

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Mgr. Milan Štosek**

**Výpověď z pracovního poměru**

Rigorózní práce

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

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 05. 07. 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 408 380 znaků včetně mezer.

.....  
Mgr. Milan Štosek

V Praze dne.....

Na tomto místě bych velmi rád poděkoval vedoucí mé rigorózní práce paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., za ochotu a poskytnutou pomoc při psaní této rigorózní práce. Rád bych vyjádřil poděkování nejen za její cenné připomínky, které mi pomohly tuto rigorózní práci úspěšně dokončit, ale také za její velmi vstřícný přístup.

# Obsah

Úvod.....	6
<b>1 Mezinárodní a evropská úprava skončení pracovního poměru.....</b>	<b>9</b>
1.1 Skončení pracovního poměru v dokumentech Mezinárodní organizace práce.....	9
1.2 Skončení pracovního poměru v dokumentech Rady Evropy.....	13
1.3 Skončení pracovního poměru v legislativě Evropská unie.....	15
<b>2 Pracovní poměr .....</b>	<b>17</b>
2.1 Charakteristika pracovního poměru.....	17
2.2 Skončení pracovního poměru.....	23
<b>3 Skončení pracovního poměru výpovědí .....</b>	<b>31</b>
3.1 Skončení pracovního poměru výpovědí obecně.....	31
3.2 Náležitosti výpovědi z pracovního poměru.....	32
3.2.1 Forma výpovědi.....	34
3.2.2 Obsah výpovědi.....	35
3.3 Doručení výpovědi z pracovního poměru.....	41
<b>4 Skončení pracovního poměru výpovědí v souvislosti s rekodifikací soukromého práva .....</b>	<b>44</b>
4.1 Následky vad právního jednání a výpověď z pracovního poměru.....	45
<b>5 Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnancem .....</b>	<b>49</b>
5.1 Výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností podle § 51a ZPr .	49
<b>6 Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem .....</b>	<b>52</b>
6.1 Výpověď z důvodu organizačních změn podle § 52 písm. a) až c) ZPr .....	53
6.1.1 Zrušení zaměstnavatele či jeho části podle § 52 písm. a) ZPr .....	54
6.1.2 Přemístění zaměstnavatele či jeho části podle § 52 písm. b) ZPr .....	55
6.1.3 Nadbytečnost zaměstnance podle § 52 písm. c) ZPr.....	56
6.2 Výpověď ze zdravotních důvodů podle § 52 písm. d) a e) ZPr .....	61
6.2.1 Ztráta způsobilosti podle § 52 písm. d) ZPr .....	64
6.2.2 Dlouhodobá nezpůsobilost podle § 52 písm. e) ZPr .....	66
6.3 Výpověď z důvodu nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce podle § 52 písm. f) ZPr .....	67
6.3.1 Nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f) ZPr .....	68
6.3.2 Nesplňování požadavků pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f) ZPr .....	69
6.4 Výpověď z důvodu porušení povinnosti podle § 52 písm. g) ZPr .....	71
6.5 Výpověď z důvodu porušení povinností zaměstnance podle § 52 písm. h) ZPr.....	77

6.6 Působnost odborové organizace .....	83
6.7 Souhlas předsedů komor Parlamentu České republiky .....	84
<b>7 Výpovědní doba .....</b>	<b>85</b>
<b>8 Zákaz výpovědi – ochranná doba .....</b>	<b>91</b>
<b>9 Hromadné propouštění .....</b>	<b>95</b>
<b>10 Pracovněprávní instituty související s výpovědí z pracovního poměru .....</b>	<b>98</b>
10.1 Pracovní volno.....	98
10.2 Potvrzení o zaměstnání.....	98
10.3 Pracovní posudek .....	99
10.4 Odstupné.....	100
10.5 Konkurenční doložka .....	103
<b>11 Neplatnost výpovědi z pracovního poměru.....</b>	<b>105</b>
11.1 Neplatnost výpovědi obecně .....	105
11.2 Neplatnost výpovědi dané zaměstnancem.....	106
11.3 Neplatnost výpovědi dané zaměstnavatelem.....	106
<b>12 Výpověď z pracovního poměru ve vybraných zemích Evropské unie – Slovenská republika a Španělské království .....</b>	<b>108</b>
12.1 Výpověď z pracovního poměru ve Slovenské republice.....	108
12.2 Výpověď z pracovního poměru ve Španělském království.....	115
<b>13 Zhodnocení právní úpravy výpovědi z pracovního poměru de lege lata a návrhy de lege ferenda .....</b>	<b>122</b>
<b>Závěr.....</b>	<b>138</b>
<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>148</b>
<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>150</b>
<b>Seznam příloh .....</b>	<b>157</b>
Příloha č. 1 Výpověď zaměstnance .....	158
Příloha č. 2 Výpověď zaměstnavatele .....	159
Příloha č. 3 Výpověď zaměstnance (Španělsko).....	160
Příloha č. 4 Výpověď zaměstnavatele (Španělsko).....	161
Příloha č. 5 Výpověď zaměstnance (Slovensko).....	162
Příloha č. 6 Výpověď zaměstnavatele (Slovensko).....	163
Abstrakt v českém jazyce .....	164
Abstrakt v anglickém jazyce .....	165

## Úvod

Předkládaná rigorózní práce se zabývá výpovědí z pracovního poměru. Výpověď z pracovního poměru představuje jednostranné právní jednání, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru mezi smluvními stranami, tj. zaměstnancem a zaměstnavatelem uplynutím výpovědní doby. Výpověď je podstatným zásahem do zájmů a postavení účastníků pracovněprávního vztahu, proto by právní úprava skončení pracovního poměru výpovědí měla vycházet z potřeb zaměstnance i zaměstnavatele. Zaměstnanci, který své povinnosti vyplývající z pracovního poměru plní svědomitě, je právní úpravou skončení pracovního poměru zaručena stabilita zaměstnání a zároveň je mu umožněno dosavadní pracovní poměr svobodně rozvázat, pokud by rád své zaměstnání ukončil, a to na základě jakýchkoli důvodů nebo bez udání důvodů. Naopak zaměstnavateli právní úprava výpovědi umožňuje rozvázat pracovní poměr tak, aby nebyl nucen zaměstnávat zaměstnance, který je pro něj nadbytečný nebo zaměstnance, který zaostává ve vykonávané práci apod.<sup>1</sup>

Prostřednictvím právní úpravy skončení pracovního poměru výpovědí tedy lze na jedné straně vytvářet předpoklady pro společensky žádoucí mobilitu pracovních sil, na druhou stranu je však třeba, aby právní úprava reflektovala skutečnost, že skončením pracovního poměru dochází na straně zaměstnance ke ztrátě odměny za jím vykonávanou práci a tím také ke snížení jeho úrovně hmotného zabezpečení. Tato ztráta hmotného zabezpečení se v mnoha případech dotýká nejen samotného zaměstnance, ale i jeho rodiny a může tak být spojena s nepříznivými psychologickými a společenskými aspekty a znamenat ohrožení sociální integrace zaměstnance. Zaměstnanci, který řádně plní své pracovní povinnosti vyplývající z pracovního poměru by tak právní úpravou měly být poskytnuty právní záruky představující ochranu před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.<sup>2</sup>

Jak vyplývá z výše uvedené povahy věci, zaměstnavatelé a zaměstnanci mají na způsobu úpravy podmínek výkonu závislé práce odlišný zájem, který se projevuje především u skončení pracovního poměru výpovědí. Zaměstnavatelé jsou nuceni reagovat na situaci na trhu a vnější ekonomické podmínky v reálném čase, a proto po právní úpravě skončení pracovního poměru požadují vytvoření pružných podmínek a kladou důraz na jeho flexibilitu, zatímco zaměstnanci mají zájem především na jistotě svého zaměstnání.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 191

<sup>2</sup> Tamtéž s. 191

<sup>3</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. Skončení pracovního poměru a flexibilita pracovněprávních vztahů. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 47

Následkem přepjaté míry sociálních jistot, která někdy vede téměř k nemožnosti pracovní poměr rozvázat, je však skutečnost, že zaměstnavatelé nové pracovní poměry navazují pouze s velkou opatrností, popřípadě právní prostředí, které ze svého hlediska vnímají jako málo vstřícné, po vyčerpání daňových úlev a jiných pobídek opouštějí. Naproti tomu flexibilita, která vede k liberalizaci (deregulaci podmínek skončení pracovního poměru) se sebou již z povahy věci poskytuje zaměstnancům menší míru sociálních jistot. Tento vzájemný vztah mezi potřebou ochrany pracovního trhu a pokud možno co nejméně regulovanými podmínkami skončení pracovního poměru, se označuje termínem skládajícím se ze slov flexibility (pružnost) a security (jistota) neboli flexicurity (česky též flexijistota).<sup>45</sup>

Předkládaná rigorózní práce, která se zabývá výpovědí z pracovního poměru, je rozdělena do 13 kapitol. První kapitola se věnuje mezinárodním a evropským aspektům skončení pracovního poměru, neboť vnitrostátní právní úprava způsobů skončení pracovního poměru by měla odpovídat standardům nastaveným v dokumentech mezinárodního a evropského práva, druhá kapitola je zaměřena na charakteristiku pracovního poměru a stručně se věnuje jednotlivým způsobům jeho skončení. Těžiště této rigorózní práce představují následující kapitoly, které se zabývají výpovědí z pracovního poměru z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele. Kapitola třetí a čtvrtá se zaměřují obecně na výpověď a její náležitosti, kapitola pátá se věnuje výpovědi ze strany zaměstnance a kapitola šestá výpovědním důvodům ze strany zaměstnavatele. Kapitola sedmá až jedenáctá se zaměřují na pracovněprávní instituty, které s rozvázáním pracovního poměru výpovědí souvisejí.

Součástí rigorózní práce je také kapitola dvanáctá, která je věnována stručnému exkurzu zahraniční právní úpravy skončení pracovního poměru dvou vybraných zemí Evropské unie - Slovenské republiky a Španělskému království. Slovenská právní úprava byla vybrána z hlediska blízkého historického vývoje s českou právní úpravou a španělská právní úprava naopak z důvodu své naprosté odlišnosti. Komparace se zahraničními právními úpravami může sloužit jako inspirace z hlediska návrhů *de lege ferenda*, zejména pak v souvislosti s otázkami možné liberalizace výpovědi z pracovního poměru. Závěrečná kapitola se zabývá zhodnocením právní úpravy výpovědi z pracovního poměru *de lege lata* a úvahami *de lege ferenda*, především pak z hlediska možné liberalizace *pro futuro*.

---

<sup>4</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. Skončení pracovního poměru a flexibilita pracovněprávních vztahů. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 4

<sup>5</sup> Anglický pojem flexicurity poprvé použil nizozemský profesor Jurjen Adriaansesn. V rámci diskuzí bývá na tento koncept často nahlíženo jako na spojení protichůdného „pokus o kulatý čtverec“, kdy právo by se mělo najednou otevírat smluvní volnosti stran a na druhé straně poskytovat ochranu a jistotu slabší straně. HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání : princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 22

Téma předkládané rigorózní práce výpověď z pracovního poměru jsem si zvolil z toho důvodu, že se jedná o jeden z nejdůležitějších institutů pracovního práva. Potřeba zajistit si prostředky pro svou obživu prací má nezastupitelné místo v životě většiny lidí. Není to jen zaměstnanec, na kterého dopadnou případné negativní důsledky, které jsou s výpovědí ze strany zaměstnavatele spojeny. Rovněž výpověď ze strany zaměstnance může mít na zaměstnavatele nepříznivý vliv, a to zejména pak v případě malého zaměstnavatele, kdy např. pracovní poměr výpovědí rozváže více zaměstnanců v krátkém časovém úseku.

S žádostí o právní radu v této oblasti se na mě mnohdy obracejí zejména zaměstnanci, neboť nemají dostatečné právní povědomí o právech a povinnostech, která jsou se skončením pracovního poměru nejen výpovědí spojena, především pak v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele a jedná se tak o téma, se kterým se lze často setkat v rámci praktické aplikace práva. Navzdory skutečnosti, že se výpovědi z pracovního poměru věnovala již řada vysokoškolských prací, domnívám se, že se jedná o téma, které si zaslouhuje pozornost, a to zejména v souvislosti s otázkami možné liberalizace výpovědi z pracovního poměru *pro futuro* v souvislosti s trendem posilování flexibility pracovněprávních vztahů.

Cílem předkládané rigorózní práce je analýza platné právní úpravy výpovědi z pracovního poměru *de lege lata* s ohledem na relevantní soudní judikaturu a literární prameny a poukázání na některá potenciálně problematická ustanovení, které se v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru výpovědí mohou objevit v praxi. Rigorózní práce se také zabývá návrhy *de lege ferenda* a prostor je věnován i zahraničnímu exkurzu právní úpravy skončení pracovního poměru ve Slovenské republice a Španělském království.

Z hlediska použitých vědeckých metod je v této rigorózní práci užita metoda deskriptivní, systematická a komparativní. Rigorózní práce reflektuje právní stav ke dni 05. 07. 2018.

# 1 Mezinárodní a evropská úprava skončení pracovního poměru

Na úvod rigorózní práce považují za důležité zmínit se o právní úpravě skončení pracovního poměru z pohledu mezinárodních dokumentů a dokumentů Evropské unie. Mezinárodněprávní úprava výrazným způsobem ovlivňuje i obsah norem vnitrostátního práva, neboť podle čl. 10 Ústavy jsou všechny vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu.<sup>6</sup> Skončení pracovního poměru je ve všech civilizovaných státech založeno na základě zásady ochrany zaměstnance a je zakotvena nejen v mezinárodním právu, ale také v právu Rady Evropy a právu Evropské unie. Důležitost skončení pracovního poměru se odvozuje zejména ze skutečnosti, že se dotýká nejen existenčních podmínek zaměstnance, avšak souvisí s právem na ochranu lidské důstojnosti. Pokud zaměstnanec nemá zabezpečeny minimální existenční podmínky, které pro sebe a svou rodinu vytváří zejména na základě výkonu závislé práce, pak v případě nedobrovolné ztráty zaměstnání dochází na jeho straně k ohrožení práva na ochranu jeho lidsky důstojného života.<sup>7</sup>

## 1.1 Skončení pracovního poměru v dokumentech Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) byla založena v roce 1919 v rámci Pařížské mírové konference a její ústava se stala součástí Versailleské mírové smlouvy a představuje jednu z největších a nejvýznamnějších mezinárodních odborných organizací přidružených k Organizaci spojených národů. MOP patří mezi odborné organizace sociální, zdravotní a kulturní a jako odborná organizace se hlásí ke Společnosti národů. Hlavní cílem MOP je zlepšení pracovních podmínek a sociálního zabezpečení ve světě. MOP přijímá mezinárodní úmluvy (konvence) a doporučení, které se týkají zásadních otázek pracovního a sociálního zákonodárství a její úmluvy nabývají závazností ratifikací a ratifikací zveřejněním se stávají součástí právního řádu členského státu a členský stát je následně povinen ratifikovanou úmluvu vtělit do vnitrostátní právní úpravy.<sup>89</sup>

<sup>6</sup> Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

<sup>7</sup> BARANCOVÁ, Helena. Mezinárodnoprávné, evropské a národní súvislosti skončenia pracovného pomeru a základné ľudské práva. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 9

<sup>8</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 39-40

<sup>9</sup> Členské státy jsou však povinny dodržovat některé povinnosti i bez ratifikace mezinárodní úmluvy. Jedná se o tzv. základní normy, jež jsou dány ústavou MOP, a to především jejím doplněním tzv. Filadelfskou deklarací z roku 1944, kdy se jedná o zákaz nucené práce, zákaz diskriminace a o právo na svobodné odborové sdružování. Tamtéž s. 39-40

## **Mezinárodní dokumenty a úmluvy MOP zabývající se skončením pracovního poměru:**<sup>10</sup>

- **Doporučení č. 119** o skončení zaměstnání z roku 1963,
- **Úmluva č. 158** o skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele z roku 1982,
- **Doporučení č. 166** o skončení zaměstnání z roku 1982.

**Doporučení MOP č. 119** o skončení pracovního poměru z roku 1963 (dále jen „Doporučení č. 119/1963“) poprvé zakotvilo problematiku hromadného propouštění v mezinárodní úpravě, které tak poprvé vstupuje do soukromého smluvního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Doporučení MOP č. 119/1963 pro členské státy MOP formuluje požadavek, aby skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele nebylo možné bez existence důvodu. Doporučením č. 119/1963 jsou také poprvé formulovány zásady skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele, stejně jako důvody, které nemohou odůvodňovat propuštění zaměstnance, kdy těmito důvody jsou např. odborová příslušnost, či barva pleti. Doporučení č. 119/1963 upravuje také institut hromadného propouštění, jako zvláštní pracovněprávní institut a v čl. 15 současně zakotvuje kritéria sociálního výběru zaměstnanců při uplatnění hromadného propouštění. V kritériích pro výběr zaměstnanců ve smyslu čl. 15 je třeba zohlednit následující skutečnosti, jejichž způsob a váha mají podléhat národní praxi a zvyklostem.<sup>11</sup>

## **Výčet skutečností, které je nutné zohlednit při hromadném propouštění podle čl. 15 Doporučení č. 119/1963:**<sup>12</sup>

- potřeba pro dobré fungování podniku,
- schopnost, zkušenosti, zručnost, profesní kvalifikace zaměstnance,
- délka služby,
- věk,
- rodinná situace,
- ostatní kritéria v souladu s národní praxí.

---

<sup>10</sup> BARANCOVÁ, Helena. Mezinárodnoprávní, evropské a národní súvislosti skončenia pracovného pomeru a základné ľudské práva. In: BARANCOVÁ, Helena; OLŠOVSKÁ, Andrea, (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 10

<sup>11</sup> Tamtéž s. 12

<sup>12</sup> Tamtéž s. 12

**Základ mezinárodní úpravy skončení pracovního poměru** je však nutno hledat v Úmluvě MOP č. 158 z roku 1982 (dále jen „Úmluva č. 158/1982“), která se týká skončení zaměstnávání z iniciativy zaměstnavatele. Úmluvou č. 158/1982 došlo k přijetí všeobecné právní úpravy skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele na půdě MOP a Úmluva č. 158/1982 nabyla účinnosti dne 23. 11. 1985. Česká republika tuto úmluvu dosud neratifikovala, přesto se jí řídí. V preambuli samotné Úmluvy č. 158/1982 je - lze konstatovat, že pregnantně - vyjádřen její cíl, kterým je řešení problémů stability zaměstnání v důsledku vážných problémů vznikajících v souvislosti s ekonomickými obtížemi a technologickými změnami. Úmluvou č. 158/1982 jsou rozvíjeny myšlenky, které byly poprvé vysloveny v Doporučení č. 119/1963. Úmluva č. 158/1982 náleží ke smlouvám, které byly přijaty v rámci MOP a které mají všeobecný dosah, tedy nejsou určeny pouze pro některé okruhy zaměstnanců. Osobní rozsah Úmluvy č. 158/1982 je vymezen čl. 2 a zahrnuje všechna odvětví ekonomických činností a všechny zaměstnané osoby. Současně však ani zde není tento rozsah absolutní, neboť jsou připuštěny výjimky, tj. vyloučení z aplikace úmluvy, které může členský stát využít. Tyto výjimky vyloučení z aplikace úmluvy č. 158/1982, tj. z ochrany skončení pracovního poměru, jsou stanoveny následovně.<sup>13</sup>

#### **Zaměstnanci, kteří jsou vyloučeni z aplikace Úmluvy č. 158/1982:**<sup>14</sup>

- zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou či po dobu výkonu specifických prací (avšak i takovým zaměstnancům musí vnitrostátní zákonodárství poskytovat přiměřenou odpovídající ochranu),
- zaměstnanci v předem a v přiměřené délce sjednané zkušební, době či kvalifikační době,
- zaměstnanci na nepravděpodobnou krátkodobou výpomoc.

Členský stát může z aplikace Úmluvy č. 158/1982 vyloučit také skupiny zaměstnanců, jejichž pracovní právní vztahy a podmínky zaměstnání upravuje zvláštní právní úprava, která takovým skupinám zaměstnanců zaručuje ochranu stability jejich pracovního zapojení, a to nejméně na stejné úrovni jako Úmluva č. 158/1982. Zvláštní odchylky mohou členské státy stanovit i pro skupiny osob, při jejichž zaměstnávání vznikají zvláštní problémy podstatné povahy, které jsou vyvolány specifickými podmínkami zaměstnání nebo velikostí či povahou

---

<sup>13</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka; Milan GALVAS. *Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu*. In : Právník, Praha : Ústav státu a práva AV ČR, v.v.i., 2014, roč. 153, č. 1. ISSN 0231-6625. s. 29

<sup>14</sup> Tamtéž s. 29

podniku, který je zaměstnává<sup>15</sup> **Jádrem právní úpravy Úmluvy č. 158/1982** je pak stanovení náležitostí, které musí skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele splňovat. Základní charakteristiku představuje důvodnost skončení pracovního poměru. Tato zásada je vyjádřena ve čl. 4, který stanoví, že zaměstnání zaměstnance nesmí skončit, pokud neexistuje platný důvod pro takové skončení spočívající ve schopnosti či chování zaměstnance anebo v operativních požadavcích instituce či služeb. Čl. 5 a čl. 6 současně podávají taxativní výčet skutečností, které nemohou představovat důvod pro skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele.<sup>16</sup>

**Důvody, které nemohou zakládat výpověď ze strany zaměstnavatele podle čl. 5 a čl. 6 Úmluvy č. 158/1982:**<sup>17</sup>

- Členství v odborových organizacích a účast zaměstnance na odborových aktivitách mimo pracovní čas, či také po dobu pracovního času se souhlasem zaměstnance,
- Výkon funkce zástupců zaměstnanců, či aktivity směřující k získání této funkce,
- Podání stížnosti v dobré víře, či účast na aktivitách proti zaměstnavateli, který porušuje právní předpisy,
- Rasa, barva pleti, pohlaví, osobní status, náboženství, politické přesvědčení, národní příslušnost nebo sociální původ,
- Nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu mateřské (rodičovské) dovolené,
- Dočasná nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu nemoci či úrazu.

Další ochranu zaměstnanci při skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele poskytuje čl. 8, podle něhož by měl zaměstnanec, vůči kterému zaměstnavatel uplatňuje skončení pracovního poměru, možnost se bránit. Zaměstnanci, který se domnívá, že s ním zaměstnavatel skončil pracovní poměr neoprávněně, má být umožněno se obrátit na neutrální orgán (ve smyslu kolektivní smlouvy) či jiný orgán, (rozhodcovskou komisi, soud), aby o oprávněnosti takového skončení pracovního poměru rozhodl. Orgán, který ve sporu o platnost skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele rozhoduje, je oprávněn přezkoumat nejen důvody vedoucí ke skončení pracovního poměru, ale také všechny okolnosti, za kterých ke skončení pracovního poměru došlo a rozhodnout o jeho oprávněnosti.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka; Milan GALVAS. *Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu*. In: Právník, Praha: Ústav státu a práva AV ČR, v.v.i., 2014, roč. 153, č. 1. ISSN 0231-6625. s. 29

<sup>16</sup> Tamtéž s. 29

<sup>17</sup> Tamtéž s. 12

<sup>18</sup> BARANCOVÁ, Helena. Medzinárodnoprávné, európske a národné súvislosti skončenia pracovného pomeru a základné ľudské práva. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zamestnancov a*

**Úmluva č. 158/1982 upravuje také problematiku hromadného propouštění,** a to ve vztahu k minimalizaci rizik a potřebné prevenci před situacemi hromadného propouštění. Úmluva č. 158/1982 zakotvuje povinnost zaměstnavatele konzultovat hromadné propouštění se zástupci zaměstnanců, a také ukládá informační povinnost zaměstnavatele vůči státní správě, tj. příslušnému úřadu práce.<sup>19</sup>

**Skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele dále upravuje také Doporučení č. 166 o skončení zaměstnání z roku 1982** (dále jen „Doporučení č. 166/1982“), které se stejně jako Úmluva č. 158/1982 zabývá problematikou hromadného propouštění.

**Základní zásady vyplývající z Doporučení č. 166/1982:**<sup>20</sup>

- Právo zaměstnance, vůči němuž uplatňuje zaměstnavatel výpověď na vhodnou délku výpovědní doby či na jinou odpovídající kompenzaci,
- Právo zaměstnance na vhodnou délku pracovního volna s náhradou mzdy k hledání zaměstnání v průběhu výpovědní doby,
- Právo zaměstnance na vydání písemného potvrzení o době skončení pracovního poměru, ve kterém budou uvedeny údaje o jeho zaměstnání. Nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu výkonu vojenské služby či z důvodu jiné občanské povinnosti by neměl být důvod jednostranného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

## **1.2 Skončení pracovního poměru v dokumentech Rady Evropy**

Rada Evropy představuje mezinárodní organizaci evropských států, která působí ve všech oblastech veřejného života vyjma obrany. Jedná se o nejstarší politickou organizaci v Evropě, její zakládající smlouvu podepsalo 10 západoevropských států v roce 1949 v Londýně. Hlavním cílem Rady Evropy je podporovat jednotu mezi členskými zeměmi a tím také účinněji zabezpečovat realizaci zásad a ideálů, které představují společné dědictví těchto zemí, usnadnit jejich ekonomický a sociální pokrok, zlepšit životní podmínky a rozvíjet lidské hodnoty. Rada Evropy přijímá úmluvy, dohody a protokoly, které jsou závazné jen pro ty státy, které je přijaly.<sup>21</sup>

---

*skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 12

<sup>19</sup> Tamtéž s. 12

<sup>20</sup> Tamtéž s. 12

<sup>21</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 41

K nejvýznamnějším dokumentům Rady Evropy patří především Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod<sup>22</sup> z roku 1950 a Evropská sociální charta<sup>23</sup> z roku 1961. **Z hlediska skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele představuje významný dokument Evropská sociální charta** (dále jen „ESCH“). ESCH zakotvuje ochranu pracovního zapojení v obecné rovině a lze konstatovat, že upravuje právo na práci v obecném pojetí. Základní cíle ESCH jsou vyjádřeny v části I., která stanovuje: „*Právo každého na příležitost získat prostředky ke svému živobytí práci, kterou si svobodně zvolil.*“<sup>24</sup> V části II. čl. 1 odst. 2 v návaznosti na právo na práci je stanoven závazek pro smluvní strany, (členské státy Rady Evropy): „*Účinně chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání.*“<sup>25</sup> V ESCH z roku 1961 není ještě blíže specifikován obsah práva na práci, jeho jednotlivé charakteristiky, avšak již zde je zakotveno obecné právo na práci a členskými státy je uložena povinnost jeho ochrany.<sup>26</sup>

**ESCH z roku 1961 ve čl. 4 odst. 4 zakotvuje právo všech zaměstnanců na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu při skončení pracovního poměru.** Ve čl. 8 odst. 2 je vyjádřen závazek zvláštních pracovních podmínek žen a matek ve vztahu ke skončení pracovního poměru. Podle čl. 8 se považuje za nezákonné propuštění v době mateřské dovolené, a to tak, že by výpovědní doba uplynula v době mateřské dovolené. Revidovaná ESCH, která nebyla dosud Českou republikou ratifikována, pokročila dále ve zvýraznění ochrany zaměstnanců u skončení pracovního poměru. Vedle základních práv již upravených v původní ESCH se v její revizi objevil čl. 24, který zakotvuje přímo právo pracovníků na ochranu v případech skončení zaměstnání.<sup>27</sup>

#### **K zajištění tohoto práva vzniká členskými státy podle Revidované ESCH závazek:**<sup>28</sup>

- Právo všech pracovníků, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez platných důvodů pro takové skončení, které souvisejí s jejich schopnostmi či chováním nebo jsou založeny na provozních potřebách podniku, závodu či služeb,
- Právo pracovníků, jejichž zaměstnání bylo skončeno bez platného důvodu na přiměřené odškodnění či jinou vhodnou práci

<sup>22</sup> publikováno pod č. 202/1992 Sb.

<sup>23</sup> publikováno pod Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s.

<sup>24</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka; Milan GALVAS. *Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu.* In : Právník, Praha : Ústav státu a práva AV ČR, v.v.i., 2014, roč. 153, č. 1. ISSN 0231-6625. s. 29

<sup>25</sup> Tamtéž s. 29

<sup>26</sup> Tamtéž s. 29

<sup>27</sup> Tamtéž s. 29

<sup>28</sup> Tamtéž s. 30

Zaměstnancům, kteří se domnívají, že jejich zaměstnání bylo skončeno bez platného důvodu, musí být členskými státy zajištěna možnost se obrátit na nestranný orgán. Revidovaná ESCH v čl. 24 současně vymezuje důvody, které nemohou být důvodem jednostranného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.<sup>29</sup>

### **Důvody, které nemohou být důvodem jednostranného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle čl. 24 Revidované ESCH:**<sup>30</sup>

- členství v odborech a účast v odborových činnostech mimo pracovní čas a se souhlasem zaměstnavatele také v rámci pracovního času,
- výkon funkce zástupce zaměstnanců, včetně aktivit směřujících k jejich získání,
- podání stížnosti na zaměstnavatele či účast na konání proti zaměstnavateli za údajné porušování právních povinností,
- rasa, barva pleti, pohlaví, osobní status, rodinné povinnosti, těhotenství, náboženské vyznání, politické názory, národní původ či sociální původ,
- mateřská dovolená či rodičovská dovolená,
- dočasná nepřítomnost v práci z důvodu nemoci či úrazu.

### **1.3 Skončení pracovního poměru v legislativě Evropská unie**

V dokumentech Evropské unie, jíž se Česká republika stala členem dne 1. 5. 2004, je ochrana stability zaměstnání **z hlediska primárního práva** zakotvena v Chartě (Listině) základních práv Evropské unie<sup>31</sup>. Její čl. 30 stanoví, že: „Každý pracovník má právo na ochranu před nespravedlivým propuštěním v souladu s právem Společenství a vnitrostátními zákony a praxí“. Čl. 33 odst. 2 dále stanoví, že: „Za účelem sladění rodinného a profesního života má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodů spojených s mateřstvím.“ Dalším obecným dokumentem Evropských společenství - Chartou základních sociálních práv pracujících Společenství, není výslovně stanoveno právo na ochranu stability pracovního zapojení, jako jednoho ze základních sociálních práv. Přesto však lze v některých jejích ustanoveních nalézt některé dílčí úpravy, o nichž lze v těchto souvislostech uvažovat.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> BARANCOVÁ, Helena. Mezinárodnoprávné, evropské a národní súvislosti skončenia pracovného pomeru a základné ľudské práva. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 12

<sup>30</sup> Tamtéž s. 14

<sup>31</sup> Charta byla slavnostně vyhlášena 7. 12. 2000 v rámci Mezinárodní konference v Nice a přijata ve formě společné deklarace Evropského parlamentu, Rady a Komise; viz OJ, 2000/C 364/01.

<sup>32</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka; Milan GALVAS. *Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu*. In : Právník, Praha : Ústav státu a práva AV ČR, v.v.i., 2014, roč. 153, č. 1. ISSN 0231-6625. s. 29

K právu zlepšování životních a pracovních podmínek je zahrnuta také ochrana při kolektivní nadbytečnosti (hromadném propouštění) podle odst. 7. Podle odst. 10 má být dále rovněž všem pracujícím podle právních úprav platných v každém členském státě garantováno právo na přiměřenou sociální ochranu. Na tomto místě se lze domnívat, že pod pojem „*přiměřená sociální ochrana*“ je možno zahrnout také ochranu před nespravedlivým propuštěním a tento závěr lze přijmout také proto, že sama Charta základních sociálních práv pracujících Společenství se v preambuli odvolává na úmluvy MOP a ESCH, jejichž dokumenty jednoznačně upravují ochranu stability zaměstnání.<sup>33</sup>

**V sekundárním právu Evropské unie** se konkrétní právní úprava skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele pro jednotlivé případy neobjevuje.<sup>34</sup> Skončení pracovního poměru se týkají následující směrnice.

**Směrnice týkající se skončení pracovního poměru:**<sup>35</sup>

- **Směrnice 2001/23/ES** o zachování nároků zaměstnanců při převodu podniku či jeho části – tato směrnice promítnutá do znění ZPr zabezpečuje, aby se zaměstnanec nestal obětí probíhajících restrukturalizačních změn zaměstnavatele, a garantuje zaměstnanci trvání pracovního poměru také u nového přebírajícího zaměstnavatele. Převod podniku či jeho části nesmí být sám o sobě důvodem pro jednostranné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, na druhé straně je však na základě smluvní volnosti zabezpečeno, aby se sám zaměstnanec mohl svobodně rozhodnout, zda chce pro nového zaměstnavatele pracovat,
- **Směrnice 1998/59/ES** o zachování nároků zaměstnanců při hromadném propouštění zaměstnanců – tato směrnice zakotvuje právní model, při kterém je zaměstnavateli uloženo nad rámec povinností, které má při individuálních výpovědích z pracovního poměru komplex informačních povinností zaměstnavatele, a to vůči sociálnímu partnerovi na pracovišti, se kterým uskutečňuje „sociální výběr“ zaměstnanců při uplatnění hromadného propouštění.

---

<sup>33</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka; Milan GALVAS. *Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu*. In : Právník, Praha : Ústav státu a práva AV ČR, v.v.i., 2014, roč. 153, č. 1. ISSN 0231-6625. s. 31

<sup>34</sup> Dílčí úpravy ve formě zákazu výpovědi jsou upraveny v souvislosti s ochranou některých skupin zaměstnanců, a to např. těhotných žen a matek. Blíže směrnice 92/85/EHS o zavedení opatření pro podporu zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků těhotných, nedávno rodících nebo kojících, ve znění pozdějších úprav. Tamtéž s. 31

<sup>35</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Mezinárodnoprávní, evropské a národní súvislosti skončenia pracovného pomeru a základné ľudské práva*. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 15

## 2 Pracovní poměr

S ohledem na téma rigorózní práce týkající se výpovědi z pracovního poměru je tato kapitola věnována pracovnímu poměru a jeho způsobům skočení.

### 2.1 Charakteristika pracovního poměru

Pracovní poměr podle odborné literatury představuje: „*Smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatele) vykonávat práci za mzdu*“<sup>36</sup> Pracovní poměr lze podle odborné literatury pak definovat jako: „*Základní pracovněprávní vztah, jehož prostřednictvím se účastní fyzická osoba na pracovním procesu. Prostřednictvím pracovního poměru, který představuje jádro pracovního práva, realizují občané ústavní právo na práci. Zároveň si jeho prostřednictvím zaměstnavatel zajišťuje pracovní sílu potřebnou k plnění svých hospodářských aktivit.*“<sup>37</sup> Pojem pracovního poměru není ZPr ani jiným právním předpisem definován.

Pracovní poměr představuje podle § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPr“) jeden ze základních pracovněprávních vztahů. Pracovněprávní vztah je podle odborné literatury: „*Souhrnné označení po všechny obligace, které jsou regulovány pracovním právem*“<sup>38</sup>. Podle doktríny pracovního práva lze obligace související s výkonem závislé práce, která je vymezena § 2 odst. 1 ZPr a odst. 2 ZPr, členit na individuální a kolektivní. Odlišení těchto závazků spočívá v subjektech, mezi kterými práva a povinnosti vznikají. Jedná-li se o zaměstnance a zaměstnavatele, jde o individuální pracovněprávní vztah, pokud jsou subjekty odborová organizace a zaměstnavatel (spolek zaměstnavatelů) jako její sociální partner, jedná se o kolektivní pracovněprávní vztah.<sup>39</sup>

Základní pracovněprávní vztahy jsou podle § 3 ZPr tvořeny pracovními poměry a pracovněprávními vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mezi pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr patří dohoda o provedení práce podle § 75 ZPr a dohoda o pracovní činnosti podle § 76 ZPr. Pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou si všeobecně podobné, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr však často představují zdroj vedlejšího příjmu, a tudíž jsou vůči pracovnímu poměru v sekundárním postavení.<sup>40</sup>

---

<sup>36</sup> GALVAS, Milan. et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 259

<sup>37</sup> Tamtéž s. 259

<sup>38</sup> HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 65

<sup>39</sup> Tamtéž s. 65

<sup>40</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 41

### **Pracovní poměr jako právní vztah vzniká na základě dvou předpokladů:**<sup>41</sup>

- **Obecný předpoklad** – jímž je právní norma, která upravuje tento vztah, stanoví jeho subjekty, upravuje jeho obsah a určuje právní skutečnosti, které právní vztah zakládají,
- **Zvláštní předpoklad** – jímž je konkrétní právní skutečnost, se kterou právní norma vznik pracovního poměru spojuje.

**Obecný předpoklad** pro vznik pracovního poměru představuje právní norma. Vzhledem k možné subsidiární a delegované věcné působnosti ZPr může pro vznik pracovního poměru vystupovat i jiná právní norma mimo ZPr, např. zákon o vysokých školách či o státním zastupitelství.<sup>42</sup>

### **Zvláštní předpoklad pro vznik pracovního poměru představuje podle § 33 ZPr:**<sup>43</sup>

- **Jmenování** jako jednostranné právní jednání,
- **Pracovní smlouva** jako dvoustranné právní jednání.

V praxi výrazně převažuje vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy. U obou uvedených způsobů vzniku pracovního poměru platí zásada, že pracovní poměr může vzniknout pouze na základě svobodného projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele a tato zásada je ve vztahu k občanovi absolutní a naprosto bezvýjimečná. Podle § 33 odst. 1 ZPr se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud není v tomto zákoně stanoveno jinak. Jmenování podle § 33 odst. 3 ZPr představuje jednostranné právní jednání zaměstnavatele, kdy podmínkou platnosti jmenování je souhlas zaměstnance.<sup>44</sup>

**Pracovní poměr může být charakterizován na základě jeho prvků**, jimiž jsou tyto níže uvedené prvky.

### **Prvky, které charakterizují pracovní poměr:**

1. **subjekt,**
2. **objekt,**
3. **obsah.**

---

<sup>41</sup> GALVAS, Milan. et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 280

<sup>42</sup> Tamtéž s. 280-281

<sup>43</sup> Tamtéž s. 280-281

<sup>44</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 120

**Ad 1) Subjekt pracovního poměru** - subjekty pracovního poměru představují jeho účastníci, neboli zaměstnanec a zaměstnavatel, tj. fyzické osoby, právnické osoby a stát, kteří jsou nositeli vzájemných subjektivních práv a právních povinností. Kdo může být účastníkem pracovního poměru, vymezuje příslušná právní norma. Na straně zaměstnance se podle § 6 ZPr může jednat pouze o fyzickou osobu, na straně zaměstnavatele se pak může podle § 7 ZPr jednat jak o osobu fyzickou, tak právnickou.<sup>45</sup>

Pro to, aby fyzická osoba mohla vystupovat jako subjekt pracovního poměru, musí být vybavena vlastnostmi, které právní úprava pro postavení subjektů vyžaduje, především tak musí mít právní osobnost a svéprávnost. Podle § 15 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „ObčZ“) právní osobnost představuje způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Podle § 23 ObčZ má fyzická osoba právní osobnost od narození až do smrti, podle § 15 odst. 2 ObčZ má fyzická osoba také svéprávnost, již se rozumí způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem a plné svéprávnosti se podle § 30 odst. 1 ObčZ nabývá zletilostí, a tedy dosažením věku 18 let. Před dovršením 18 let lze svéprávnost nabýt přiznáním podle § 37 odst. 2 ObčZ nebo uzavřením manželství podle § 30 odst. 2 ObčZ.<sup>46</sup>

**Fyzická osoba jako zaměstnanec** - současná právní úprava v § 6 ZPr s ohledem na zahrnutí statusových otázek do ObčZ omezuje jen na vymezení pojmu zaměstnanec, kterým se rozumí fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zákaz závislé práce pro nezletilé osoby mladší 15 let anebo nezletilé osoby starší 15 let, které ještě neukončily povinnou školní docházku, je upraven § 34 ObčZ a tyto fyzické osoby mohou vykonávat pouze činnost uměleckou, kulturní, reklamní či sportovní, a to za podmínek stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZamZák“). Zákonné požadavky, jež jsou na fyzickou osobu konající závislou práci v pracovním poměru kladeny, vymezuje § 34 ObčZ. Fyzická osoba se tak může stát zaměstnancem, jestliže má právní osobnost a svéprávnost a obě nabývá dosažením 15 let. Pro zaměstnance platí zvláštní právní úprava § 35 odst. 1 ObčZ, tj. nezletilý, který dovršil 15 let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. Učebnice Právnické fakulty MU; sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 281

<sup>46</sup> Tamtéž s. 281

<sup>47</sup> Tamtéž s. 281

<sup>47</sup> Tamtéž s. 281

**Fyzická osoba jako zaměstnavatel** - její postavení vyplývá z § 7 ZPr, podle kterého je zaměstnavatelem fyzická osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. U postavení fyzické osoby jako zaměstnavatele také platí, že právní osobnost nabývá narozením a zaniká smrtí. Svěprávnost fyzické osoby jako zaměstnavatele obecně vzniká dosažením zletilosti, tj. dovršením 18 let, případně uzavřením sňatku před dovršením tohoto věku či přiznáním. Nezletilá osoba podle § 33 odst. 1 ObčZ nabývá plné svěprávnosti jednat jako zaměstnavatel.<sup>48</sup>

**Právnícká osoba jako zaměstnavatel** - je charakteristické, že zaměstnává alespoň jednu osobu fyzickou a zaměstnavatelem může být jak česká, tak zahraniční právnícká osoba. Na rozdíl od zaměstnance vystupuje zaměstnavatel v právních vztazích pod svým jménem a na vlastní odpovědnost.<sup>49</sup>

**Postavení státu jako zaměstnavatele** - je § 9 ZPr vymezeno, že pokud stát představuje účastníka pracovněprávních vztahů, je podle § 9 ZPr považován za právníckou osobu a zaměstnavatele. V pracovněprávních vztazích za stát jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává příslušná organizační složka státu, jenž za něj v pracovněprávním vztahu zaměstnává zaměstnance. Podle § 11 ZPr je vedoucí organizační složky státu považován za vedoucího zaměstnance a je oprávněn právně jednat v těchto vztazích jménem zaměstnavatele – státu. Další zaměstnanci organizační složky mohou pracovněprávní úkony činit pouze za podmínek stanovených zákonem č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „MajZák“).<sup>50</sup>

**Ad 2) Objekt pracovního poměru** - objektem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu. Pro pracovní poměr je typické, že práce, jež se v něm vykonává, je určena druhově. Zaměstnanec se v pracovním poměru musí řídit pokyny zaměstnavatele a jedná se tak o výkon závislé práce v podřízenosti k zaměstnavateli. Závislou práci definuje § 2 odst. 1 a odst. 2 ZPr jako: *„Závislá práce je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat či odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“*

---

<sup>48</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran . ISBN 978-80-210-8021-8.s.283

<sup>49</sup> Tamtéž s. 281

<sup>50</sup> Tamtéž s. 281

Charakter závislé práce je tak podle § 2 odst. 1 ZPr vymezen čtyřmi znaky, kterými jsou osobní výkon práce, jménem zaměstnavatele, ve vztahu nadřazenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance a podle pokynů zaměstnavatele.<sup>51</sup>

**Ad 3) Obsah pracovního poměru** - obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů, tedy zaměstnance a zaměstnavatele. Základní práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích se nazývají pracovní závazek a *de facto* se jimi realizuje smysl těchto právních vztahů, tj. umožnit osobní výkon práce jednoho subjektu pro jiný subjekt za odměnu.<sup>52</sup> Základ pracovního poměru představuje synallagmatický pracovní závazek, tedy vzájemné dvojice práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, kde s právem jednoho subjektu koresponduje povinnost subjektu druhého a naopak. Zaměstnanec má povinnost konat pro zaměstnavatele práci, zaměstnavatel má právo, aby práce pro něj byla konána. Zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci platit za vykonanou práci mzdu či plat, zaměstnanec má právo na to, aby mu mzda či plat byly vypláceny.<sup>53</sup>

Pracovní závazek je charakterizován druhově, prostorově a časově. Hlavní obsah stanovených povinností pak tvoří ty povinnosti, jež bezprostředně slouží k zabezpečení průběhu pracovního procesu a takové povinnosti, které s výkonem práce sice bezprostředně nesouvisí a jsou realizovány mimo pracovní proces, avšak jejich porušení by mohlo pracovní poměr ovlivnit významným způsobem, např. povinnost zachovat obchodní a služební tajemství. Základní okruh těchto povinností je vymezen § 301 ZPr až § 304 ZPr.<sup>54</sup>

**Z hlediska dělení pracovního poměru** lze pracovní poměr rozdělit na jednotlivé druhy podle níže uvedených kritérií. Podle konkrétního druhového zařazení pracovního poměru pod určitý druh a z aplikace příslušných právních norem dle tohoto zařazení následně vyplývají konkrétní práva a povinnosti pro zaměstnance a zaměstnavatele. Pro určení druhů pracovních poměrů lze využít následující kritéria členění.

---

<sup>51</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran . ISBN 978-80-210-8021-8.s.282

<sup>52</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 329

<sup>53</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran . ISBN 978-80-210-8021-8.s.282

<sup>54</sup> Tamtéž s. 282

## Druhy pracovních poměrů:<sup>55</sup>

- **doba trvání pracovního poměru,**
  - pracovní poměr sjednaný na dobu určitou,
  - pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou.
- **souběh zákonných úprav,**
  - pramenem právní úpravy je pouze ZPr,
  - pramenem právní úpravy je i jiný právní předpis.
- **charakter zaměstnavatele,**
  - pracovní poměr, kde na straně zaměstnavatele vystupuje fyzická osoba (podnikatel) ve smyslu § 420 odst. 1 ObčZ či pracovní poměr, kde na straně zaměstnavatele vystupuje právnická osoba soukromého práva, např. obchodní korporace,
  - pracovní poměr, kde na straně zaměstnavatele vystupuje právnická osoba veřejného práva či stát.
- **způsob vzniku pracovního poměru,**
  - pracovní poměr vzniklý na základě jednání dvou smluvních stran, tj. smlouvy,
  - pracovní poměr vzniklý na základě jmenování, tj. právního jednání jednoho subjektu.
- **místo výkonu práce,**
  - pracovní poměry, na jejichž základě je práce zaměstnance konaná na pracovišti zaměstnavatele,
  - pracovní poměry, na jejichž základě je práce zaměstnance konána mimo pracoviště zaměstnavatele
- **rozsah pracovní doby**
  - pracovní poměry se stanovenou týdenní pracovní dobou,
  - pracovní poměry se stanovenou kratší pracovní dobou.

---

<sup>55</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 149

## 2.2 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je upraveno ve IV. hlavě § 48 a násl. ZPr. Skončením pracovního poměru se rozumí: „*Zánik pracovního poměru jako jednoho ze základních pracovněprávních vztahů na základě právního jednání či jiné právní skutečnosti, s nímž je podle zákona spojen tento právní následek.*“<sup>56</sup> Ustanovení § 48 ZPr taxativně uvádí všechna právní jednání, akty úředního rozhodnutí a právní události mající za následek skončení pracovního poměru. Pracovní poměr tak může skončit pouze způsoby uvedenými v § 48 ZPr a není možné jejich zákonem stanovený výčet jakkoli měnit, a to např. v kolektivní či pracovní smlouvě. Dosažení důchodového věku zaměstnancem ani vznik nároku na invalidní důchod samo o sobě nemají vliv na další trvání pracovního poměru.<sup>57</sup>

Cílem právní úpravy skončení pracovního poměru na jedné straně představuje zajištění stability pracovního poměru jako základního pracovněprávního vztahu, prostřednictvím kterého si zaměstnanci zajišťují prostředky pro své životní potřeby a potřeby své rodiny a zaměstnavatelé pracovní sílu pro uskutečňování svých činností – podnikatelských cílů, předmětu činnosti. Cílem této právní úpravy je rovněž umožnění mobility pracovních sil, a to z hlediska potřeb zaměstnanců – možnost změny pracovního uplatnění a zaměstnavatelů – možnost měnit složení kolektivu zaměstnanců, a to vzhledem k potřebám restrukturalizací – změny profesního složení zaměstnanců, změny podnikatelských cílů, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení produktivity apod.<sup>58</sup>

Ochranná funkce pracovního práva, která je převážně zaměřená na ochranu zaměstnance v pracovněprávním vztahu, se projevuje zejména v jeho ochraně před jednostranným skončením pracovního poměru, a to ze strany zaměstnavatele. Avšak důraz na zajištění stability pracovního poměru nemůže být na úkor zaměstnavatele, jehož zájmům je také právní úpravou poskytována ochrana, a to např. možností rozvázat pracovní poměr jednostranně především tehdy, kdy by další zaměstnávání zaměstnavateli způsobovalo těžko překonatelné překážky, a to např. z důvodu organizačních změn či v případech, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady či požadavky pro výkon sjednané práce nebo porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 283

<sup>57</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 90

<sup>58</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran . ISBN 978-80-210-8021-8.s.321

<sup>59</sup> Tamtéž s. 321

**Zaměstnanec je před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele chráněn následujícími skutečnostmi:<sup>60</sup>**

- zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat jednostranně pracovní poměr pouze na základě důvodů, jejichž taxativní výčet je uveden § 48 ZPr, rozvázání pracovního poměru z jiných důvodů by bylo posuzováno jako neplatné,
- zaměstnavatel není oprávněn, (a to s výjimkami stanovenými zákonem), rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v ochranné době, tj. zejména období, kdy se zaměstnanec nachází v určité sociálně obtížné situaci, jako je např. těhotenství či dočasná pracovní neschopnost.

**Skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu** – pracovního poměru, a to na rozdíl od změny pracovního poměru. Zánik pracovního poměru nemusí však vždy znamenat zánik všech práv mezi bývalými účastníky pracovního poměru. Přetrvat zde mohou především práva a povinnosti, které se týkají náhrady škody a odměňování, (tj. peněžitá plnění), ale také povinnosti, které se týkají obchodního tajemství, utajovaných skutečností a ochrany osobních údajů. V některých případech zánik pracovního poměru představuje dokonce předpoklad pro vznik pracovněprávního závazku, např. u konkurenční doložky. Závazky mající původ v pracovním poměru jsou pracovněprávními vztahy, i když přetrvávají či vznikly až po zániku pracovního poměru. Právní skutečnost, podle níž pracovní poměr zaniká, působí vždy jen do budoucna *pro futuro* a skončení pracovního poměru s účinky „*do minima*“ je vyloučeno.<sup>61</sup>

**Z hlediska skončení pracovního poměru lze rozlišit jeho různé způsoby.** Všechny tyto způsoby mají shodný cíl, neboť směřují ke skončení pracovního poměru, a to navzdory skutečnosti, že mezi nimi existují značné rozdíly v jejich právní povaze a jednotlivých právních důsledcích, které způsobují.<sup>62</sup>

Výčet způsobů skončení pracovního poměru uvádí § 48 ZPr, přičemž používá tyto tři následující pojmy – rozvázání pracovního poměru, skončení pracovního poměru a zánik pracovního poměru.

---

<sup>60</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 283

<sup>61</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0, s. 191

<sup>62</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 283

### Výčet způsobů skončení pracovního poměru podle § 48 ZPr:<sup>63</sup>

1. **rozvázání pracovního poměru** – pracovní poměr končí na základě subjektivních právních skutečností (právních jednání konkrétních stran pracovního poměru),
2. **skončení pracovního poměru** – ZPr používá i skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby a na základě úředních rozhodnutí (pokud jde o cizince či osoby bez státní příslušnosti),
3. **zánik pracovního poměru** – u skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance či zaměstnavatele.

### Skončení pracovního poměru podle § 48 ZPr nastává na základě:<sup>64</sup>

1. **subjektivních právních skutečností** – právních jednání stran tohoto pracovně právního závazku, a to:
  - **dvoustranného právního jednání** – dohody o rozvázání pracovního poměru,
  - **jednostranných právních jednání**, která mohou učinit obě strany pracovního poměru za stanovených podmínek, jimiž jsou:
    - výpověď,
    - okamžité zrušení pracovního poměru,
    - zrušení pracovního poměru ve zkušební době,
2. **objektivních právních skutečností** – právních událostí, a to:
  - uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou,
  - uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání podle § 89 až § 101 ZamZák,
  - uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu, jímž je § 42g zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů („*zaměstnanecká karta*“),
  - uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci podle § 42i zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů („*modrá karta*“),
  - smrtí zaměstnance,

<sup>63</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 322-323

<sup>64</sup> Tamtéž s. 322-323

- smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby (zánik pracovního poměru je upraven § 342 odst. 1 ZPr)

### 3. úředních rozhodnutí – individuálních právních aktů, jimiž jsou:

- vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- pravomocný rozsudek ukládající vyhoštění z území ČR.

**Ad 1) Skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností** - právní jednání účastníků směřující ke skončení pracovního poměru jako subjektivní právní skutečnost představuje nejdůležitější a v praxi i nejužívanější způsob skončení pracovního poměru. Právní úprava těmto právním jednáním věnuje náležitou pozornost, všechny jeho náležitosti, včetně právních důsledků z nich vyplývajících, jsou velmi podrobně upraveny. Tato mimořádná pozornost je zde věnována oprávněně, neboť se jedná o právní jednání, které má zvlášť závažné důsledky ze všech pracovněprávních jednání, neboť vede ke skončení pracovního poměru, jako nejdůležitějšího pracovněprávního vztahu.<sup>65</sup> Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru pak lze rozlišovat na následující.

#### **Dělení právních jednání vedoucích ke skončení pracovního poměru:**<sup>66</sup>

- I. právní jednání dvoustranné** - výraz shodné vůle obou účastníků pracovního poměru tento pracovní poměr ukončit; patří zde
  - dohoda o rozvázání pracovního poměru
- II. právní jednání jednostranné** - (zpravidla) výraz rozporu mezi účastníky pracovního poměru, kdy jedna strana má zájem na jeho skončení, druhá strana má naopak zájem na jeho pokračování; patří zde
  - výpověď,
  - okamžité zrušení,
  - zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

**Ad I.) Právní jednání dvoustranné** - mezi dvoustranné právní jednání patří pouze dohoda o rozvázání pracovního poměru, která je upravena § 49 ZPr. Dohoda o rozvázání pracovního poměru představuje jediné dvoustranné právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru a jedná se o shodný projev zaměstnance a zaměstnavatele o tom, že pracovní poměr má skončit. Podstatnou obsahovou náležitostí dohody o rozvázání pracovního

<sup>65</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 322-323

<sup>66</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 192

poměru, jež podmiňuje její platnost, představuje určení dne, ke kterému má být pracovní poměr rozvázán. Doba, kdy má pracovní poměr skončit nemusí být určena jen kalendářním dnem, ale dohodnuta, a to např. skončení pracovní neschopností zaměstnance či dobou skončení prací. Nesmí však dojít ke vzniku pochybnosti o sjednaném dni, k němuž má být pracovní poměr rozvázán. V zájmu větší jistoty účastníků a s ohledem na závažnost tohoto dvoustranného právního jednání je stanoveno, že dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.<sup>67</sup>

Ačkoli není ZPr stanoveno, že dohoda o rozvázání pracovního poměru musí obsahovat důvody, je vhodné zde uvést tzv. organizační důvody podle § 52 písm. a) až c) ZPr, a také důvod, který spočívá ve zdravotním stavu zaměstnance, neboť s tímto důvodem je podle ZPr spojen nárok zaměstnance na odstupné. Pokud tyto důvody, se kterými je spojen nárok zaměstnance na odstupné, v dohodě výslovně nejsou uvedeny, ačkoli představovaly skutečný důvod rozvázání pracovního poměru, nárok zaměstnance na odstupné tímto není dotčen. Pro úplnost je třeba dodat, že s dohodou o rozvázání pracovního poměru není, a to na rozdíl od výpovědi z pracovního poměru, spojena ochrana zaměstnance.<sup>68</sup>

**Ad II.) Právní jednání jednostranné** - mezi jednostranná právní jednání patří výpověď (viz dále), okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

**Okamžité zrušení pracovního poměru** představuje mimořádný způsob skončení pracovního poměru a je upraveno § 55 ZPr okamžité zrušení zaměstnavatelem a § 56 ZPr okamžité zrušení zaměstnancem. Okamžité zrušení pracovního poměru na straně zaměstnavatele představuje oprávnění, aby tímto způsobem zaměstnavatel ukončil pracovní poměr pouze ve výjimečných případech, kdy by jeho další trvání bylo až do uplynutí výpovědní doby neúnosné. Proto pracovní poměr končí ihned v případech uvedených § 55 odst. 1 písm. a) ZPr, tj. odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody ve stanovené délce a § 55 odst. 1 písm. b) ZPr tj. porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním zvláště hrubým způsobem. Na straně zaměstnance jsou důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru uvedeny § 56 odst. 1 písm. a), kdy podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb či rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává,

---

<sup>67</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s 92-93

<sup>68</sup> Tamtéž s. 93

zaměstnanec nemůže nadále 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 a § 56 odst. 1 písm. b) ZPr, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu či plat nebo náhradu mzdy či platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí doby splatnosti.<sup>69</sup>

**Zrušení pracovního poměru ve zkušební době** představuje jednostranné právní jednání, které směřuje ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníkovi a je upraveno § 66 ZPr. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele a tento způsob skončení pracovního poměru přichází v úvahu pouze v průběhu platně sjednané zkušební doby. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je oproti ostatním jednostranným právním jednáním skončení pracovního poměru odlišné v tom, že u ostatních jednostranných právních jednání je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru, tj. je chráněna stabilita pracovního poměru, právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době se naopak snaží co nejvíce jednostranné rozvázání pracovního poměru usnadnit, a to tak, jak to odpovídá účelu zkušební doby. Ve zkušební době podle § 66 ZPr tak může zaměstnanec i zaměstnavatel zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoli důvodu či bez udání důvodu a zásadně zde není uplatněna ochrana zaměstnance. Jedinou výjimku představuje omezení zaměstnavatele, které spočívá v zákazu zrušení pracovního poměru ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti zaměstnance nebo v případě nařízené karantény.<sup>70</sup>

#### **Ad 2) Skončení pracovního poměru na základě objektivních právních skutečností**

- pracovní poměr může rovněž skončit na základě právních událostí, tj. objektivních skutečností, které nastávají zcela či alespoň zčásti nezávisle na lidské vůli.

**Právní události mající za následek skončení pracovního poměru jsou:**<sup>71</sup>

- I. smrt zaměstnance**
- II. smrt zaměstnavatele**
- III. uplynutí doby**
- IV. dosažení věkové hranice**

---

<sup>69</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 197

<sup>70</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 160

<sup>71</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 200

**Ad I.) Smrt zaměstnance** – smrt zaměstnance představuje právní událost, jež má za následek skončení pracovního poměru, což vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnanec je povinen práci konat osobně. Peněžité nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli však po jeho smrti podle § 328 ZPr nezanikají. Mzdová a platová práva z pracovního poměru postupně přecházejí přímo na manžela, děti a rodiče, pokud s ním žili v době smrti ve společné domácnosti, předmětem dědictví se stávají, pokud není těchto osob, a to do výše 3 násobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Peněžité práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci smrtí zaměstnance zanikají, přičemž výjimku představují práva, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto či která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána, a to co do důvodu i výše a práva na náhradu škody způsobené úmyslně.<sup>72</sup>

**Ad II.) Smrt zaměstnavatele** – v případě smrti zaměstnavatele, jenž je fyzickou osobou, pracovní poměr rovněž podle § 342 ZPr zaniká. Výjimku z této skutečnosti tvoří případy pokračování v živnosti.<sup>73</sup>

**Ad III.) Uplynutí doby** – uplynutí doby představuje právní událost, jež má za následek pouze ukončení pracovních poměrů na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou končí rovněž uplynutím doby podle § 48 odst. 2 ZPr. Pracovní poměr na dobu určitou může shodně jako pracovní poměr na dobu neurčitou také skončit všemi výše uvedenými způsoby. Pokud byla doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, pak pracovní poměr končí skončením těchto prací, avšak zaměstnavatel je povinen zaměstnance upozornit na skončení těchto prací včas, a to zpravidla alespoň 3 dny předem. Tato 3denní lhůta však představuje jenom lhůtu pořádkovou. V případě, že zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání práce, pak platí, že se takový pracovní poměr změnil v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak.<sup>74</sup>

**Ad IV.) Dosažení věkové hranice** – dosažení věkové hranice zásadně není právní událost, jež by měla za následek skončení pracovního poměru, dosažení věkové hranice nepředstavuje ani výpovědní důvod pro zaměstnavatele.<sup>75</sup>

**Ad 3) Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí** – rozhodnutí příslušných orgánů představuje poslední skupinu právních způsobů skončení pracovního poměru.<sup>76</sup>

---

<sup>72</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 201

<sup>73</sup> Tamtéž s. 200

<sup>74</sup> Tamtéž s. 201

<sup>75</sup> Tamtéž s. 201

Pracovní poměr takových osob podle § 48 odst. 3 ZPr končí, jestliže k jeho skončení nedošlo jiným způsobem, dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu či dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek, který těmto osobám ukládá trest vyhoštění z území České republiky či uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání či povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech. V praxi se může vyskytnout situace, kdy je zaměstnanci odňato povolení k zaměstnání v České republice krajskou pobočkou úřadu práce, a to proto, že zaměstnání bylo vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání a zaměstnavatel již takovou osobu nemůže dále legálně zaměstnávat. Pokud tak např. zaměstnavatel sjedná pracovní poměr na dobu neurčitou se zaměstnancem z Ukrajiny a povolení k zaměstnání zaměstnanec má pouze na dobu 2 let, pokud nedojde k prodloužení povolení k zaměstnání, k němuž by zaměstnavatel musel vyjádřit svůj souhlas s dalším zaměstnáváním, pracovní poměr zaměstnanec končí uplynutím doby 2 let.<sup>77</sup>

Vyjma výše uvedené obecné úpravy skončení pracovního poměru dále platí určité odchylky pro skončení pracovního poměru **u pracovního poměru založeného jmenováním**. Jmenování představuje jednostranné právní jednání zaměstnavatele a je jedním ze způsobů vzniku pracovního poměru podle § 33 ZPr. Zaměstnavatel je podle § 73 odst. 2 ZPr oprávněn se zaměstnancem sjednat možnost odvolání z pracovního místa, jestliže je zároveň dohodnuta možnost vzdání se tohoto místa. Tato dohoda o možnosti odvolání z vedoucího místa a vzdání se tohoto místa může být uzavřena jen se zaměstnanci zastávajícími vedoucí místa, jejichž taxativní výčet uvádí § 73 odst. 3 ZPr, např. vedoucí místa v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, pokud je zaměstnavatelem právnická osoba. **Pro úplnost je třeba zmínit i další možný způsob skončení pracovního poměru, a to odstoupení od pracovní smlouvy** poté, co pracovní poměr již vznikl. Odstoupení od pracovní smlouvy je upraveno § 34 odst. 3 ZPr a zaměstnavatel je od pracovní smlouvy oprávněn odstoupit v případě, že zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí, aniž by mu v tom bránila překážka v práci či se zaměstnavatel o této překážce do týdne nedozví. Od pracovní smlouvy však může podle § 34 odst. 4 ZPr zaměstnavatel odstoupit jen, dokud zaměstnanec do práce nenastoupil. Z hlediska formy odstoupení od pracovní smlouvy je nutno dodržet písemnou formu, jinak k odstoupení nebude přihlíženo.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 201

<sup>77</sup> Tamtéž s. 201

<sup>78</sup> Tamtéž s. 49

## 3 Skončení pracovního poměru výpovědí

### 3.1 Skončení pracovního poměru výpovědí obecně

Výpověď z pracovního poměru lze podle odborné literatury definovat jako: „*Jednostranné právní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele adresované druhé smluvní straně základních pracovněprávních vztahů, které směřuje k rozvázání pracovního poměru s výpovědní dobou.*“<sup>79</sup>. Případně též jako: „*Výsledek jednostranného právního jednání, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby a jedná se o projev vůle jedné strany (zaměstnance či zaměstnavatele) směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli strany druhé, respektive často přímo proti vůli druhé strany.*“<sup>80</sup>

**Pro výpověď z pracovního poměru je charakteristické, že právní účinky výpovědi, tedy skončení pracovního poměru, nastávají až uplynutím výpovědní doby.** Výpovědi může být rozvázán pracovní poměr sjednaný jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Pracovní poměr výpovědí může rozvázat zaměstnanec i zaměstnavatel a s ohledem na skutečnost, že se jedná o jednostranné právní jednání, skončí pracovní poměr bez ohledu na vůli (a často i proti vůli) druhého účastníka takového pracovněprávního vztahu.<sup>81</sup>

**Je důležité odlišovat výpověď z pracovního poměru od ostatních jednostranných právních jednání,** tj. okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Ve všech případech se sice jedná o jednostranná právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru, avšak v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle § 55 ZPr a ze strany zaměstnance podle § 56 ZPr končí pracovní poměr již v okamžiku jeho doručení druhé straně pracovního poměru. V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době pak pracovní poměr končí podle § 66 odst. 2 ZPr dnem jeho doručení druhé straně pracovního poměru, pokud v něm není uveden den pozdější. Pro úplnost je třeba také dodat, že výpovědi lze rozvázat jak pracovní poměr, tak i právní vztahy z dohody o pracovní činnosti podle § 76 ZPr a dohody o provedení práce podle § 75 ZPr.<sup>82</sup>

---

<sup>79</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 327

<sup>80</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 193

<sup>81</sup> Tamtéž s. 298

<sup>82</sup> Tamtéž s. 298

Jak bylo již uvedeno výše, výpověď představuje podstatný zásah do právního postavení obou smluvních stran pracovněprávního závazku, o to více vůči tomu účastníkovi, vůči kterému je výpověď směřována. V případě, že je výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem zaměstnanci, dochází na straně zaměstnance v mnoha případech k velkému ohrožení zajištění jeho obživy, a to nejen zaměstnance samotného, ale případně i jeho rodiny. Na straně zaměstnavatele se v případě výpovědi zaměstnance jedná o nepříznivé důsledky, které se mohou projevit v ohrožení zajištění výkonu jeho činnosti, a to zvláště pokud se jedná o malého zaměstnavatele či jestliže je výpověď podána zaměstnancem, který je významný z hlediska činnosti zaměstnavatele anebo dá-li výpověď více zaměstnanců zaměstnavatele v krátkém časovém úseku. **Právní úprava výpovědi z pracovního poměru tak z výše zmíněných důvodů poskytuje zvýšenou ochranu zaměstnanci jako slabší smluvní straně.** Tato ochrana se projevuje tím, že vedle obecných hmotněprávních podmínek výpovědi z pracovního poměru, k jejichž naplnění musí dojít, aby výpověď byla platná, a týkají se výpovědi zaměstnance i zaměstnavatele, jsou ZPr dále také stanoveny další zvláštní hmotněprávní podmínky. Tyto zvláštní hmotněprávní podmínky je nutno splnit, v případě, že je výpověď dána zaměstnavatelem zaměstnanci.<sup>83</sup>

### 3.2 Náležitosti výpovědi z pracovního poměru

Úprava obecných otázek týkajících se jednání v pracovním právu je vlivem principu subsidiarity<sup>84</sup> ponechána úpravě ObčZ, a to včetně náležitostí pracovněprávního jednání u výpovědi z pracovního poměru. V obecné rovině se ZPr věnuje právnímu jednání pouze v první části V. hlavy „*některá ustanovení o právních jednáních*“ a v § 19 ZPr až § 20 ZPr upravuje další případné neplatnosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. Některé ze zvláštností jednání v pracovním právu jsou stanoveny § 18 ZPr až 20 ZPr a dále také v ustanovením týkajících se přímo výpovědi z pracovního poměru, např. obligatorní písemná forma u výpovědi z pracovního poměru podle § 50 odst. 1 ZPr. Ustanovení § 18 ZPr upravuje zvláštní interpretační pravidlo, které u výkladu právního jednání smluvních stran preferuje zájem zaměstnance, a to s ohledem zvláštní zákonnou ochranu zaměstnance jako slabší smluvní strany. Podle § 18 ZPr se tak použije výkladu, který je pro zaměstnance příznivější, pokud je možno právní jednání vyložit různými způsoby.<sup>85</sup>

---

<sup>83</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 298

<sup>84</sup> Viz. Nález Ústavního soudu ČR č. 116/2008 Sb. ze dne 12. 3. 2008 Tamtéž s. 298

<sup>85</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 30-31

Právní jednání je upraveno § 545 ObčZ jako projev vůle, který vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran. Právní jednání musí splňovat obecné náležitosti, kterými jsou následující náležitosti.

**Obecné náležitosti právního jednání:**<sup>86</sup>

- strany, tj. strany musí mít právní osobnost a svéprávnost,
- vůle, která musí být svobodná a vážná, omylu prostá,
- projevu vůle, který musí být určitý a srozumitelný, popřípadě projevový v písemné formě,
- shody vůle s jejím projevem,
- předmětu právního jednání, který musí být možný a dovolený.

Ustanovení v § 545 ObčZ uvádí, že právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran. V § 545 ObčZ je tak přímo v rámci obecné úpravy právního jednání rozšířen okruh oblastí, ze kterých mohou v důsledku právního jednání vyplynout právní následky, když jsou zde přímo zmíněny dobré mravy, zavedená praxe stran a zvyklosti. Ačkoli má primární souvztažnost zůstat mezi následky vyjádřenými právním jednáním a následky plynoucími ze zákona, zbylé kategorie představují doplňkovou povahu, tj. mají složit pro doplnění smlouvy (samy o sobě nemohou překonat dispozitivní ustanovení zákona), přesto se i tak může jednat o velice významný aspekt v oblasti pracovněprávních vztahů. V souvislosti s rekonstrukcí ObčZ se objevila otázka týkající se závažného porušení povinnosti podle § 52 písm. g) ZPr neboli určení obsahu základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a s tím i související případné vykročení z práv zaměstnance jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci jak bude uvedeno dále u výpovědního důvodu § 52 písm. g) ZPr.<sup>87</sup>

---

<sup>86</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 323

<sup>87</sup> MORÁVEK, Jakub. Skončení pracovního poměru v kontextu nového občanského zákoníku. In: BARANCOVÁ, Helena; OLŠOVSKÁ, Andrea, (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 73-74

**Obecné hmotněprávní podmínky výpovědi** z pracovního poměru jsou stanoveny § 50 ZPr. Výpověď z pracovního poměru musí být v písemné formě a doručena druhému účastníkovi. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pouze z důvodů stanovených § 52 ZPr a musí důvod ve výpovědi vymezit skutkově tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem, a výpovědní důvod nesmí být dodatečně měněn. Z hlediska obsahu výpovědi z pracovního poměru, jako právního jednání jednoho z účastníků pracovního poměru směřujícího vůči druhému účastníkovi, zde musí být jasně projevená vůle takového účastníka pracovní poměr tímto způsobem rozvázat a výpověď z pracovního poměru musí také splňovat obecné náležitosti právních jednání.<sup>88</sup>

### 3.2.1 Forma výpovědi

Forma výpovědi z pracovního poměru představuje důležitou podmínku její platnosti. Podle § 50 odst. 1 ZPr musí být výpověď z pracovního poměru vždy písemná, jinak se k ní nepřihlíží, tj. je právně bezvýznamná a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci i nadále přidělovat sjednanou práci a zaměstnanec tuto práci pro zaměstnavatele vykonávat. Základními podmínkami pro dodržení písemné formy výpovědi z pracovního poměru je zachycení projevu vůle prostřednictvím slov na určitém podkladu a podpis jednající osoby.<sup>89</sup>

Písemná forma může být zachována i při právním jednání činěném elektronicky či jinými technickými prostředky, které umožňují zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby.<sup>90</sup>

K platnosti právního jednání učiněného v písemné formě se vyžaduje podpis jednající osoby, který musí být připojen na konec výpovědi z pracovního poměru. Podpis jednající osoby, který bývá zpravidla činěn vlastnoručně, vyjadřuje obsah písemného právního jednání, neboť teprve po provedení podpisu nabývá písemné jednání platnosti.<sup>91</sup> Písemná forma výpovědi z pracovního poměru tak není dodržena v případě, pokud zaměstnavatel nechá zaměstnance jen nahlédnout do listiny, která obsahuje písemnou výpověď z pracovního poměru opatřenou vlastnoručním podpisem a následně zaměstnanci předá pouze kopii této listiny. Pokud taková kopie není sama podepsána, pak nesplňuje znaky písemnosti, neboť není opatřena vlastnoručním podpisem, nýbrž pouze jeho napodobeninou (kopií).<sup>92</sup>

---

<sup>88</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 298

<sup>89</sup> Tamtéž s. 298

<sup>90</sup> Tamtéž s. 298

<sup>91</sup> Tamtéž s. 298

<sup>92</sup> STRÁNSKÝ, Jan et al. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Soudy, 2014. ISBN 978-80-86846-52-1.s.25

**U výpovědi z pracovního poměru zaměstnanců, kteří nejsou schopni číst či psát,** (přechodně či trvale), je nutno postupovat podle § 563 ObčZ, který upravuje formu jednání hendikepovaných osob, jedná se např. o nevidomé zaměstnance. U zaměstnanců, kteří nejsou schopni samostatného jednání v písemné formě, neboť čtení či psaní buď neovládají, nebo jsou v důsledku tělesné vady anebo choroby schopnosti číst či psát dočasně či trvale zbaveni, postačuje podle § 563 odst. 1 ObčZ forma soukromé listiny. Ačkoli není § 563 ObčZ výslovně uvedeno, předpokládá se, že zaměstnanec, který není schopen psát či se jinak formálně projevovat, svůj projev vůle nadiktuje. Pokud zaměstnanec není schopen číst, pak se může s projevem vůle seznámit pomocí přístrojů, speciálních pomůcek či prostřednictvím osoby, kterou si zaměstnanec zvolí. Tímto postupem musí být zaručeno, aby obsah právního projevu vůle byl sdělen na takové úrovni, že mu dotčený zaměstnanec bude schopen porozumět.<sup>93</sup>

Pokud má zaměstnanec, který není schopen číst a (nebo) psát, zachovanou schopnost podpisu, připojí k výpovědi z pracovního poměru svůj vlastnoruční podpis. V případě, že podpisu není schopen, je umožněno, aby ve výpovědi učinil rukou či jiným způsobem „*vlastní znamení*“ (předpokládá se, že i z tohoto projevu vůle může být identifikován.) „*Vlastní znamení*“ musí být zaměstnancem učiněno alespoň před 2 svědky, z nichž jeden k němu připojí jméno jednajícího, aby se jednalo o platný a účinný projev vůle. Podpis zaměstnance lze učinit i jinou končetinou než rukou, a to pomocí přístrojů či pomůcek. Pokud zaměstnanec není schopen číst a psát a ani není schopen se s obsahem právního jednání seznámit pomocí přístrojů či speciálních pomůcek, či prostřednictvím jiné zvolené osoby, je pro projev takového zaměstnance podle § 563 odst. 3 ObčZ vyžadována forma veřejné listiny.<sup>94</sup>

### **3.2.2 Obsah výpovědi**

Z hlediska obsahu výpovědi z pracovního poměru musí výpověď obsahovat projev vůle, z něhož je patrné, že účastník pracovního poměru hodlá tímto způsobem pracovní poměr rozvázat. V samotné výpovědi z pracovního poměru nemusí být výslovně uvedeno slovo „*výpověď*“, pokud z projevu vůle nelze pochybovat alespoň o tom, že tímto svým projevem vůle je sledována výpověď z pracovního poměru a nikoli okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 ZPr či § 56 ZPr anebo zrušení ve zkušební době podle § 66 ZPr. Rozhodujícím je tedy obsah právního jednání. V případě pochybnosti, k jakému rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem prostřednictvím jednostranného

---

<sup>93</sup> ŠVESTKA, Jiří et al. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2014. ISBN 978-80-7478-369-2.s. 1394

<sup>94</sup> Tamtéž s. 1395

právního jednání došlo, je třeba vycházet z výkladu (interpretace) vůle podle § 555 ObčZ a § 556 ObčZ.<sup>95</sup>

Podle § 555 ObčZ se právní jednání posuzuje podle svého obsahu. V tomto případě lze vycházet z dikce § 18 ZPr, který stanovuje, že pokud je možné právní jednání vyložit různým způsobem, pak se použije výklad, jenž je pro zaměstnance příznivější.<sup>96</sup> V případě, že se pro neurčitost a nesrozumitelnost nepodaří ani výkladem zjistit obsah právního jednání, a tedy objasnit, o jaké právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru šlo, bude na takové jednání nahlíženo jako na zdánlivé (nicotné) právní jednání, k němuž není přihlíženo. Podle judikatury Nejvyššího soudu však pomocí výkladu vůle nelze nahrazovat či doplňovat vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl či kterou sice měl, ale neprojevil ji.<sup>97</sup>

**Uvedení výpovědní doby ve výpovědi z pracovního poměru** nepředstavuje podstatnou náležitost výpovědi z pracovního poměru. Neuvedení délky výpovědní doby ve výpovědi z pracovního poměru nebo její uvedení nesprávně nepředstavuje důvod neplatnosti či nicotnosti výpovědi z pracovního poměru. Pokud byla dána výpověď z pracovního poměru, pak pracovní poměr končí vždy uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být pro zaměstnance i zaměstnavatele stejná a činí podle § 51 ZPr nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a ZPr, kdy může být výpovědní doba kratší. Výpovědní doba může být také mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem prodloužena, a to písemnou smlouvou podle § 51 ZPr a § 51a ZPr.<sup>98</sup>

**Vymezení výpovědního důvodu představuje podstatnou náležitost výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**, neboť zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně stanovených § 52 ZPr, a to na rozdíl od zaměstnance, který může výpověď učinit z jakéhokoli důvodu či bez uvedení důvodu. Uvedení výpovědního důvodu představuje značný význam pro druhého účastníka pracovního poměru, neboť k rozvázání pracovního poměru dochází bez souhlasu druhého účastníka a často proti jeho vůli. Proto je nezbytné zajistit, aby tento dostal možnost posoudit, zda výpověď splňuje či nesplňuje zákonné požadavky a zda může s úspěchem uplatňovat další trvání pracovního poměru.<sup>99</sup>

---

<sup>95</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce : Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 298

<sup>96</sup> Tamtéž s. 298

<sup>97</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. NS 3 Cdon 946/96, R 29/1997 ze dne 14. 10. 1996 Tamtéž s. 298

<sup>98</sup> Tamtéž s. 298

<sup>99</sup> Tamtéž s. 329

V případě výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je tak výpověď platná pouze tehdy, pokud je důvod výpovědi výslovně uveden. Jestliže není důvod výpovědi náležitě skutkově vymezen, bude to mít za následek neplatnost právního jednání z hlediska obsahových náležitostí a v případě případného soudního sporu bude soud přihlížet k takové neplatnosti i bez návrhu, a to podle § 580 ObčZ a § 588 ObčZ. Výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele musí být ve výpovědi formulován tak, aby z něj bylo zřejmé, jaké skutečné důvody zaměstnavatele vedly k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem a nemohlo tak dojít ke vzniku pochybností o tom, co chtěl zaměstnavatel ve skutečnosti projevit, tj. který zákonný výpovědní důvod zaměstnavatel uplatňuje, a dále aby bylo rovněž zajištěno, že uplatněný výpovědní důvod nelze dodatečně změnit.<sup>100</sup>

Rozvázání pracovního poměru na základě více právních jednání učiněnými současně či postupně, není ZPr ani jiným právním předpisem zakázáno. Pokud tak např. zaměstnanec rozváže pracovní poměr výpovědí a následně se zaměstnavatelem uzavře dohodu o rozvázání pracovního poměru, není podle judikatury Nejvyššího soudu toto jednání právně neplatné, jednotlivá právní jednání jsou posuzována samostatně a samostatně nastávají jejich účinky. Pracovní poměr skončí na základě toho právního jednání, které je platné a jehož účinky nastaly nejdříve. Takové jednání, z více učiněných pracovněprávních jednání, na jehož základě by došlo ke skončení pracovního poměru později, nebude jako důvod rozvázání pracovního poměru neuplatněn, i kdyby šlo o platné pracovněprávní jednání.<sup>101</sup>

V praxi se tak vyskytují případy, kdy zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele výpověď z pracovního poměru, avšak v průběhu 2 měsíční výpovědní lhůty si již najde nové zaměstnání. Na žádost zaměstnance je tedy možné, aby zaměstnavatel poté, co dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, se zaměstnancem v průběhu výpovědní doby uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru, a to k datu předcházejícímu skončení výpovědní doby. V takovém případě se výpověď z pracovního poměru, ač byla platně dána, již neuplatní, neboť ke skončení pracovního poměru došlo již předtím dohodou.<sup>102</sup>

**Uvedení důvodu výpovědi z pracovního poměru má rovněž význam pro určení některých dalších nároků zaměstnance.** Skutečnost, že ve výpovědi z pracovního poměru není výpovědní důvod uveden, může však mít význam v případě např. uzavření kvalifikační dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem podle § 234 ZPr. Uvedení důvodu

---

<sup>100</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce : Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 329

<sup>101</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 2 Cdon 195/1997 ze dne 11. 9. 1997 Tamtéž s. 92-93

<sup>102</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 92-93

nevyužívání dosažené kvalifikace po dobu nejméně 6 měsíců v posledních 12 měsících zbavuje zaměstnance k povinnosti k úhradě nákladů, které byly zaměstnavatelem vynaloženy na zvýšení kvalifikace, a to podle § 235 odst. 3 ZPr.<sup>103</sup>

**Uvedení výpovědního důvodu je dále významné i z hlediska skutečnosti v případě, že zaměstnanec po skončení pracovního poměru požádá jako uchazeč o zaměstnání o podporu v nezaměstnanosti.** Pokud není ve výpovědi z pracovního poměru uveden vážný důvod, a to např. zdravotní, bude zaměstnanci náležet pouze 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku či vyměřovacího základu podle § 50 odst. 3 ZamZák. Na základě tohoto ustanovení tedy uchazeč obdrží v případě prvních 2 měsíců podpůrní doby na podpoře v nezaměstnanosti o 20 % průměrného měsíčního čistého výdělku či vyměřovacího základu méně, než jako je tomu v případě ostatních uchazečů o zaměstnání, a v případě dalších 2 měsíců podpůrní doby pak o 5 % méně než je tomu u ostatních uchazečů. Na tomto místě se jedná se o legislativní změnu platnou od 1. 1. 2011.<sup>104</sup> Ustanovení § 50 odst. 3 ZamZák se vztahuje i na dohodu o rozvázání pracovního poměru.

V souvislosti s touto legislativní změnou je nutné si položit otázky, zda tato legislativní změna přispěje větší měrou k ochraně zaměstnanců, a to např. v úmyslu zaměstnance „ochránit“ před neuváženým rozhodnutím rozvázat pracovního poměru se zaměstnavatelem. Jedná se nejen o zaměstnance, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele ještě trvá, ale především o ty, kteří jsou či v budoucnu budou nezaměstnaní. Prospěje rozvoji trhu práce, bude-li zvyšována ochrana těch zaměstnanců, kteří práci ještě mají, a to za pomoci četných legislativních nástrojů, jejichž cílem je ztížení propouštění zaměstnanců či budou zaměstnance od případného skončení pracovního poměru dohodou, která je projevem jejich svobodné vůle, odrazovat, a to s tímto souvisejícím negativním důsledkem? Anebo je situace na trhu práce závislá spíše na podnícení chuti podnikatelů tvořit nová pracovní místa, která jsou do značné míry závislá na usnadnění mobility pracovních sil v mnoha aspektech?<sup>105</sup>

**Výpovědní důvod musí být zaměstnavatelem určitým způsobem konkretizován, a to prostřednictvím stručného vylíčení skutečností.** Jako dostatečné tedy nebude bráno uvedení výpovědního důvodu v případě uvedení pouhého odkazu na příslušné písmeno § 52 ZPr. Podle judikatury Nejvyššího soudu z výpovědi musí být zřejmé skutečné důvody, které účastníka pracovního poměru vedly k rozvázání pracovního poměru, aby nevznikaly

---

<sup>103</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 96

<sup>104</sup> PICHRT, Jan. Aktuální otázky skončení pracovního poměru a s ním související spory (z pohledu české právní úpravy). In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 53

<sup>105</sup> Tamtéž s. 53-54

pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevít, a tedy který zákonný výpovědní důvod uplatňuje a aby bylo zajištěno, že uplatněný výpovědní důvod nebude moci být dodatečně měněn.<sup>106</sup> Měnit dodatečně výpovědní důvod je i výslovně zakázáno § 50 odst. 4 ZPr, a tedy nelze, aby strana, která výpověď z pracovního poměru dala, tuto výpověď dodatečně odůvodnila jinými výpovědními důvody. Za nepřipustnou změnu výpovědního důvodu je nutno považovat uvedení takových nových skutečností, které odpovídají zákonnému vymezení jiného výpovědního důvodu či uvedení skutečností, které jsou sice shodné s použitím zákonných ustanovení, avšak jsou skutkově zcela nové.<sup>107</sup>

Při uvádění výpovědního důvodu je nezbytné zejména specifikovat zákonný důvod, který byl ve výpovědi z pracovního poměru použit, a také uvést stručnou skutkovou konkretizaci. V praxi se ve výpovědi zpravidla uvádí odkaz na zákonné ustanovení obsahující výpovědní důvod, pro který je výpověď dávána. Takový postup se jeví jako vhodný, je však třeba dodat, že ve většině případů takto nedojde k jednoznačnému určení výpovědního důvodu, neboť řada jednotlivých ustanovení často obsahuje několik rozdílných výpovědních důvodů či variant, které jsou spojeny s odlišnými podmínkami jejich použití. Pokud je tak ve výpovědi z pracovního poměru např. uveden výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZPr, není zde zřejmé, zda zaměstnanec nesplňuje předpoklady, např. kvalifikaci či se jedná o nesplnění požadavků, např. dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků, neboť toto ustanovení zahrnuje více výpovědních důvodů. V rámci daného ustanovení ZPr je proto nezbytné specifikovat, který z uvedených výpovědních důvodů byl použit.<sup>108</sup>

Nutnost uvedení stručné skutkové konkretizace vyplývá ze skutečnosti, že nebude dostatečným zdůvodněním výpovědi z pracovního poměru ani uvedení citace té části zákonného ustanovení, podle něhož je výpověď dávána. Výpověď z pracovního poměru proto nebude dostatečně zdůvodněna, pokud bude ve výpovědi uvedeno např. pouze následující: „Dáváme vám výpověď podle § 52 g) ZPr.“ Anebo v tomto znění: „Dáváme vám výpověď pro porušení pracovní kázně“. Naopak jako dostatečné uvedení výpovědního důvodu ve výpovědi z pracovního poměru lze uvést např.: „Dáváme vám výpověď podle § 52 písm. f) ZPr pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, kterého se dopouštíte tím, že i přes písemné upozornění do zaměstnání docházíte pozdě, přičemž nejste schopni vysvětlit důvody svých pozdních příchodů. Písemné upozornění na možnost výpovědi vám bylo předáno dne...

---

<sup>106</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. NS 6 Cz 193/67, R 34/1968 ze dne 30. 11. 1967 VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 97

<sup>107</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. aktualizované vydání Praha : Grada, 2000. 119 s. ISBN 80-7169-983-7. s. 27

<sup>108</sup> Tamtéž s. 24

*V případě vašich námitek vám bude předložena kniha příchodů, jež je k dispozici u vašeho nadřízeného.*<sup>109</sup>

Podle judikatury Nejvyššího soudu lze v jedné písemné výpovědi uplatnit i více výpovědních důvodů, a tedy kumulace více výpovědních důvodů je v zásadě přípustná.<sup>110</sup> Zaměstnanec tak může dostat výpověď např. z důvodu porušení pracovní kázně podle a současně i z důvodu, že nesplňuje požadavky pro výkon sjednané práce. Pokud zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru uvede více výpovědních důvodů, pak v řízení zahájené na návrh zaměstnance podle § 72 ZPr musí soud každý jednotlivý výpovědní důvod zkoumat zvlášť, a také je třeba samostatně posuzovat jejich účinky na další trvání pracovního poměru. Pokud je pracovní poměr rozvázán na základě jednoho z nich, pak se ostatní důvody, které byly uplatněny, stávají neúčinnými. Pro platnost výpovědi je rozhodná existence výpovědního důvodu v době, kdy je výpověď dáována. Odpadnutí výpovědního důvodu po doručení výpovědi nemá za následek neplatnost výpovědi.<sup>111</sup> Zákaz změny výpovědních důvodů se týká pouze výpovědi, která již byla dána, proto není vyloučeno, aby na základě jiného výpovědního důvodu byla dána nová výpověď, avšak pracovní poměr v takovém případě skončí teprve uplynutím výpovědní doby, která vyplývá z nové výpovědi, pokud však nedošlo ke skončení pracovního poměru podle výpovědi dané původně.<sup>112</sup>

Z hlediska uvedení výpovědního důvodu však mohou vzniknout určité pochybnosti, pokud účastník základního pracovněprávního vztahu jako důvod jednostranného rozvázání pracovního poměru uvede důvod, jenž jej opravňuje zároveň k výpovědi a i k okamžitému zrušení pracovního poměru. V případě, že např. zaměstnavatel zamýšlí propustit zaměstnance, neboť byl pravomocně odsouzen k trestu odnětí svobody nepodmíněně na dobu delší než je 1 rok pro úmyslný trestný čin podle § 55 odst. 1 písm. a) ZPr, avšak v písemném projevu vůle výslovně neuvede, zda se jedná o výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, je v takovém případě třeba pomocí výkladu vůle zjistit, o jaké právní jednání se jedná. S ohledem na výjimečnost okamžitého zrušení pracovního poměru, která je výslovně vyjádřena i ve znění § 55 ZPr, se bude zpravidla jednat o výpověď z pracovního poměru.<sup>113</sup>

---

<sup>109</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. aktualizované vydání Praha : Grada, 2000. 119 s. ISBN 80-7169-983-7. s. 26

<sup>110</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7 s. 97

<sup>111</sup> Tamtéž s. 96

<sup>112</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. aktualizované vydání Praha : Grada, 2000. 119 s. ISBN 80-7169-983-7. s. 27

<sup>113</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce : Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 298

### 3.3 Doručení výpovědi z pracovního poměru

Výpověď z pracovního poměru musí být druhému účastníkovi doručena, neboť její doručení druhé straně představuje podmínku perfektosti právního jednání. Z toho důvodu ZPr stanoví, kdy lze výpověď považovat za doručenu. Pro doručení výpovědi je třeba dodržet podmínky stanovené § 334 a násl. ZPr. Doručování výpovědi zaměstnavatelem upravuje § 334 ZPr, § 335 ZPr a § 336 ZPr. Doručování výpovědi zaměstnavateli zaměstnancem pak § 337 ZPr. Stanovený požadavek písemné formy výpovědi, stejně tak jako nutnost jejího doručení druhé smluvní straně, lze věcně odůvodnit tím, že je žádoucí, aby si oba účastníci pracovního poměru byli vědomi závažnosti tohoto právního jednání a uvědomili si jeho dosah a závazné právní účinky.<sup>114</sup>

#### **Okamžik doručení výpovědi je významný zejména z hlediska skutečností:**<sup>115</sup>

- Určení počátku běhu výpovědní doby a tím i určení dne skončení pracovního poměru,
- Pro určení běhu subjektivních a objektivních lhůt podle § 58 ZPr pro možnost dání výpovědi na základě důvodů uvedených § 52 písm. g) ZPr, které se týkající porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci či z důvodů, pro něž lze pracovní poměr okamžitě zrušit.

**Doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci je upraveno § 334 ZPr** tak, že písemnosti týkající se skončení pracovního poměru musejí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Zaměstnavatel zaměstnanci doručuje výpověď z pracovního poměru podle § 334 odst. 2 ZPr na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací. Doručování prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací je podle § 335 ZPr možné pouze za předpokladu, že s tímto způsobem komunikace zaměstnanec vyslovil písemný souhlas a zpráva je podepsána uznávaným elektronickým podpisem. Výpověď je tomto případě doručena dnem, kdy zaměstnanec potvrdí její převzetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem. Doručení výpovědi je neúčinné a zaměstnavatel musí zvolit jiný způsob jejího doručení, v případě, že by se výpověď vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná či by zaměstnanec do 3 dnů od odeslání výpovědi nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou elektrickým podpisem založenou na kvalifikovaném certifikátu.<sup>116</sup>

---

<sup>114</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 329

<sup>115</sup> Tamtéž s. 329

<sup>116</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 662

V případě, že zaměstnanec odmítne osobně doručovanou výpověď z pracovního poměru převzít, bude se na takovou výpověď i přesto hledět jako na doručenou. Za den doručení výpovědi je pak považován den, kdy zaměstnanec doručení výpovědi znemožnil. Tato domněnka však nemůže být uplatněna při doručování prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací či při využití poštovních služeb.<sup>117</sup>

Zaměstnavatel výpověď doručuje v první řadě osobně. Pokud doručení výpovědi není možné výše uvedeným způsobem, může zaměstnavatel k doručení písemností taktéž využít provozovatele poštovních služeb podle § 336 ZPr, a to za zde stanovených podmínek. Písemnost musí být odeslána jako doporučená zásilka určená do vlastních rukou, a to na poslední známou adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa. Může se jednat např. o adresu uvedenou v osobním dotazníku, jestliže zaměstnanec neoznámil její změnu. Podle judikatury může být adresa zaměstnance, na kterou zaměstnavatel výpověď zaměstnanci doručí zaměstnavateli známa nejen z oznámení samotného zaměstnance o jeho adrese, ale také z jakýchkoli jiných věrohodných zdrojů, např. adresa od příbuzných zaměstnance, adresa poskytnutá jinými zaměstnanci či od poskytovatelů zdravotnických služeb.<sup>118</sup> Výpověď může být doručena také osobě odlišné od zaměstnance, ale pouze za podmínky, že tuto osobu zaměstnanec určil, a to na základě plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance.<sup>119</sup>

V případě, že zaměstnanec není při doručování výpovědi prostřednictvím provozovatele poštovních služeb zastížen, je výpověď uložena u provozovatele poštovních služeb a zaměstnanci se oznámí, na základě písemného oznámení, aby si ji do 10 pracovních dnů vyzvedl. V případě, že si zaměstnanec výpověď v této lhůtě nevyzvedne, výpověď se považuje za poslední, tj. 10 dnem úložní lhůty za doručenou, na základě tzv. fikce doručení. Taková nedoručená písemnost se poté vrací zpět zaměstnavateli.<sup>120</sup>

**Zaměstnanec svou výpověď podle § 337 ZPr doručuje zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v sídle místa zaměstnavatele. Výpověď však může také doručit předáním na pracovišti nejbližšímu nadřízenému či ji odevzdat na jiném místě, na kterém se zpravidla písemnosti doručují zaměstnavateli, např. podatelna či sekretariát. Zaměstnavatel je, požádá-li o to zaměstnanec, povinen doručení písemnosti potvrdit, např. razítkem na kopii. Na rozdíl od doručování výpovědi zaměstnanci zaměstnavatelem se zde neuplatní fikce doručení.<sup>121</sup>**

---

<sup>117</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 660

<sup>118</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21Cdo 3663/2014 ze dne 23. 06. 2015 Tamtéž s. 663

<sup>119</sup> Tamtéž s. 663

<sup>120</sup> Tamtéž s. 663

<sup>121</sup> Tamtéž s. 664

Vznik jednostranného projevu vůle, který směřuje k odvolání výpovědi, je podle judikatury dovršen v okamžiku jeho předání držiteli poštovní licence k doručení zaměstnanci či jeho předáním příslušnému pověřenému zaměstnanci, a to s příkazem, aby písemnost doručil adresátovi.<sup>122</sup> Zaměstnavatel svou vůli rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem projeví v okamžiku, kdy ji zaměstnanci sám doručí, odešle prostřednictvím držitele poštovní licence či udělí příslušnému zaměstnanci příkaz, aby písemnost adresátovi doručil na pracovišti, v bytě či kdekoli bude zastížen, pokud zaměstnavatel ještě před doručením od tohoto zamýšleného úkonu neustoupí.<sup>123</sup>

Právní účinky výpovědi nastávají dnem doručení druhému účastníku a výpověď má za následek zánik práv, který jsou spojena s existencí pracovního poměru, avšak nikoli např. s právem na náhradu způsobené škody. K odvolání výpovědi může dojít podle § 50 odst. 5 ZPr pouze se souhlasem druhé smluvní strany, přičemž odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musejí být písemné, jinak jsou neplatné. Výpověď může být odvolána i poté, co již započal běh výpovědní doby. Pokud tedy zaměstnavatel doručí zaměstnankyně výpověď podle § 52 písm. c) ZPr pro nadbytečnost a zaměstnankyně zaměstnavateli následně doloží na základě potvrzení odborného lékaře skutečnost, že v době doručení výpovědi byla již těhotná, bude takto doručená výpověď neplatná. Zaměstnavatel z tohoto důvodu může zaměstnankyni písemně požádat o odvolání výpovědi, a následně, co zaměstnankyně svůj souhlas s jejím odvoláním dá, je pak možné odvolání výpovědi provést.<sup>124</sup>

Zaměstnanec může výpověď z pracovního poměru podat buď osobně či prostřednictvím zmocněnce, kdy zastoupení v pracovněprávních vztazích je upraveno § 441 a násl. ObčZ. Pokud byl zaměstnanec omezen ve svéprávnosti podle § 55 ObčZ je za něj oprávněn podat výpověď opatrovník, právní jednání tohoto opatrovníka podle § 483 ObčZ podléhá schválení soudem. Zaměstnavatel jako fyzická osoba podává výpověď osobně, namísto něj mohou výpověď podat jeho zmocněnci. V případě, že je zaměstnavatel omezen ve svéprávnosti a toto omezení se týká způsobilosti podat výpověď z pracovního poměru, podle § 57 ObčZ za něj výpověď podává opatrovník. Pokud je zaměstnavatelem obchodní korporace či jiná právnická osoba, výpověď podávají ti, kdo činí její právní jednání podle § 164 ObčZ a § 166 ObčZ, výpověď může být v tomto případě podána i jeho zmocněnci.<sup>125</sup>

---

<sup>122</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1905/2004, Sj. č. 3/2005 ze dne 03. 02. 2005 BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce : Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 298

<sup>123</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. NS 21 Cdo 2209/2000, ze dne 03. 02. 2005 Tamtéž s. 298

<sup>124</sup> Tamtéž s. 298

<sup>125</sup> Tamtéž s. 298

## 4 Skončení pracovního poměru výpovědí v souvislosti s rekodifikací soukromého práva

Právní úprava pracovněprávních vztahů byla k 1. 1. 2014 ovlivněna rekodifikací soukromého práva, a to vstoupením účinnosti ObčZ a dále novelou ZPr, provedenou 67. částí zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva hmotného (dále jen „doprovodná novela“). V pracovněprávních vztazích se s účinností od 1. 1. 2014 plně uplatňuje právní úprava ObčZ o právním jednání podle § 545 a násl. ObčZ, a to včetně neplatnosti a jejich následků. O neplatné právní jednání se podle § 580 ObčZ jedná v případě takového právního jednání, které se přiči dobrým mravům, jakož i právní jednání odporující zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. Neplatné právní jednání je i právní jednání, pokud má být podle něho plněno něco nemožného. Podle § 586 ObčZ se upřednostňuje relativní neplatnost. V případě, že je neplatnost právního jednání stanovena na ochranu zájmů určité osoby, může podle § 586 odst. 1 ObčZ vznést námitku neplatnosti pouze tato osoba. Pokud oprávněná osoba nenamítne neplatnost právního jednání, považuje se podle § 586 odst. 2 ObčZ právní jednání za platné.<sup>126</sup>

Soud přihlédne i bez návrhu podle § 19 ZPr k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to výslovně stanoví tento zákon či zákon zvláštní. Pokud je zákonem požadováno, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem, např. výborem odborové organizace pouze projednáno, není možné takové právní jednání prohlásit jako za neplatné pouze z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo. Nadále zůstává zachována tradiční úprava pracovněprávních vztahů v § 19 odst. 3 ZPr, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud ji nezpůsobil výlučně sám. V případě neplatnosti právního jednání pro nedostatek formy je vycházeno z § 582 odst. 1 ObčZ, tj. smluvní strany jsou oprávněny tento nedostatek dostatečně odstranit s právními účinky od počátku *ex tunc*, aniž by to musel ZPr výslovně sám stanovit.<sup>127</sup>

Podle § 20 ZPr platí, že v případě, pokud právní jednání nebylo učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon a bylo již započato s plněním, není možné se neplatnosti takového jednání dovolat u těch jednání, na základě kterých vzniká či se mění základní pracovněprávní vztah, tj. pracovní smlouva, dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti byly ústně dohodnuty. V těchto případech je pak rozhodující, že již bylo započato s plněním.<sup>128</sup>

---

<sup>126</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 36

<sup>127</sup> Tamtéž s. 36

<sup>128</sup> Tamtéž s. 36

V souvislosti s některými právními jednáními v ZPr, např. nedodržení písemné formy u výpovědi podle § 50 odst. 1 ZPr (jak bude pojednáno dále), výpovědi dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti podle § 77 odst. 4 ZPr a dále odstoupení od pracovní smlouvy podle § 34 odst. 4 ZPr, okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 60 ZPr, zrušení pracovního poměru ve zkušební době podle § 66 odst. 2 ZPr byly vedeny velké diskuze ohledně výrazu „nepřihlíží se“. Výraz „nepřihlíží se“ znamená, že se bude jednat o právní jednání neúčinné, tj. právně bezvýznamné, neexistující, nicotné *non negotium*.<sup>129</sup>

Podle § 18 odst. 1 ZPr ve znění do 31. 12. 2013 představoval výchozí následek vady právní úkonu (dnes právního jednání) v pracovněprávních vztazích relativní neplatnost a v případech, které byly uvedeny v § 19 ZPr, byla uplatněna absolutní neplatnost. Tato pravidla však byla zrušena a nahrazena podpůrnou úpravou v ObčZ, která je postavena na přednosti relativní neplatnosti a pouze ve vyjmenovaných případech uplatněna neplatnost absolutní. Jedná se o velkou změnu, neboť domáhání se práv z neplatného jednání je odlišné od jednání právně neúčinného, a to nejen z hlediska teorie, ale také praxe. Problémy mohou nastat především při rozvazování pracovního poměru výpovědí, neboť jak bude níže uvedeno, výraz „k právnímu jednání se nepřihlíží“ je v rozporu s § 69 ZPr upravující neplatné rozvázání pracovního poměru a § 72 ZPr upravující lhůtu pro uplatnění neplatnosti pracovního poměru. S těmito problémy se bude muset vyrovnat soudní judikatura.<sup>130</sup>

#### **4.1 Následky vad právního jednání a výpověď z pracovního poměru**

Ve směru posuzování následků vad právního jednání je tak problematická občanskoprávní koncepce, která se projevila v tom, že doprovodnou novelou ZPr bylo na řadě míst ve vztahu k případnému jednání, který by došlo k nežádoucímu odchýlení od zákona výslovně doplněno, že se „k takovému jednání nepřihlíží“. ObčZ je v tomto směru koncepčně postaven na tom, že se smluvní strany od jeho pravidel mohou odchýlit, ledaže by byl dán některý z vyjmenovaných důvodů, pro které nesmí k odchýlení dojít, kam patří i výslovný zákaz jiného ujednání. Tento zákaz je ObčZ často vyjádřen stanovení následků odchýlení, podle kterého se k takovému právnímu jednání nepřihlíží, a takové jednání má být tedy považováno za nicotné.<sup>131</sup>

---

<sup>129</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 36

<sup>130</sup> Tamtéž s. 36

<sup>131</sup> Tamtéž s. 36

Ustanovení o nepřihlížení k případné odchylce od některých právních norem bylo ve formě dovětků doplněno doprovodnou novelou také do ZPr, čím však v úpravě pracovněprávních vztahů došlo ke „vnucení“ koncepce posuzování následků vad právních jednání, která do té doby byla ZPr cizí. Příklad této skutečnosti představuje např. změna, která byla provedena § 305 odst. 1 ZPr, ten stanoví, že: „(...) Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Odchýlí se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu.“ Zde došlo z věcného hlediska pouze k přeformulování pravidla, podle kterého zaměstnavatel může stanovit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, a také k navrácení zákazu ukládání vnitřním předpisem zaměstnancům povinností. Zákonodárce zde však navíc považoval za nutné připojit novou poslední větu „odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu.“ Na základě tohoto kroku byl výslovný zákaz stanovený § 305 odst. 1 ZPr slovy „zakazuje se“ zdvojen ještě slovy „nepřihlíží se“. Lze si tak klást otázku, zda v případě úpravy pracovněprávních vztahů existuje rozdíl mezi vyjádřením zákazu, který je doplněn o „nepřihlížení“ a zákazu, u kterého výslovně určení o nepřihlížení k jinému právnímu jednání není doplněno.<sup>132</sup>

V případě zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem v ochranné době tak podle § 53 odst. 1 ZPr v porovnání s výše zmíněným § 305 odst. 1 ZPr vyvstává otázka, zda se na tomto místě jedná o kvalitativně jinak silný zákaz. Zaměstnavateli je ZPr uložen zákaz rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem v ochranných dobách uvedených v § 53 odst. 1 písm. a) až e) ZPr, aniž by však bylo stanoveno, že se k odchýlení zaměstnavatele „od tohoto zákazu nepřihlíží“. **Pokud je na dvou místech ZPr vyjádřen zákaz odlišným způsobem, nabízí se závěr o odlišných důsledcích**, tudíž takové dovětky mohou být zdrojem potenciálního nebezpečí. Pokud ZPr určité jednání jen přikazuje či zakazuje, aniž by však stanovil, že se k odchylce nepřihlíží, pak tyto úvahy mohou představovat nižší stupeň zákazu oproti pravidlům, ve kterých byla nicotnost odchýlného ujednání výslovně vyjádřena, a to tím, že se k němu nepřihlíží a mohou vyústit ve značné oslabení účinnosti pracovněprávních norem při ochraně veřejných zájmů. Jako řešení se jeví použití správného výkladového přístupu, které může tyto důsledky eliminovat, avšak samotný výskyt naznačeného výkladového přístupu se jeví jako rizikový a představuje tak důsledek zbytečného zásahu ObčZ do úpravy pracovněprávních vztahů.<sup>133</sup>

---

<sup>132</sup> STRÁNSKÝ, Jan. *Následky vad právních jednání v pracovněprávních jednáních po rekonstrukci soukromého práva*. [online]. [cit. 21. 05. 2016]. Dostupné z: <<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/006.html>>.

<sup>133</sup> Tamtéž

**Důsledek nepřihlížení k právnímu jednání je ZPr také spojován s nedodržením předepsané písemné formy v případě výpovědi.** Výpověď musí být podle § 50 odst. 1 ZPr písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Toto ustanovení bylo doprovodnou novelou ZPr upraveno do té podoby, aby se k jinak, než písemně provedenému rozvázání pracovního poměru výpovědí, nepřihlíželo. Tedy jinak, než písemně provedená výpověď, nebude stížena neplatností, avšak na ni bude nahlíženo jako na nicotnou, a tedy nebude vůbec právně existovat.<sup>134</sup>

V případě, že některá ze smluvních stran provede rozvázání pracovního poměru výpovědí pouze ústně, nebude možno, aby se druhá strana bránila podle postupu upraveného § 69 ZPr, neboť tento postup se vztahuje jen na případy, v nichž došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, čímž zakládá specifický model pro posouzení vad právních jednání v důsledku jeho relativní neplatnosti. Jeho zvláštnost spočívá v tom, že závěr ohledně neplatnosti výpovědi může být učiněn pouze soudem v řízení zahájeném na základě návrhu na určení neplatnosti výpovědi, a to před uplynutím 2 měsíční propadné lhůty stanovené § 72 ZPr. V případě, že zaměstnanec či zaměstnavatel rozváží pracovní poměr výpovědí, jež je stížena vadou, pro kterou by výpověď mohla být shledána neplatnou, avšak druhá strana soudu nenavrhne, aby o neplatnosti rozhodl či tak případně neučiní včas, pracovní poměr skončí. Tato skutečnost platila do konce roku 2013 také v případech, kdy byla výpověď stížena vadou v důsledku nedodržení požadované písemné formy.<sup>135</sup>

**Následky výpovědi podané v jiné než písemné formě, stejně jako postup obrany proti takovému jednání, mají od 1. 1. 2014 odlišný charakter.** V případě, že se např. bude jednat o výpověď zaměstnavatele, případný zaměstnancům návrh na určení neplatnosti výpovědi podle § 69 odst. 1 ZPr bude soudem odmítnut. Soud bude muset dojít k závěru, že ze strany zaměstnavatele nedošlo k neplatně dané výpovědi, nýbrž že nedošlo k žádnému, a tudíž ani neplatnému jednání, které k rozvázání pracovního poměru směřuje.<sup>136</sup>

Zaměstnanec, jenž měl zájem na určení, zda v důsledku nicotného právního jednání pracovní poměr neskončil a trvá nadále, musí podat návrh na určení, zda tu právní vztah je nebo není a v souvislosti s tímto i prokázat, že na tomto určení má naléhavý právní zájem, což je však někdy poněkud obtížné. Zaměstnanci lze za těchto okolností jako výhodnější řešení doporučit navrhnout soudu, aby zaměstnavateli, jenž se domnívá, že pracovní poměr rozvázal, soud uložil splnění povinnosti, aby zaměstnanci v rámci existujícího pracovněprávního

---

<sup>134</sup> STRÁNSKÝ, Jan. *Následky vad právních jednání v pracovněprávních jednáních po rekodifikaci soukromého práva*. [online]. [cit. 21. 05. 2016]. Dostupné z: <<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/006.html>>.

<sup>135</sup> Tamtéž

<sup>136</sup> Tamtéž

poměru nadále přidělovat práci a zaplatil mu náhradu mzdy za dobu, kdy mu práce nebyla přidělována, a tudíž se jednalo o překážku na straně zaměstnavatele podle § 208 ZPr. Z procesního hlediska pak nepůjde o žalobu určovací, avšak o žalobu na plnění. Tento způsob obrany práva porušeného výpovědí, která nebyla učiněna v písemné formě, lze posoudit jako možný a účinný, avšak za podmínky, že si zaměstnanec a zaměstnavatel zvyknou, že v případě výpovědi, u které došlo jednou stranou k porušení zákona, musí být posouzeno, jaký následek s tímto porušením právo spojuje. Nesprávná kvalifikace takového následku, především pak záměna nicotnosti za relativní neplatnost, která je uplatňována podle způsobu stanoveného § 69 ZPr může vést k případnému neúspěchu ve sporu.<sup>137</sup>

**S ohledem na následek nepřihlížení k některým právním jednáním**, především úpravě nicotnosti v případech, kdy bude jednostranné právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru učiněno v jiné, než písemné formě, lze namítnout, že z praktického hlediska tato změna právní úpravy zaměstnancům a ani zaměstnavatelům žádnou výhodu nepřináší. V případě, že jedna strana podá výpověď v jiné než písemné formě a následně setrvá v přesvědčení, že k platnému rozvázání pracovního poměru došlo, s čímž je na straně zaměstnance spojeno zastavení výkonu práce a na straně zaměstnavatele zastavení jejího přidělování, tato situace bude muset být řešena soudním sporem.<sup>138</sup>

Právní úprava provedená doprovodnou novelou tak povede k tomu, že dotčená strana bude muset podat soudu jiný typ návrhu, než ten, který byl standardně v souvislosti s vadnou výpovědí podáván, v opačném případě v soudním sporu nebude úspěšná. Lze tak konstatovat, že se jedná o zbytečný a nežádoucí důsledek skutečnosti, kdy zákonodárce doprovodnou novelou vnutil do úpravy řešení pracovněprávních vztahů řešení občanskoprávní, jež však vede ke zbytečnému narušení do té doby poměrně dobře fungující zvláštní právní úpravy a která může být zdrojem dalších potenciálních problémů a nejasností.<sup>139</sup>

---

<sup>137</sup> STRÁNSKÝ, Jan. *Následky vad právních jednání v pracovněprávních jednáních po rekodifikaci soukromého práva*. [online]. [cit. 21. 05. 2016]. Dostupné z: <<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/006.html>>.

<sup>138</sup> Tamtéž

<sup>139</sup> Tamtéž

## 5 Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnancem

Zaměstnanec je oprávněn dát zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru z jakéhokoli důvodu či bez udání důvodu podle § 50 odst. 3 ZPr. Právní úpravou nejsou stanoveny žádná omezení zaměstnance pracovní poměr kdykoli svobodně rozvázat, pozice zaměstnance je tak v případě podání výpovědi ve srovnání s pozicí zaměstnavatele výhodnější. Pro platnost výpovědi z pracovního poměru zaměstnance je třeba, aby výpověď splňovala obecné náležitosti právního jednání, byla dodržena její písemná forma a byla zaměstnavateli doručena. V praxi se lze někdy setkat s tvrzením „dát výpověď z pracovního poměru dohodou“, což představuje právní a logický nesmysl a v takovém případě je třeba vycházet z obsahu právního jednání a výkladem zjistit, o jaké právní jednání se jedná, tedy zda se v daném případě jedná o výpověď z pracovního poměru podle § 50 odst. 3 ZPr či o dohodu o rozvázání pracovního poměru podle § 49 ZPr.<sup>140</sup>

### 5.1 Výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností podle § 51a ZPr

Pracovní poměr může zaměstnanec rozvázat výpovědí i v případech, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, popřípadě k přechodu výkonu těchto práv, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je upraven § 338 ZPr. Výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností upravuje § 51a ZPr. Převod činnosti zaměstnavatele či části této činnosti nebo jeho úkolů, např. při fúzi společnosti či prodeji podniku nelze použít jako důvod výpovědi ze strany zaměstnavatele, jiná situace však nastává na straně zaměstnance. V případě, že si zaměstnanec pro nového zaměstnavatele, na něhož přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů podle § 338 ZPr nepřeje pracovat, je oprávněn výpověď z pracovního poměru podat sám. Jak se vyjádřil Evropský soudní dvůr: „Zaměstnanec není zboží, ale člověk s lidskou důstojností“ a „měl by mít právo v případě nesouhlasu s osobou nového zaměstnavatele vlastním právním jednáním odporovat přechodu svého pracovněprávního vztahu“.<sup>141</sup> Tedy zaměstnanec nemůže být nucen vykonávat práci pro zaměstnavatele, jehož si ne zvolil.

Pokud by zaměstnanec informaci o přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele neobdržel v dostatečném předstihu či by výpověď z pracovního poměru nepodal včas tak, aby uběhla celá výpovědní lhůta, nemohlo by ke skončení pracovního poměru dojít ještě před převodem. Z těchto důvodů je zákonem stanoveno, že zaměstnanec,

<sup>140</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 312

<sup>141</sup> Tamtéž s. 312

který nechce k novému zaměstnavateli, na něhož přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přejít, je oprávněn jednostranně skončit pracovní poměr výpovědí, a to s účinky ke dni předcházejícímu dni převodu. Je třeba poznamenat, že je důležité, aby rovněž došlo k upřesnění doby, v níž jsou dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinni o přechodu práv a povinností k novému zaměstnavateli informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců a případně i jednotlivé zaměstnance, kterých se taková změna bude týkat, a to nejpozději ve lhůtě 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti takové změny.<sup>142</sup>

Právní úprava § 51a ZPr přispívá k posílení ochrany zaměstnance, a také k napravení předchozí nedostatečné implementace směrnice 2001/23/ES ze dne 12. 03. 2001, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů či částí podniků nebo závodů. **S ohledem na nového (přejímajícího) zaměstnavatele se však v praxi může vyskytnout problém, že zde není zákonem stanovena lhůta či časový údaj, do kdy nejpozději zaměstnanec může svoji výpověď z pracovního poměru doručit.** Na základě této skutečnosti ještě před přechodem práv a povinností k novému zaměstnavateli nebude zřejmé, kteří zaměstnanci původního zaměstnavatele k zaměstnavateli novému skutečně přejdou.<sup>143</sup>

Výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností podle § 51a ZPr souvisí s ustanovením § 339a ZPr. V případě, že zaměstnanec přejde k přejímajícímu zaměstnavateli a následně ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností či výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podá výpověď nebo skončí pracovní poměr dohodou, je podle § 339a ZPr oprávněn se soudně domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek, a to včetně podmínek mzdových, v jeho neprospěch. Jestliže by toto soud potvrdil, pak má zaměstnanec podle § 339a odst. 2 ZPr právo žádat odstupné podle § 67 odst. 1 ZPr. Jedná se o typově nový pracovněprávní spor, který byl založen novelou ZPr provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., účinnou od 01. 01. 2012. Tato právní úprava představuje reakci na vývoj judikatury Evropského soudního dvora ve vztahu k výše zmíněné směrnici.<sup>144145</sup>

---

<sup>142</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 100

<sup>143</sup> Tamtéž s. 101

<sup>144</sup> PICHT, Jan. Aktuální otázky skončení pracovního poměru a s ním související spory (z pohledu české právní úpravy). In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 57

<sup>145</sup> Již v době, kdy byl návrh nového ustanovení § 339a ZPr projednáván, budila pozornost skutečnost, že se na soud s určovací žalobou, již se bude domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, může obrátit také zaměstnanec, jenž se zaměstnavatelem ve stanovené lhůtě uzavřel dohodu o skončení pracovního poměru. V případě, že je pracovní poměr rozvázán dohodou, pak lze takový důvod, v případě, že

Jak bylo uvedeno výše, možností výpovědi zaměstnance podle § 51a ZPr zákonodárce reagoval na dosavadní judikaturu Evropského soudního dvora v oblasti přechodu práv a povinností. Takto formulované ustanovení však neposkytuje na druhé straně žádnou ochranu zaměstnavateli, a to ani přejímajícímu i v případě, že včas splní informační a pojednávací povinnost vůči zaměstnancům, a přesto je zaměstnancem či více zaměstnanci dána výpověď těsně přede dnem přechodu práv a povinností. **Ustanovením § 51a ZPr lze zkrátit výpovědní dobu, aby se ve svých důsledcích mohla rovnat prakticky okamžitému zrušení pracovního poměru nebo aby běžela pouze několikadenní výpovědní doba.** Při transakcích spojených s „převody“ podniků tak bude potřeba zvážit, nakolik bude v tom kterém případě významná jejich zaměstnanecká složka. Při obdobných transakcích si „převodce i nabyvatel“ museli být vždy vědomi skutečnosti, že je každý zaměstnanec oprávněn dát zaměstnavateli výpověď i bez udání důvodu. Nyní však budou muset počítat, (a to nejlépe i ve smluvní dokumentaci, která tvoří právní rámec převodu), také s takovými jevy jako je „hromadná“ výpověď ze strany větší části zaměstnanců. Závěrem se v této souvislosti nabízejí i potenciální spekulace o možném zneužití či podnícení zaměstnanců k tomuto kroku ze strany konkurence, ačkoli ty již dalece přesahují rámec pracovněprávních úvah.<sup>146</sup>

---

s tím obě smluvní strany souhlasí, uvést přímo v dohodě. Jestliže by takový případ nastal, pak by však předmět sporu nebyl dán a zaměstnavatel by si musel být vědom toho, že uvedením tohoto důvodu v dohodě zakládá zaměstnanci nároky stanovené § 339 odst. 2 ZPr, tedy, že zaměstnanec má právo na odstoupné. Případný soudní spor ve smyslu § 339 odst. 1 ZPr tak připadá v úvahu u rozvázání pracovního poměru zejména na základě dohody uzavřené bez uvedení důvodu. PICHRT, Jan. Aktuální otázky skončení pracovního poměru a s ním související spory (z pohledu české právní úpravy). In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 57-58

<sup>146</sup> Tamtéž s. 58-59

## 6 Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem

Existence výpovědního důvodu představuje jednu z podmínek platnosti výpovědi. Zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pouze z důvodů taxativně stanovených § 52 ZPr. Výpovědní důvody jsou pro zaměstnavatele stanoveny kogentně, tudíž zaměstnanci nelze dát výpověď z žádného jiného důvodu. Pokud by zaměstnavatel přistoupil k podání výpovědi z jiného, než zde výslovně uvedeného důvodu, takové jednání by bylo podle § 580 ObčZ a § 588 ObčZ posuzováno jako absolutně neplatné. Zaměstnanci je tak jako slabší smluvní straně právní úpravou poskytnuta ochrana před neodůvodněným skončením pracovního poměru zaměstnavatelem. Právní úprava skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se řídí principy Úmluvy č. 158/1982.<sup>147</sup>

### Členění výpovědních důvodů podle jejich obsahu a smyslu:<sup>148</sup>

- 1. důvody spočívající v organizačních změnách probíhajících u zaměstnavatele podle § 52 písm. a), b), a c) ZPr,**
  - a) ruší-li se zaměstnavatel či jeho část,
  - b) přemísťuje-li se zaměstnavatel či jeho část,
  - c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným – organizační změny z rozhodnutí zaměstnavatele.
- 2. důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví podle § 52 písm. d) a e) ZPr,**
  - d) ztratí-li zaměstnanec způsobilost konat dosavadní práci podle lékařského posudku,
  - e) v případě dlouhodobé nezpůsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci.
- 3. důvody týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku podle § 52 písm. f),**
  - f) nespĺňuje-li zaměstnanec předpoklady a požadavky pro výkon sjednané práce.
- 4. důvody spočívající v jednání (chování) zaměstnance při plnění pracovního závazku či v souvislosti s ním podle § 52 písm. g) a h) ZPr.**
  - g) porušuje-li zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci,
  - h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou § 301a ZPr.

<sup>147</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 316

<sup>148</sup> Tamtéž s. 316

## 6.1 Výpověď z důvodu organizačních změn podle § 52 písm. a) až c) ZPr

Výpovědní důvody, které jsou uvedeny pod § 52 písm. a) až c) ZPr představují tzv. organizační důvody. Pokud u zaměstnavatele dojde ke změnám v organizaci jeho obchodního závodu či v činnostech, pro které v pracovním poměru zaměstnává zaměstnance, dochází tím ke změně či k odpadnutí ekonomického účelu zaměstnavatele. V zájmu efektivnosti národního hospodářství je zaměstnavateli třeba umožnit, aby způsobem odpovídající skutečnosti, již se mění jeho ekonomické aktivity, mohl změnit či ukončit svá práva a povinnosti jako zaměstnavatele. Organizační důvody uvedené pod § 52 písm. a) až c) ZPr mohou spočívat v organizačních, ekonomických, technologických či technických okolnostech, které souvisejí s provozem zaměstnavatele. Při použití výpovědních důvodů podle § 52 písm. a) až c) ZPr zaměstnanci vzniká právo na odstupné podle § 67 ZPr.<sup>149</sup>

### **Organizační výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele lze podle ZPr členit:**<sup>150</sup>

- a) zrušení zaměstnavatele či jeho části podle § 52 písm. a) ZPr,
- b) přemístění zaměstnavatele či jeho části podle § 52 písm. b) ZPr,
- c) nadbytečnost zaměstnance vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele či příslušného orgánu o organizační změně podle § 52 písm. c) ZPr.

Rozhodnutí o organizační změně nemusí být sice učiněno v písemné formě, avšak v případě sporu musí zaměstnavatel prokázat, že takové rozhodnutí o organizační změně provedl a že tedy výpovědní důvod existoval, a to v době podání výpovědi z pracovního poměru. Ačkoli zaměstnavatel nemusí zaměstnance předem seznamovat se svými rozhodnutími o organizačních změnách, zaměstnanec se o něm najisto dozví tím, že bude uvedeno ve výpovědi, v úvahu je však nutno vzít právo zaměstnance na informace a projednání podle § 276 a násl. ZPr, které zahrnuje také právo zaměstnance vědět o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen projednat zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační či organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, především pak opatření související s hromadným propouštěním apod. podle § 280 ZPr. V případě, že by však zaměstnavatel své informační a projednávací povinnosti nedostál, na účinky výpovědi z pracovního poměru by toto jednání nemělo vliv.<sup>151</sup>

---

<sup>149</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 316

<sup>150</sup> Tamtéž s. 311

<sup>151</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 336

### 6.1.1 Zrušení zaměstnavatele či jeho části podle § 52 písm. a) ZPr

Jako zaměstnavatel se fyzická či právnická osoba ruší vždy, pokud přestane podnikat, tj. provozovat svůj obchodní závod či vykonávat jiné činnosti, pro které dosud zaměstnávala fyzické osoby na základě pracovního poměru, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla na přejímajícího zaměstnavatele. Důvod, na základě kterého fyzická či právnická osoba jako zaměstnavatel přestala podnikat či vykonávat jinou činnost, sám o sobě není podstatný, k ukončení podnikatelské činnosti tak může dojít na základě jakéhokoli právního důvodu či bez právního důvodu, může být spojeno se zánikem či přeměnou právnické osoby, ale také k němu může dojít bez ohledu na zánik právní osobnosti podnikatele. Zrušení zaměstnavatele podle § 52 písm. a) ZPr představuje např. rozhodnutí fyzické osoby ukončit své podnikání či úřední zákaz, které byl udělen právnické či fyzické osobě provozovat určité činnosti.<sup>152</sup>

Zrušení zaměstnavatele znamená, že zaměstnavatel přestává existovat jako právní subjekt, a tudíž nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat, proto je pracovní poměry zaměstnanců třeba ke dni zrušení zaměstnavatele ukončit. V případě rušení zaměstnavatele se tak vlastně jedná o ukončení činnosti zaměstnavatele a z toho důvodu lze také rozhodnutím zaměstnavatele jako fyzické osoby o ukončení podnikání, tedy ukončení té činnosti, pro niž zaměstnává zaměstnance chápat ve smyslu § 52 písm. a) ZPr jako zrušení zaměstnavatele, a tudíž jako důvodu pro podání výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. a) ZPr, ačkoli to v tomto ustanovení není výslovně uvedeno.<sup>153</sup>

**Výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. a) ZPr se týká také zrušení části zaměstnavatele.** Částí zaměstnavatele se ve smyslu § 52 písm. a) a b) ZPr rozumí organizační jednotka, útvar či jiná složka zaměstnavatelského subjektu, která v jeho rámci vyvíjí relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele. Taková složka má vyčleněny určité prostředky, jako budovy, stroje či nářadí a prostory k provozování této činnosti. Zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu, např. v organizačním řádu a v jejím čele stojí zpravidla vedoucí zaměstnanec. K naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. a) ZPr tak dochází v případě, že zaměstnavatel nemůže na základě svého zrušení zaměstnancům nadále přidělovat práci podle pracovní smlouvy.<sup>154</sup>

---

<sup>152</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 318

<sup>153</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 337

<sup>154</sup> Tamtéž s. 107

Od zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce je nutno odlišovat situace, kdy dochází k převodu činností a úkolů zaměstnavatele či jejich částí k jinému zaměstnavateli anebo kdy dochází ke zrušení zaměstnavatele jeho rozdělením, kdy práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na jiného zaměstnavatele určeného orgánem, který o zrušení rozdělené rozhodl apod. V takových případech pracovněprávní vztahy zůstávají zachovány, dochází pouze ke změně jednoho ze subjektů těchto vztahů, tj. zaměstnavatele.<sup>155</sup>

Podle judikatury Nejvyššího soudu se nejedná o zrušení zaměstnavatele či jeho části ve smyslu § 52 písm. a) ZPr v případě organizačních opatření, kterými zaměstnavatel sleduje omezení svých výrobních či jiných činností, bez toho, aniž by na jeho straně došlo k úplnému zastavení těchto aktivit.<sup>156</sup>

### **6.1.2 Přemístění zaměstnavatele či jeho části podle § 52 písm. b) ZPr**

O přemístění zaměstnavatele či jeho části ve smyslu § 52 písm. b) ZPr se jedná v případě, že zaměstnavatel začne podnikat či vykonávat své jiné činnosti, pro které zaměstnává zaměstnance, na jiném místě než doposud. Zaměstnavatel na základě přemístění provozování svých činností či úkolů na jiné místo pozbývá možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, které bylo sjednáno jako místo (místa) výkonu práce, ledaže by původní ujednání o místě výkonu práce zahrnovalo také nové působiště zaměstnavatele nebo pokud došlo ke změně pracovního poměru v ujednání o místě výkonu práce.<sup>157</sup>

Pokud je v pracovní smlouvě zaměstnance místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, pak se změna sídla zaměstnavatele považuje za přemístění zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. b) ZPr. Přemístění zaměstnavatele jako právnické osoby však nelze „mechanicky“ ztotožňovat se změnou sídla zaměstnavatele zapsaného do veřejného rejstříku či skutečného sídla zaměstnavatele podle § 136 ObčZ a § 137 ObčZ či sídlem podnikatele (fyzické osoby) podle § 429 ObčZ, neboť se změnou sídla nemusí vždy nutně dojít také k převedení podnikání či provozu jiných činností zaměstnavatele na jiné místo.<sup>158</sup> Podle judikatury nemůže být jako organizační změna podle § 52 písm. a) a b) ZPr považováno ani přestěhování provozovny a rozšíření sortimentu.<sup>159</sup>

---

<sup>155</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 327

<sup>156</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 191/2009 ze dne 23. 02. 2010 VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 108

<sup>157</sup> Tamtéž s. 108

<sup>158</sup> Tamtéž s. 108

<sup>159</sup> Rozsudek Krajského soudu v Praze sp. zn. 7 Co 634/66, R 89/1967 Tamtéž s. 107

### 6.1.3 Nadbytečnost zaměstnance podle § 52 písm. c) ZPr

Zaměstnanci lze dát výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) ZPr<sup>160</sup> v případě, že se stane nadbytečným, a to vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele či příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce či o jiných organizačních změnách. V důsledku rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatel nepřichází o možnost zaměstnanci přidělovat práci, kterou pro něj dosud konal, avšak práce takového zaměstnance není pro zaměstnavatele již potřebná, a to buď vůbec či alespoň v původním rozsahu, neboť uskutečněním organizačních změn se zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným. Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZPr zaměstnavateli tak umožňuje regulovat počet zaměstnanců a jejich profesní či kvalifikační složení podle jeho potřeb. Pro použití výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr musí být naplněny následující 3 předpoklady.<sup>161</sup>

#### **Předpoklady pro naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr:**<sup>162</sup>

1. rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce či o jiných organizačních změnách (dále též jen „rozhodnutí o organizačních změnách“),
2. nadbytečnost zaměstnance,
3. příčinná souvislost (*kauzální nexus*) mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance.

V případě, že se organizační změna dotýká více zaměstnanců, přičemž nadbyteční zaměstnanci budou jen někteří z těchto zaměstnanců, pak o tom, kteří z nich budou propuštěni pro nadbytečnost, rozhoduje pouze zaměstnavatel a v tomto rozhodování není ničím omezen, neboť rozhodnutí o výběru nadbytečných zaměstnanců není soudem přezkoumatelné. Zaměstnavatel je pouze povinen dodržet povinnost rovného zacházení a zákaz diskriminace.<sup>163</sup>

---

<sup>160</sup> Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance podle § 52 písm. c) ZPr je nutno odlišovat od fikce tohoto výpovědního důvodu, která je dána v případě, že byl zaměstnanec odvolán z vedoucího pracovního místa, či se takového místa vzdal, jestliže pracovní poměr neskončil jinak a nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci, která odpovídá zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, či pokud zaměstnanec nabídku takové práce odmítl. Fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr nastává, aniž by bylo vyžadováno, aby se zaměstnanec pro zaměstnavatele stal skutečně nadbytečným, a to vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele či příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce či o jiných organizačních změnách. Tamtéž s. 319

<sup>161</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 319

<sup>162</sup> Tamtéž s. 319

<sup>163</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 328

Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) ZPr může dát zaměstnavatel teprve poté, co rozhodl o organizační změně způsobující nadbytečnost zaměstnance, avšak výpověď je třeba dát tak, aby výpovědní doba uplynula v návaznosti na okamžik, kdy k organizační změně skutečně dojde.<sup>164</sup>

**Ad 1) Rozhodnutí o organizační změně** – o rozhodnutí o organizačních změnách zaměstnavatele se jedná v případě, že rozhodnutí sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce či jinou organizační změnu, pomocí které chce zaměstnavatel regulovat počet svých zaměstnanců a jejich profesní či kvalifikační složení, aby mohl zaměstnávat pouze takový počet zaměstnanců takového profesního a kvalifikačního složení, jaké odpovídá jeho potřebám. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně tak nemusí být nutně spojeno s absolutním snížením počtu zaměstnanců. Nadbytečnost zaměstnance může být buď početní, nebo profesní. V důsledku této změny zaměstnavatel již nadále nepotřebuje práce, které zaměstnanec vykonává buď vůbec či v původním rozsahu. Zaměstnavateli svědčí zájem nejen na počtu jeho zaměstnanců, ale také na jejich kvalifikaci a profesi. Proto není vyloučeno, aby kromě snižování počtu dosavadních zaměstnanců přijímal i zaměstnance nové, o které má z hlediska jejich profese či kvalifikace zájem.<sup>165</sup>

**Forma rozhodnutí o organizační změně není zákonem stanovena** a není ani stanoveno, že by takové rozhodnutí muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ či zveřejněno jiným obdobným způsobem. Rozhodnutí o organizační změně tak může být učiněno písemně či jiným způsobem, který však nebude vzbuzovat pochybnost, že bylo přijato. Vzhledem k výpovědnímu důvodu § 52 písm. c) ZPr je postačující, aby s tímto rozhodnutím byl seznámen dotčený nadbytečný zaměstnanec, a to nejpozději ve výpovědi z pracovního poměru. Není významné, že efekt sledovaný organizační změnou nebyl později dosažen či se přijatá organizační změna ukázala jako neúčinná, pokud rozhodnutí o organizačních změnách z hlediska svého účelu a smyslu k uvedeným cílům skutečně směřovalo. To však neplatí v případě, kdy na základě rozhodnutí zaměstnavatele či příslušného orgánu byly již od počátku sledovány jiné cíle a zaměstnavatel či příslušný orgán pouze „předstíral“ přijetí

---

<sup>164</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 328

<sup>165</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, 21 sp. zn. Cdo 1369/2001 ze dne 06. 06. 2002 BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 320

daného organizačního opatření se záměrem zastřít své skutečné zájmy. V takovém případě by k naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr nedošlo.<sup>166</sup>

**Při zkoumání cíle, který zaměstnavatel svým opatřením skutečně sledoval, je třeba jednání zaměstnavatele vždy posuzovat v jeho úplnosti, souvislostech a logické návaznosti.** Zaměstnavatel například hodlá rozvázat pracovní poměr podle výpovědního důvodu § 52 písm. c) ZPr se zaměstnancem, který u něj pracuje na pozici řidiče. Ve skutečnosti však tento zaměstnanec není pro zaměstnavatele nadbytečným a zaměstnavatel má v úmyslu svůj záměr zastřít rozhodnutím o organizačních změnách spočívajících ve snížení stavu řidičů za účelem zvýšení efektivity práce. V takovém případě nelze odděleně posuzovat jednání zaměstnavatele, které by nejprve vedlo ke zvýšení stavu řidičů, ačkoli to potřeby zaměstnavatele nevyžadovaly a rozhodnutí, kterým by poté stav řidičů snížilo, označil za důvod k výpovědi. Jednání, které zaměstnavatel učinil jako první, totiž vedlo ke zvýšení počtu řidičů, avšak bylo již od počátku součástí jeho záměru pro vytvoření právního prostoru k tomu, aby „nepohodlnému zaměstnanci“ mohl podat výpověď podle § 52 písm. c) ZPr. Posoudíme-li tak v tomto případě obě jednání v jejich úplnosti, souvislostech a logické návaznosti, dojdeme k závěru, že skutečným cílem rozhodnutí o organizačních změnách zaměstnavatele nebylo snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce avšak „zbavení se nepohodlného zaměstnance“. Podaná výpověď podle § 52 písm. c) ZPr tak bude vzhledem k výše zmíněným okolnostem neplatná, neboť rozhodnutí o organizačních změnách ve skutečnosti nebylo přijato.<sup>167</sup>

Rozhodnutí o organizační změně přijímá zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, osobně, namísto něj mohou toto rozhodnutí učinit také podle § 441 ObčZ učinit jeho zástupci. V případě omezení zaměstnavatele ve svéprávnosti podle § 55 a násl. ObčZ, pokud se toto omezení svéprávnosti vztahuje na právní jednání jako zaměstnavatele, je rozhodnutí o organizační změně oprávněn přijmout soudem ustanovený opatrovník. Pokud je zaměstnavatel obchodní korporací či jinou právnickou osobou, rozhodnutí o organizační změně přijímají ti, kdo činí její právní jednání podle § 164 ObčZ a 166 ObčZ, popřípadě jeho zmocněnci. Pokud je zaměstnavatelem stát (Česká republika), pak smějí učinit rozhodnutí o organizační změně osoby, které činí právní jednání jménem organizační složky státu, která za Českou republiku vykonává práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů podle § 9 a § 7 MajZák. V případě, že to připouští právní předpisy, je oprávněn o organizačních změnách u

---

<sup>166</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 320

<sup>167</sup> Tamtéž s. 321

zaměstnavatele rozhodnout někdo jiný („příslušný orgán“), např. zřizovatel příspěvkové organizace.<sup>168</sup>

U rozhodnutí o organizačních změnách je také nutno důsledně rozlišovat vydání (přijetí) a účinnost takového rozhodnutí. K výpovědi podle § 52 písm. c) ZPr může zaměstnavatel přistoupit až poté, co rozhodnutí o organizačních změnách bylo vydáno (přijato), ačkoli se dosud nestalo účinným. K platnému rozvázání poměru zaměstnance však dojde jen v případě, že uplyne výpovědní doba nejdříve teprve v bezprostřední vázanosti na účinnost rozhodnutí o organizační změně. V případě vzniku pochybností, zda rozhodnutí o organizačních změnách bylo skutečně učiněno, mohou být tyto řešeny jediné prostřednictvím zjištění, zda k rozhodnutí opravdu došlo a zda bylo přijato k tomu kompetentní osobou, popřípadě příslušným orgánem. Rozhodnutí o organizačních změnách představuje faktické a nikoli pracovněprávní jednání, tudíž na něj nedopadají důvody nicotnosti či neplatnosti, tudíž nelze úspěšně dovozovat ani to, že by takové rozhodnutí bylo vydáno v rozporu s dobrými mravy, pokud zaměstnavatel svým jednáním nesledoval změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce či jinou organizační změnu, avšak cíle jiné.<sup>169</sup>

**Ad b) Stav nadbytečnosti zaměstnance** - druhý předpoklad pro naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr představuje nadbytečnost zaměstnance. Podle judikatury Nejvyššího soudu se zaměstnanec stává nadbytečným v okamžiku, kdy práce, kterou je zaměstnanec povinen konat podle pracovní smlouvy v rámci sjednaného druhu práce či podle jmenování na pracovní místo pro zaměstnavatele, není na základě rozhodnutí o organizačních změnách pro zaměstnavatele potřebná, a to buď zcela či v dosavadním rozsahu. V případě, že na místo uvolněného zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, bude přijat zaměstnanec jiný, pak se jedná zpravidla o důkaz neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu.<sup>170</sup> Závěr o tom, že je zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečný, musí vycházet jak z pracovního zařazení zaměstnance provedeného v rámci druhu práce, kterou je zaměstnavatel povinen vykonávat podle pracovní smlouvy či ze jmenování na pracovní místo pro zaměstnavatele, tak z posouzení, zda přijatá organizační změna opravdu činí výkon této práce pro zaměstnavatele nepotřebným, a to zcela či v dosavadním rozsahu (náplni). Pokud přijatá organizační změna dopadá na práci více

---

<sup>168</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 322

<sup>169</sup> Tamtéž s. 321

<sup>170</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp.zn. Cdo 1770/2001 ze dne 02. 07. 2002 VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 111

zaměstnanců zaměstnavatele a jsou-li pro zaměstnavatele nadbytečnými jen někteří z nich, rozhoduje o výběru nadbytečného zaměstnance pouze zaměstnavatel.<sup>171</sup>

**Z důvodu výše zmíněného je tak zřejmé, že soud nemá možnost přezkoumávat, proč byl určitý zaměstnanec zaměstnavatelem vybrán jako nadbytečný,** a to ani v případě řízení o neplatnost výpovědi podle § 72 ZPr, soud je však oprávněn přezkoumat, zda byly naplněny ostatní podmínky, které tento výpovědní důvod vymezují. Zaměstnavatel však nesmí při výběru nadbytečného zaměstnance postupovat diskriminačně. Nadbytečnost zaměstnance je dána také v případě, kdy podle rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci odpadne pouze část jeho dosavadní pracovní náplně či pouze některá z více jím dosud vykonávaných prací. V tomto případě zaměstnavatel musí zaměstnanci nabídnout změnu pracovního poměru podle § 40 ZPr, která spočívá např. ve sjednání kratší pracovní doby podle § 80 ZPr. Pokud v tomto směru nedojde ke změně pracovního poměru zaměstnance, pak se zaměstnanec stává pro zaměstnavatele nadbytečným ve smyslu § 52 písm. c) ZPr.<sup>172</sup>

**Ad c) Příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance** - třetí předpoklad pro naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr představuje příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance. Ta je dána v případě, že nastala nadbytečnost určitého zaměstnance následkem provedení rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, tedy, pokud bylo rozhodnutí o organizačních změnách bezprostřední a skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance. O naplnění příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance se nebude jednat v případě, kdy zaměstnanec, který je zaměstnavatelem označený za nadbytečného, vykonává práce, kterých se rozhodnutí o nadbytečnosti nedotýká či v případě, že upravuje organizační změny na jiném pracovišti. V příčinné souvislosti s rozhodnutím o organizační změně není nadbytečnost zaměstnance dána také v případě, že bylo účelu organizační změny dosaženo jinak, např. v případě, že výpověď byla podána a pracovní poměr měl podle ní skončit bez návaznosti na účinnost rozhodnutí o organizační změně, tj. např. výpovědní doba uplynula dnem 30. května, avšak účinnost organizační změny byla stanovena na den 1. srpna. Pokud organizační změna spočívá ve zrušení vedoucího pracovního místa, u něhož se pracovního poměr zakládá jmenováním podle § 33 ZPr, či u něhož byla se zaměstnancem sjednána možnost odvolání z pracovního místa či jeho vzdání se, lze takovému zaměstnanci dát výpověď podle § 52 písm. c) ZPr, aniž by vedoucí

---

<sup>171</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 322

<sup>172</sup> Tamtéž s. 322

zaměstnanec musel být ze svého pracovního místa předem odvolán či se ho musel dříve vzdát.<sup>173</sup>

## 6.2 Výpověď ze zdravotních důvodů podle § 52 písm. d) a e) ZPr

Důvody, které jsou uvedeny v § 52 odst. 1 písm. d) a e) ZPr spočívají ve zdravotním stavu a vlivu toho zdravotního stavu zaměstnance na výkon práce a v nezpůsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci ze zdravotních důvodů. Plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru může zaměstnanec jen v případě, pokud k tomu má všechny potřebné schopnosti a jeho zdravotní stav a zájem společnosti na ochraně jeho zdraví mu to umožňuje. **Předpokladem pro výpovědní důvody podle § 52 písm. d) a e) ZPr je lékařský posudek** vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává (dále jen „rozhodnutí“), a to podle § 52 písm. d) a e) ZPr a podle § 41 odst. 1 písm. a) a b) ZPr. Zásadní změnu v nahlížení na povahu lékařského posudku přinesla nepřímá novelizace ZPr účinná od 1. 4. 2012, kdy se do textu zákona namísto původní formulace „*podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče*“ dostal text „*podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb*.“ Tato změna souvisela s přijetím zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách (dále jen „ZoSZS“), ve znění pozdějších předpisů a tento zákon byl přijat s dalšími zdravotnickými zákony a nahradil zákon č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů.<sup>174</sup>

Zaměstnavatel je podle § 55 odst. 1 písm. b) ZoSZS povinen při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti. Zaměstnavatel tak může zaměstnance vyslat na pracovnělékařskou prohlídku v případě pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti k vykonávané práci. Na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku pak je zaměstnavatel zaměstnance povinen vyslat v případě, že o to zaměstnanec požádá. Zaměstnanec je při vyslání zaměstnavatelem na pracovnělékařskou prohlídku u poskytovatele pracovnělékařských služeb podrobit, stejně jako v dalších případech stanovených zákonem. Lékařské posudky jsou vydávány poskytovateli pracovnělékařských služeb, kterými jsou buď poskyvatelé v oboru všeobecného praktického lékařství či poskyvatelé v oboru pracovního lékařství. Poskytovatelem se rozumí fyzická či právnická osoba, která má oprávnění k poskytování zdravotnických služeb. Lékařský posudek

---

<sup>173</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 322

<sup>174</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Povaha lékařského posudku jako podklad pro skončení pracovního poměru. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 102-103

vydává ten poskytovatel pracovnělékařských služeb, s nímž zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb, pacient (zaměstnanec) volbu poskytovatele pracovnělékařských služeb nemá.<sup>175</sup>

Při vydání lékařského posudku či rozhodnutí se postupuje obvykle, jako by šlo o „vyjádření, osvědčení, ověření či sdělení“, jak vyplývá z § 47 odst. 4 ZoSZS. Představuje tedy pouhé „dobrozdání o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb“ a „nejde o úkon, kterým by se přímo zakládala práva a povinnosti“, jak vyplývá z důvodové zprávy vládního návrhu ZoSZS. **Lékařský posudek či rozhodnutí tak nenaplňují předpoklad ZPr**, podle něhož lze na základě nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance zaměstnanci podat výpověď z pracovního poměru jen tehdy, pokud byl posouzen takovou formou, aby závěr o zdravotní (ne)způsobilosti zaměstnance k práci byl závazný pro zaměstnance, zaměstnavatele, soudy, správní úřady a jiné orgány. Lékařský posudek či rozhodnutí poskytují všem výše zmíněným subjektům pouze nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud není oprávněn vycházet při svém rozhodování ve smyslu § 135 odst. 2 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OSŘ“). Proto požadavek, který stanovuje § 52 písm. d) ZPr, jenž je vyjádřen slovy „podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb či rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává“ je za současné právní úpravy nutno považovat za obsoletní.<sup>176</sup>

**Změna provedená novelou ZoSZS má významný dopad do sféry pracovního práva.** Základní funkcí pracovního práva je jeho ochranná funkce a zákonodárce poskytuje ochranu zdraví zaměstnance v mnoha ustanoveních ZPr. Podle § 103 odst. 1 písm. a) ZPr zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, ustanovením § 103 odst. 1 písm. a) ZPr je tedy upraven soubor povinností zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které se týkají zejména bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu práce. ZPr je tak zaměstnavateli na mnoha místech stanoveno konat, a to kdykoli by zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost. Ochrana zaměstnance, tj. aby zaměstnanec konal vždy jen takovou práci, která odpovídá jeho zdravotní způsobilosti, je obsažena § 41 odst. 1 písm. a), b), c), d) a f) ZPr, která upravují převedení na jinou vhodnou práci, § 52 písm. d) a e) ZPr upravující

---

<sup>175</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 323

<sup>176</sup> Tamtéž s. 558

výpověď ze strany zaměstnavatele, stejně jako okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. a) ZPr.<sup>177</sup>

**Na základě výše zmíněné legislativní změny avšak došlo k narušení právní jistoty, která v této oblasti pracovního práva,** a to i díky konstantní judikatuře Nejvyššího soudu, panovala. Z hlediska praktické aplikace tak mohou nastat následující problematické situace. V případě, že bude zaměstnavatel postupovat striktně podle zákona a při zdravotní prohlídce zaměstnance bude zjištěno, že zaměstnanec pozbyl způsobilost ze zdravotních důvodů dlouhodobě konat dosavadní práci a zaměstnavatel nebude mít z provozních důvodů možnost takového zaměstnance převést na jinou práci a z tohoto důvodu zaměstnanci dá výpověď z pracovního poměru a zaměstnanec zaměstnavatele podle § 72 ZPr následně zažaluje a v žalobě namítne, že je zdravotně způsobilý a trvá na dalším zaměstnávání, nastává zde potenciálně problematická situace. Zaměstnavatel má k dispozici pouze původní lékařský posudek zaměstnance, podle něhož zaměstnanec není způsobilý, tudíž i kdyby zaměstnavatel chtěl, nemůže takového zaměstnance po dobu trvání tohoto sporu na jeho původní pracovní místo zařadit. A to platí i v případě, že by si zaměstnavatel nechal zpracovat znalecký posudek. K přezkoumání lékařského posudku či znaleckého posudku v soudním sporu může dojít, pokud takový důkaz bude navržen.<sup>178</sup>

**Odlišná situace může nastat v případě jiného zaměstnavatele,** který zaměstnanci výpověď z pracovního poměru dá i tehdy, kdy ani lékařský posudek nemá k dispozici (např. proto zaměstnanec již od pohledu nevypadá v dobrém zdravotním stavu), neboť zdravotní stav takového zaměstnance bude stejně předmětem zkoumání v rámci soudního řízení, kdy bude zjišťován prostřednictvím znaleckých posudků. Z hlediska platnosti výpovědi z pracovního poměru je však stále rozhodující stav ke dni, kdy byla výpověď zaměstnanci řádně doručena do vlastních rukou a k případným změnám zdravotního stavu, k nimž došlo dodatečně, se při platnosti výpovědi nepřihlíží. Avšak ani znalec nebude zřejmě moci po určitém čase naprosto přesně vyjádřit, zda zaměstnanec byl či nebyl ke dni výpovědi z pracovního poměru zdravotně způsobilý. V průběhu času totiž dochází ke změnám zdravotního stavu člověka, ať už k lepšímu, či k horšímu a navíc se zaměstnanci jen v malé míře dovolávají neplatnosti skončení pracovního poměru. Poněkud jednodušší bude zřejmě situace, kdy dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro obecnou nemoc, avšak zaměstnanec trvá na tom, že jeho zdravotní způsobilost je následkem

---

<sup>177</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Povaha lékařského posudku jako podklad pro skončení pracovního poměru. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 109-110

<sup>178</sup> Tamtéž s. 110

pracovního úrazu či nemoci z povolání (viz dále). Z praxe je však známo, že i při existenci několika znaleckých posudků se stává, že znalecké posudky mohou být naprosto protichůdné, tudíž je poněkud problematické rozhodnout.<sup>179</sup><sup>180</sup>

### 6.2.1 Ztráta způsobilosti podle § 52 písm. d) ZPr

Výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZPr představuje situace, kdy zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání či pro ohrožení nemocí z povolání, nebo také situace, kdy zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. **Pracovní úraz** je definován § 271k ZPr jako: „*Poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“ Jako pracovní úraz se posuzuje nejen zranění tělesné, ale také porušení zdraví, pokud bylo způsobeno krátkodobým působením zevních vlivů, např. pokud byl zaměstnanec při práci, na níž není zvyklý a která není přiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu. Tělesná námaha musela pak být příčinou následku, o jehož odškodnění se jedná, přitom nemusí jít o jedinou příčinu úrazu, nýbrž stačí, když jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou. Porušením zdraví se pak rozumí nejen poškození tělesné, ale také psychické.<sup>181</sup>

**Nemoci z povolání** představují nemoci, jež jsou uvedeny v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. **Ohrožení nemocí z povolání** je ZPr definováno v § 347 odst. 1 ZPr jako: „*Takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vnikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výklad práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.*“<sup>182</sup>

**Nejvyšší přípustná expozice** se stanoví u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu práce vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí, a spočívá v určení počtu směn, po jejichž odpracování zaměstnanec nesmí tuto práci nadále vykonávat a musí být přeřazen na

<sup>179</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Povaha lékařského posudku jako podklad pro skončení pracovního poměru. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 110

<sup>180</sup> Zřejmě také může dojít k situaci, kdy na straně zaměstnance dojde ke zneužití institutu okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. a) ZPr. Zaměstnanec si obstará takový lékařský posudek, ve kterém bude uvedeno, že pozbyl dosavadní způsobilost konat práci, ačkoli tomu jeho zdravotní stav nedopovídá či je lékařský posudek založen jen na subjektivních problémech zaměstnance, které nejsou lékařsky zcela podloženy. Tamtéž s. 111

<sup>181</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 327

<sup>182</sup> Tamtéž s. 558

prokazatelně méně rizikové pracoviště, pokud vlivy nepříznivé na zdraví zaměstnance nelze odstranit jinak, a tudíž by další setrvání zaměstnance na pracovišti představovalo zdroj zvýšeného nebezpečí onemocnění, především pak vzniku nemoci z povolání. Pokud zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice, je zaměstnavatel povinen ho převést na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. b) ZPr, obdobně jako v případě, kdy zaměstnanec nesmí nadále konat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání či ohrožení nemoci z povolání. Jestliže k převedení zaměstnance na jinou práci nedojde, např. pokud zaměstnavatel pro zaměstnance nemá jinou vhodnou práci ve smyslu § 41 odst. 6 ZPr, představuje dosažení nejvyšší přípustné expozice výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZPr.<sup>183184</sup>

Jak bylo uvedeno výše, podkladem pro výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZPr je vydání lékařského posudku poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, v němž musí být jednoznačně vyjádřeno, že zaměstnanec dosavadní práci konat nesmí, tj. nestačí pouhé doporučení, aby zaměstnanec dosavadní práci nekonal. **Uvedený lékařský posudek také musí obsahovat konstatování, že příčinnou nemožnosti zaměstnance konat dosavadní práci je pracovní úraz, nemoc z povolání či ohrožení touto nemocí anebo dosažení nejvyšší přípustné expozice. Toto je důležité z hlediska odlišení výpovědního důvodu od výpovědního důvodu podle § 52 písm. e) ZPr.**<sup>185</sup>

Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) ZPr zřejmě nepředstavuje neplatné pracovněprávní jednání proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání či ohrožení nemoci z povolání, aniž by k tomu předem měl k dispozici lékařské posouzení zdravotního stavu zaměstnance. V případě, že zaměstnanec uplatní žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru, soud prostřednictvím dokazování objasní zdravotní stav zaměstnance a shledá výpověď z pracovního poměru platnou, pokud bude zjištěno, že zaměstnanec na základě pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení nemoci z povolání není opravdu schopen dále konat dosavadní práci. Pro platnost výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. d) ZPr je rozhodný stav v době výpovědi, tj. ke dni, v němž byla výpověď řádně doručena do rukou zaměstnance, proto k případným změnám

---

<sup>183</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 328

<sup>184</sup> O skutečnosti, zda zaměstnanec nejvyšší přípustné expozice dosáhl, nerozhoduje orgán veřejného zdraví a ani jiný správní orgán. V případě pochybností ohledně dosažení nejvyšší přípustné expozice ji prokazuje zaměstnavatel v řízení o určení neplatnosti výpovědi zaměstnavatelem. Tamtéž s. 328

<sup>185</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 340

zdravotního stavu a dalších rozhodných skutečností, k nimž došlo až dodatečně, tj. poté, co se výpověď z pracovního poměru řádným doručením stala perfektní, se při posuzování její platnosti nepřihlíží.<sup>186</sup>

### 6.2.2 Dlouhodobá nezpůsobilost podle § 52 písm. e) ZPr

Výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZPr je dán, pokud zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci, a to vzhledem ke svému zdravotnímu stavu. Okamžik, kdy zaměstnanec pozbyl způsobilost konat práci dlouhodobě, není ZPr uveden. Za nezpůsobilost zaměstnance tak lze považovat vymezení „*dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu*“ podle § 26 zákona č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „DůchPoj“) a § 3 písm. c) zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, které stanovují, že dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy trvá nebo má trvat déle než 1 rok, a který omezuje funkční schopnosti nutné pro zvládnutí základních životních potřeb. Pokud zaměstnanec nesmí konat pro svůj nepříznivý zdravotní stav dále dosavadní práci, je naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZPr jen tedy, jestliže nejde o následek pracovního úrazu, nemoc z povolání či ohrožení nemocí z povolání a jestliže se jedná na straně zaměstnance o dlouhodobý stav.<sup>187</sup>

Na rozdíl od výpovědního důvodu podle § 52 písm. d) ZPr není u tohoto výpovědního důvodu příčinou nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance pracovní úraz, nemoc z povolání či dosažená nejvyšší přípustná expozice, avšak jakákoli jiná příčina, která způsobuje dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav zaměstnance. Skutečnost, že dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav má vliv na způsobilost konat dále dosavadní práci musí být konstatována poskytovatelem pracovnělékařských služeb či rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. V lékařském posudku musí být jednoznačně uvedeno, že zaměstnanec pozbyl způsobilost dále konat dosavadní práci dlouhodobě, a to v důsledku svého zdravotního stavu.<sup>188</sup>

U výpovědního důvodu podle § 52 písm. e) ZPr platí totéž, co bylo uvedeno výše u výpovědního důvodu § 52 písm. d) ZPr, tedy že zřejmě nepředstavuje neplatné pracovněprávní jednání pouze proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi na základě dlouhodobé nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci, aniž by k tomu měl

---

<sup>186</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 328

<sup>187</sup> Tamtéž s. 328

<sup>188</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 340

posouzení zdravotního stavu lékařem a v případě žaloby na neplatnost takového rozvázání pracovního poměru soud dokazováním objasní zdravotní stav zaměstnance a shledá výpověď platnou, pokud bude zjištěno, že zaměstnanec skutečně pozbyl s ohledem na svůj stav dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.<sup>189</sup>

Výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZPr nenaplnuje skutečnost, že zaměstnanec získal nárok na invalidní důchod. Pokud se však zaměstnanec stane invalidním na základě svého dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, pak k naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. e) ZPr dojde. Výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZPr dále nepředstavuje ani splnění nároku na starobní důchod a závisí pouze na zaměstnanci, zda o přiznání starobního důchodu požádá či zda bude v pracovním poměru nadále pokračovat. Výplata starobního důchodu zaměstnanci podle § 37 odst. 1 DůchPoj, ve znění pozdějších předpisů pokud koná výdělečnou činnost, v plné výši či ve výši poloviny, polovina starobního důchodu je zaměstnanci vyplácena na základě jeho žádosti.<sup>190</sup>

### **6.3 Výpověď z důvodu nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce podle § 52 písm. f) ZPr**

Zaměstnanec může řádně plnit své povinnosti z pracovního poměru, jen pokud splňuje všechny požadavky a předpoklady na řádný výkon práce. Výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZPr tak zaměstnavateli zajišťuje, že nadále nemusí zaměstnávat takovou fyzickou osobu, která není způsobilá konat sjednaný druh práce předepsaným způsobem a která není schopna bez zavinění zaměstnavatele vyhovět oprávněným požadavkům pro výkon práce, které zaměstnavatel stanoví.<sup>191</sup>

#### **Výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZPr tak obsahuje dvě skutkové podstaty:**

- nesplňování předpokladů stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce a
- nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce.

Pro naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) ZPr je tak třeba, aby zaměstnanec nesplňoval předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce či pokud nesplňuje požadavky pro řádný výkon této práce, a to bez zavinění zaměstnavatele. Předpoklady pro výkon sjednaného druhu práce stanoví zákon či jiné obecně závazné právní

---

<sup>189</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 328

<sup>190</sup> Tamtéž s. 328

<sup>191</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 340

předpisy, požadavky na řádný výkon práce vymezuje zaměstnavatel, kdy jedním z těchto požadavků jsou uspokojivé pracovní výsledky, které je podle § 52 písm. f) ZPr zaměstnavatel po zaměstnanci vždy oprávněn požadovat.<sup>192</sup>

### **6.3.1 Nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f) ZPr**

Předpoklady pro výkon určitého druhu práce jsou ZPr či jinými obecně závaznými právními předpisy stanoveny v zájmu zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany života a zdraví zaměstnanců a dalších fyzických osob a dodržení dalších pravidel, jejichž zachování nemusí nutně odpovídat pouze zájmům zaměstnavatele, ale i zájmům celé společnosti. Předpoklady pro výkon sjednané práce spočívají především v dosažení určitého vzdělání, stupně kvalifikace či určitých dovedností, v osvědčení znalostí zaměstnance složením stanovené zkoušky anebo jiným povinným přezkoušením zaměstnance. Předpoklady pro výkon sjednané práce nemá ten, jemuž byl uložen trest zákazu činnosti, který se k této práci vztahuje podle § 73 a § 74 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů, a dále také ten, jemuž byl na základě rozhodnutí správního úřadu či jiného orgánu uložen zákaz práci vykonávat či komu výkon práce neumožňují zvláštní právní předpisy.<sup>193</sup>

Mezi předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce patří rovněž kvalifikační předpoklady vyžadované právními předpisy upravující mzdové či platové poměry zaměstnanců. To však neplatí v případě předpokladů, které předpisy významné pro stanovení mzdy či platu stanoví nebo mohou stanovit, pouze jako hlediska, která jsou významná pro učení mzdy či platu v rámci úvah přicházejícího rozpětí či přiznání určitého platového stupně apod. Pro stanovení předpokladů pro výkon sjednané práce není rozhodné, zda k jejich stanovení došlo ještě před vznikem pracovního poměru, či teprve za dobu jeho trvání.<sup>194</sup>

Předpoklady, které jsou stanoveny právními předpisy, jsou obligatorní povahy, tedy musí být splněny, v opačném případě pracovní poměr nemůže trvat. Nastane-li taková situace, pak může pracovní poměr trvat pouze pod podmínkou, že dojde ke změně druhu práce, která je sjednána v pracovní smlouvě. Ke stanovení těchto předpokladů nemusí dojít pouze obecně závaznými předpisy, avšak také vnitřními předpisy, např. pracovním řádem. V případě, že se jedná o předpoklady, které jsou právními předpisy stanoveny pouze fakultativně, a zaměstnavatel tyto předpoklady zaměstnanci prominul, pak s ním lze na základě výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) ZPr rozvázat pracovní poměr jen za předpokladu, že zaměstnanec

---

<sup>192</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290. s. 328

<sup>193</sup> Tamtéž s. 329

<sup>194</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 104

neplní podmínky, za kterých mu požadované předpoklady byly prominuty, např. podmínky zvyšování kvalifikace.<sup>195</sup>

### 6.3.2 Nesplňování požadavků pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f) ZPr

Druhou skutkovou podstatu výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. f) ZPr představuje nesplňování požadavků pro výkon sjednané práce. Pracovní poměr tak může být podle § 52 písm. f) ZPr může rozvázán i z důvodu, kdy zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce. ZPr není předepsáno, jakým způsobem tyto požadavky mají být stanoveny, musí se však jednat o takové požadavky, u nichž zaměstnavatel může prokázat, že je po zaměstnanci požaduje oprávněně, neboť v případě jejich nedodržení by jeho úkoly nebyly splněny tak, jak vyžadují potřeby zaměstnavatele. Při srovnání stanovených předpokladů, jejichž nesplnění je posuzováno obecně, a to z hlediska sjednaného druhu práce, je nesplňování požadavků nutno posuzovat z hlediska konkrétní práce zaměstnance. Na základě tohoto tak může dojít k situaci, že podle druhu činnosti zaměstnavatele a jeho organizačního členění mohou být pro stejný druh práce vyžadovány rozdílné požadavky v různých organizačních jednotkách (na různých pracovištích) zaměstnavatele.<sup>196</sup>

Zaměstnavatel může vytyčovat nejen ty požadavky, které jsou pro výkon určité práce obecně známé, ale je také oprávněn si stanovit požadavky podle svých potřeb, a to v souvislosti s konkrétními podmínkami, za nichž zaměstnanec svou práci koná. Ačkoli jsou požadavky pro řádný výkon práce ponechány na zaměstnavateli, ten není při jejich stanovení však oprávněn postupovat libovolně, požadavky vytyčené zaměstnavatelem musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovní činnosti z objektivního hlediska ospravedlnitelné. Právní význam současně mají tyto požadavky tehdy, pokud zaměstnavatel nezavinil, že by byly zaměstnancem nesplnitelné. Pokud jsou tedy požadavky stanovené zaměstnavatelem oprávněné a ospravedlnitelné, je zaměstnavatel oprávněn, a to podle povahy vykonávané práce po zaměstnanci požadovat, aby např. měl vhodné společenské vystupování, aby se zdržel určitých činností v době odpočinku, aby při výkonu práce používal předepsaný oděv, aby měl organizační schopnosti apod. Mezi kvalifikační předpoklady patří zejména osvědčení o dosaženém vzdělání, bez něhož nelze danou práci vykonávat, oprávnění řídit motorové vozidlo, občanská bezúhonnost či minimální věková hranice.<sup>197</sup>

---

<sup>195</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 105

<sup>196</sup> Tamtéž s. 105

<sup>197</sup> Tamtéž s. 105

**Jako příklad nesplňování požadavků** lze uvést např. situaci, kdy vedoucí zaměstnanec u svých podřízených trpí porušování povinností, poskytuje jim neoprávněné výhody či špatně organizuje jejich práci. ZPr není vyžadováno, aby požadavky, které jsou pro řádný výkon práce nezbytné, byly stanoveny právním předpisem. Tyto požadavky jsou proto stanoveny zaměstnavatelem a mohou být uvedeny ve vnitřním předpisu, pracovním příkazu vedoucího zaměstnance, etickém kodexu či také v pracovní smlouvě zaměstnance. Požadavky mohou být kladeny jak na psychické, tak na fyzické vlastnosti zaměstnance a mohou také spočívat i v jiných skutečnostech, jež mohou mít na plnění pracovních úkolů podstatný vliv. Jedná se např. o požadavky, které se týkají specifických odborných znalostí, způsobu chování a jednání s klienty, organizačních schopností či morálních kvalit, oblékání a celkové úpravy zevnějšku. Pro naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) ZPr z důvodu nesplňování požadavků není zaměstnancovo zavinění, a proto lze výpověď z tohoto důvodu dát i v situaci, kdy tyto požadavky nemohou být zaměstnancem z objektivních důvodů splněny. Podmínkou však je, aby tato situace nebyla zaviněna zaměstnavatelem.<sup>198</sup>

Neuspokojivé pracovní výsledky na straně zaměstnance svědčí o neschopnosti zaměstnance řádně vykonávat přidělovanou práci, tj. zaměstnanec není schopen dosáhnout zaměstnavatelem požadované pracovní výkonnosti, jaké v porovnání s ním jsou schopni dosáhnout ostatní zaměstnanci, jež jsou stejně pracovní zařazení. Důvod neuspokojování pracovních výsledků tak může spočívat např. ve skutečnosti, že zaměstnanec svými schopnostmi, a to ať fyzickými, např. manuální činností či duševními na danou práci nestačí či nedisponuje příslušnými odbornými, organizačními či řídicími schopnostmi. Tyto nedostatky nejsou na straně zaměstnance zaviněny ani z nedbalosti, např. jeho nedbalým přístupem k plnění pracovních povinností.<sup>199</sup>

Pokud nesplňování těchto požadavků spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích, je vyžadováno, aby zaměstnavatel z tohoto důvodu zaměstnanci dal výpověď, jen pokud byl zaměstnanec zaměstnavatelem v posledních 12 měsících písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Nejedná o pracovní právní, ale faktické jednání, na které nedopadají důvody nicotnosti či neplatnosti, a tedy určení, zda je konkrétní výzva, kterou zaměstnavatel zaměstnance vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků neplatná, je soudem vyloučeno.<sup>200</sup>

---

<sup>198</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 105

<sup>199</sup> Tamtéž s. 105

<sup>200</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 328

Podmínkou platnosti takové výpovědi je tedy písemná forma upozornění ve stanovené době a poskytnutí přiměřeně dlouhé lhůty k tomu, aby na straně zaměstnance mohlo dojít k prokázání, že své pracovní výsledky zlepšil, např. několikadenní lhůta je příliš krátká. Tato písemná výzva zaměstnavatele k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků tak představuje hmotněprávní předpoklad platnosti výpovědi podané podle § 52 písm. f) ZPr, a jelikož se týká skončení pracovního poměru, musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou. Z hlediska písemné výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků je třeba, aby zaměstnavatel stanovil přesnou lhůtu, do jejíhož uplynutí má zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky odstranit. Délka takto stanovené lhůty však současně musí být přiměřená k nedostatkům, které jsou vytýkány v práci zaměstnance, jinak je výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. f) ZPr neplatná.<sup>201</sup>

#### **6.4 Výpověď z důvodu porušení povinnosti podle § 52 písm. g) ZPr**

Výpovědní důvod spočívající v chování zaměstnance podle § 52 písm. g) ZPr umožňuje rozvázat pracovní poměr tehdy, pokud jsou dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, avšak tento způsob zaměstnavatel buď nechce či nemůže použít, neboť to zákon nepřipouští či z důvodu, že zaměstnanec závazně porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem. Zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. g) ZPr pouze za splnění podmínek.<sup>202</sup>

##### **Podmínky naplňující výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZPr:**<sup>203</sup>

- **Zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin** k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo pokud byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkonů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- **Zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů**<sup>204</sup> vztahující se k jim vykonávané práci závazně či zvláště hrubým způsobem,

<sup>201</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 105

<sup>202</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 333

<sup>203</sup> Tamtéž s. 333

<sup>204</sup> Termín „povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ nahradil v ZPr dříve (do 31. 12. 2006) užívaný termín „pracovní kázeň“, což bylo zdůvodněno tím, že institut „pracovní kázně“ spíše přísluší služebním vztahům než pracovnímu poměru. VYSOKAJOVÁ, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 105

- **Zaměstnanec porušoval soustavně povinnosti vyplývající z právních předpisů** vztahujících se k jim vykonávané práci méně závažným způsobem, a to za předpokladu, že byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením této povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi

Zaměstnanci jsou povinni plnit povinnosti, které jsou jim stanoveny právními předpisy podle § 301 ZPr a § 302 ZPr až 304 ZPr, pracovním řádem či jiným vnitřním předpisem, stejně jako pracovní smlouvou nebo pokyny nadřízeného zaměstnance. Tyto povinnosti mají společný základ, tj. vyplývají z pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, tedy nemůže být podle pracovněprávních předpisů postiženo takové chování zaměstnance, kterým zaměstnanec neporušil povinnosti z pracovněprávního vztahu. Samo o sobě přitom není rozhodující, zda zaměstnanec své povinnosti porušil v pracovní době či v době svého odpočinku. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem představuje výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZPr pouze, pokud bylo zaměstnancem zaviněno úmyslně, vědomou nedbalostí či alespoň z nedbalosti nevědomé. Nezaviněné jednání zaměstnance tak může být výpovědním důvodem podle § 52 písm. g) ZPr pouze v případě, že stanoví-li tak ZPr výslovně, např. výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. f) ZPr.<sup>205</sup>

**V případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) ZPr je nutno zkoumat stupeň intenzity porušení povinností zaměstnance.** Pracovní poměr lze na základě § 52 písm. g) ZPr vypovědět, jen pokud porušení povinností zaměstnance dosáhlo určitého stupně intenzity. Z hlediska stupně intenzity porušení povinností z pracovního poměru je ZPr rozlišováno:<sup>206</sup>

- zvláště hrubým způsobem,
- pro závažné porušení těchto povinností,
- a pro soustavné, méně závažné porušování těchto povinností.

Tyto pojmy nejsou ZPr definovány a jejich vymezení závisí na tom, zda a jak bude za jejich porušení zaměstnanec postižen. Z hlediska určení jaké intenzity takové porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci na straně zaměstnance dosáhlo, není relevantní, jak je určité jednání zaměstnance hodnoceno zaměstnavatelem v jeho pracovním řádu či jiném vnitřním předpisu či jak má být hodnoceno

<sup>205</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 333

<sup>206</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 327

podle kolektivní smlouvy, případně také podle pracovní či jiné smlouvy stran základního pracovněprávního vztahu.<sup>207</sup>

Pokud zaměstnavatel ve smlouvě či vnitřním předpisu uvádí, že pokud se zaměstnanec dopustí zde uvedených jednání, pak toto jednání zaměstnance bude představovat závažné porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k nim vykonávané práci, a proto bude vždy důvodem pro výpověď nebo se jiné zde uvedené jednání zaměstnance bude posuzovat jako zvlášť hrubé porušení povinností, a proto se zaměstnancem bude pracovní poměr zrušen okamžitě, soud nebude takovým vymezením v případě rozhodování o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vázán.<sup>208</sup>

**Vymezení hypotézy podle § 52 písm. g) ZPr** v každém konkrétním případě závisí na úvaze soudu, aby v každém jednotlivém případě posoudil, jak budou výše zmíněné pojmy, tj. zvlášť hrubé, závažné a méně závažné porušení povinností zaměstnance definovány a na základě jejich posouzení rozhodne, zda zaměstnanec byl za své jednání postižen způsobem, který odpovídá zákonu. Soud v případě zkoumání intenzity porušení povinností zaměstnance přihlédně zejména ke skutečnostem jako je např. k osobě zaměstnance, pracovnímu místu zastávaném zaměstnancem, dosavadnímu postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k situaci a době, v níž došlo k porušení povinností, k způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností apod. Soudu je zde tedy zákonem ponechána široká možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru na základě § 52 písm. g) ZPr odpovídalo skutečnosti, zda lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby u něj pracovní poměr takového zaměstnance nadále pokračoval.<sup>209</sup>

**Jako typický příklad závažného porušení povinností zaměstnance** lze uvést požívání alkoholu a jiných návykových látek na pracovišti, výkon práce pro sebe a jiné osoby v pracovní době, neomluvená absence, nepovolené užívání dopravních prostředků zaměstnavatele na soukromé cesty, nerespektování příkazů nadřízených či morální a majetkové delikty na pracovišti. Jako porušení pracovních povinností je posuzováno, jak neschopnost zaměstnance k výkonu práce v důsledku požití alkoholických nápojů kvůli kterému není zaměstnanec při nastoupení do práce připuštěn k jejímu výkonu, tak nenastoupení do práce v určenou dobu, a to z hlediska jeho indispozice po požití

---

<sup>207</sup> Z tohoto důvodu se § 52 písm. g) ZPr považuje za tzv. právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. právní norma, jež není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby na základě svého uvážení v každém jednotlivém případě sám vymezil hypotézu právní normy, a to ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 334

<sup>208</sup> Tamtéž s. 334

<sup>209</sup> Tamtéž s. 334

alkoholových nápojů. Nižší stupeň intenzity porušení povinností zaměstnancem než méně závažné, není ZPr stanoven, a proto je nutno každé zaviněné porušení této povinnosti zaměstnancem hodnotit ze strany zaměstnavatele jako méně závažné porušení povinností.<sup>210</sup>

**Jako méně závažné porušení povinností** zaměstnance je tak výpovědním důvodem podle § 52 písm. g) ZPr pouze tehdy, pokud k němu dochází soustavně. Podle judikatury Nejvyššího soudu se o soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, bude jednat v případě, že se zaměstnanec dopustí alespoň 3 a více případů, jež však nemusí být stejného druhu, které nedosahují intenzity zvláště hrubého či závažného porušení a mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.<sup>211</sup> Pokud tak na straně zaměstnance dojde k porušení jeho povinností ve 3 případech, výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZPr zde nebude dán v případě, že mezi těmito porušeními uplynula tak dlouhá doba, jež nasvědčuje tomu, že se jednalo pouze o ojedinělá (ačkoli opakovaná, zásadně však jednorázová) vybočení z řádného plnění pracovních povinností na straně zaměstnance.<sup>212</sup> V případě nedodržení vyšších nároků na osobní vlastnosti zaměstnance a na úroveň jeho chování v mimopracovní době požadovaných pracovním řádem nepředstavuje podle judikatury Nejvyššího soudu porušení povinností vyplývající z pracovněprávních předpisů. Může se však jednat o nesplňování požadavků zaměstnavatele nezbytných pro řádný výkon sjednané práce.<sup>213</sup>

**Hmotněprávním předpokladem platné výpovědi podle § 52 písm. g) ZPr** z důvodu soustavného méně závažného porušení povinností je písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi, **tzv. vytýkáci dopis**, které mu bylo předáno v posledních 6 měsících před doručením výpovědi a musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou. Zaměstnanec musí být písemně na možnost výpovědi upozorněn na základě § 52 písm. g) ZPr, proto je třeba, aby zaměstnavatel zaměstnance písemně na možnost výpovědi upozornil nejpozději při méně závažném porušení povinností z pracovního poměru, jež předcházelo dalšímu méně závažnému porušení povinností, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru.<sup>214</sup>

Vytýkáci dopis se od upozornění na neuspokojivé pracovní výsledky liší v tom, že je výtkou zaměstnanci, jenž své povinnosti porušuje zaviněně, a to buď úmyslně či z nedbalosti, přičemž zavinění zaměstnanci prokazuje zaměstnavatel a jedná se tak o porušení povinností zaměstnance při plnění pracovních úkonů či v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatelé v praxi

---

<sup>210</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 346

<sup>211</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3019/2000 ze dne 12. 04. 2001 Tamtéž s. 346

<sup>212</sup> Tamtéž s. 334

<sup>213</sup> Tamtéž s. 334

<sup>214</sup> Tamtéž s. 335

dávají zaměstnanci vytýkáci dopis v situaci, kdy pro intenzitu porušení povinnosti nejsou splněny podmínky pro výpověď a vyčkají, zda na straně zaměstnance dojde k dalšímu porušení (a následné výpovědi), po které bude následovat další vytýkáci dopis nebo dojde na straně zaměstnance k porušení jeho povinností takovým způsobem, že napříště je již takovému zaměstnanci zaměstnavatel oprávněn zrušit pracovní poměr okamžitě.<sup>215</sup>

Vytýkáci dopis musí být v písemné formě a doručen zaměstnanci a je v něm nutno stručně uvést zejména následující skutečnosti, např. od kdy byl u zaměstnance založen pracovní poměr, dále vymežit, jaký druh práce zaměstnanec vykonává a že detaily práce jsou obsahem pracovní náplně, jaká konkrétní porušení byla zjištěna, o jaké porušení vyplývající z právních předpisů se jednalo, co bylo porušeno. Zde se lze opřít např. o ZPr, tj. povinnosti zaměstnance vztahující se k vykonávané práci podle § 301 ZPr až § 304 ZPr, vnitřní předpisy jako např. pracovní řád, pokyny nadřízeného. A dále je také třeba, aby zaměstnavatel vymezil, jak kvalifikuje počínání zaměstnance, zda jeho porušení shledal např. jako soustavně méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů či jiné podle § 52 písm. g) ZPr a zároveň zaměstnance vyzve, aby okamžitě sjednal nápravu svého chování.<sup>216</sup>

Výpověď podle § 52 písm. g) ZPr lze zaměstnanci dát pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu zaměstnavatel dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vzniknul, kdy tyto uvedené lhůty jsou prekluzivní, tedy v případě jejich marného uplynutí právo zaniká. Pro stanovení počátku běhu 2 měsíční prekluzivní lhůty není rozhodující, kdy se o porušení povinnosti dozví přímo vedení zaměstnavatelské organizace, postačí, pokud se o porušení dozví kterýkoli zaměstnanec, jenž je tomu, který povinnost porušil, nadřízen. V případě, že on sám z příslušného porušení povinnosti zaměstnance není schopen vyvodit důsledky, je třeba, aby to oznámil příslušnému zaměstnanci, který takovou pravomocí disponuje.<sup>217</sup>

**V souvislosti s výpovědním důvodem § 52 písm. g) ZPr jako závažné porušení povinnosti se v praxi může vyskytnout situace, kdy zaměstnavatel s novým zaměstnancem uzavře dohodu o užívání prostředků zaměstnavatele,** a to např. osobního automobilu. Na základě této dohody je zaměstnanec oprávněn automobil užívat také pro soukromé účely a takových dohod je u zaměstnavatele již více realizováno. Zaměstnanec následně požádá příslušné oddělení, aby mu zaslalo vzory vyúčtování užívání služebního

---

<sup>215</sup> PORUBIAKOVÁ, V. *Pracovní právo praktické*. 1. vydání. Praha: Academia, 2015. 186 stran. ISBN 978-80-200-2543-2. s. 58

<sup>216</sup> Tamtéž s. 58

<sup>217</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 335

vozu, obdrží několik formulářů a vzorů, které byly vyplněny jinými zaměstnanci, kteří disponují shodnou dohodou za předešlé období. Z těchto formulářů vyplývá skutečnost, že všichni zaměstnanci si jako služební cesty účtují cesty z práce a do práce a nový zaměstnanec takto také začne činit. Dohodou o užívání automobilu není taková situace explicitně řešena. Nový zaměstnanec vyúčtování řádně odesílá ke kontrole a schválení a nikdy k takovému vyúčtování neobdrží žádných námitek, tato praxe je realizována více než půl roku. Zaměstnanci je po půl roce ovšem oznámeno, že porušil své pracovněprávní povinnosti, když cestu do místa zaměstnání z místa bydliště účtoval jako pracovní, ačkoli tato cesta s přihlédnutím k platné právní úpravě nemá povahu pracovní cesty.<sup>218</sup>

**K výše zmíněné situaci ohledně pravděpodobného závažného porušení povinnosti si lze položit několik otázek.** Měla praxe zaměstnavatele, kdy cesty z a do zaměstnání byly běžně vykazovány jako služební, povahu zvyklosti? Podle všeho lze mít za to, že ano, neboť zaměstnavatele musel prostřednictvím odpovědných zaměstnanců vědět, že se takto děje a tuto praxi nijak nerozporoval, a to po delší dobu. V případě prvních zaměstnanců, kteří nastavili takovou praxi, se vůči zaměstnavateli jednalo spíše o zavedenou praxi stran, z níž se posléze v rámci pracoviště stala zvyklost, a to v důsledku déledobosti a obecné akceptovatelnosti. Je možné, že tato zvyklost způsobila, že nový zaměstnanec získal podpisem dohody právo jednat stejným způsobem, tj. vykazovat cesty z a do zaměstnání jako pracovní? Opět se lze domnívat, že ano, a to i přesto, že výše bylo uvedeno, že v případě zvyklostí a zavedené praxe stran jde o kategorii, která slouží k doplnění smlouvy, tj. samy o sobě by nebyly např. s to překonat zákonný zákaz užívání pracovních prostředků zaměstnavatele k soukromým účelům. Uzavřením dohody o užívání došlo k otevření možnosti vedoucí k jejich realizaci, tj. pro uplatnění jejich doplňkové povahy z hlediska určení těch práv a povinností, které neplynou ze vzájemné dohody stran.<sup>219</sup>

V případě, že dohoda takovou praxi nevyklučovala přímo, pak zde není v žádném případě vyloučena úvaha, že k založení práva nedošlo, a to na základě jednak zvyklosti a jednak nerozporování ze strany zaměstnavatele, a to prostřednictvím odpovědného zaměstnance. Došlo tedy v této souvislosti k porušení pracovní kázně? Lze mít za to, že ano, pokud zde nebyla původně vůle zaměstnavatele takový benefit poskytnout, avšak výlučně u toho zaměstnance, který v okamžiku obdržení prvního takového vyúčtování měl takovou praxi důsledně odmítnout a požadovat uhrazení nákladů, tj. měl zvrátit vznikající zavedenou

---

<sup>218</sup> MORÁVEK, Jakub. Skončení pracovního poměru v kontextu nového občanského zákoníku. In: BARANCOVÁ, Helena; OLŠOVSKÁ, Andrea, (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 74

<sup>219</sup> Tamtéž s. 75

praxi stran a následně se rodící zvyklost. **V této souvislosti lze připomenout**, že vyjma toho, že v řadě případů se písemná forma dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ohledně úpravy jejich vzájemných práv a povinností nepředpokládá, že zhojení nedostatku formy dochází v případě dohody, která směřuje ke vzniku či změně základního pracovněprávního vztahu, a to ve chvíli, kdy se (změněný) vztah začne konzumovat. V kontextu § 545 ObčZ může tento fakt s přihlédnutím k možnému tvrzení omisivního jednání zaměstnavatele vést v některých případech ke sporu o to, jaká všechna práva má zaměstnanec vůči zaměstnavateli, např. ohledně užívání jeho majetku, jako je internet či počítač, a to s přihlédnutím ke zvyklostem a jaké jednání ze strany zaměstnance tedy ve skutečnosti představuje porušení pracovní kázně.<sup>220</sup>

## **6.5 Výpověď z důvodu porušení povinností zaměstnance podle § 52 písm. h) ZPr**

Některá práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „NemPoj“) a některé sankce za jeho porušení jsou s účinností od 1. 1. 2012 jsou upravena také ZPr. Povinnosti zaměstnance konkretizuje § 301a ZPr, který stanoví, že v době prvních 14 kalendářních dnů<sup>221</sup> jsou zaměstnanci povinni dodržovat stanovený režim práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasně pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle NemPoj, tj. dodržovat režim dočasně práce neschopného pojištěnce stanoveného podle NemPoj, a to v rozsahu, který vyplývá z § 56 odst. 2 písm. b) NemPoj. Porušení povinností stanovené v § 301a ZPr představuje důvod k výpovědi podle § 52 písm. h). ZPr pouze v případě, kdy došlo k porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance zvlášť hrubým způsobem, a to počínaje dnem 1. 1. 2012.<sup>222 223</sup>

---

<sup>220</sup> MORÁVEK, Jakub. Skončení pracovního poměru v kontextu nového občanského zákoníku. In: BARANCOVÁ, Helena; OLŠOVSKÁ, Andrea, (eds). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 74

<sup>220</sup> Tamtéž s. 75

<sup>221</sup> V období od 1. 12. 2012 do 31. 12. 2013 platilo v době prvních 21 kalendářních dnů

<sup>222</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 336

<sup>223</sup> Za porušení výše zmíněných povinností mohlo dojít k postihu zaměstnance již podle právní úpravy platné do 31. 12. 2011, neboť pokud podle § 192 odst. 5 ZPr zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů (a v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 v obdobích prvních 21 dnů) dočasně pracovní neschopnosti porušil povinnost zdržovat se na místě pobytu a dodržování povolených vycházek, byl zaměstnavatel se zřetelem k závažnosti porušení těchto povinností oprávněn zaměstnanci snížit či neposkytnout náhradu mzdy či platu. Důvod pro vložení § 301a ZPr tak představoval záměr zaměstnavateli umožnit v případě porušení povinností na straně zaměstnance zvlášť hrubým způsobem postihnout jednostranným rozvázáním pracovního poměru, a tedy v zásadě nejvyšší možnou sankcí v oblasti pracovněprávních vztahů, a to vložení nového výpovědního důvodu §

**Na straně zaměstnance dochází k porušení režimu práce dočasně neschopného zaměstnance ve smyslu § 301a ZPr za splnění následujících podmínek:<sup>224</sup>**

- Zaměstnanec se nezdržuje v místě, jež sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti či v místě, do kterého změnil svůj pobyt v době dočasné pracovní neschopnosti s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře. Změna místa pobytu musí být zaměstnancem zaměstnavateli oznámena písemně či jinak prokazatelně,
- Zaměstnanec nedodržuje rozsah a dobu vycházek stanovených ošetřujícím lékařem.

Novelou ZPr, která byla provedena zákonem č. 365/2011 Sb., došlo k vložení § 52 písm. h) ZPr, který na rozdíl od předchozího § 301 ZPr ukládá povinnosti, které s výkonem práce nesouvisí. Výpovědní důvod podle § 52 písm. h) ZPr tak představuje případ, kdy je výjimečně možné postihnout zaměstnance za jeho chování mimo pracoviště a mimo pracovní dobu, navíc bez přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů pro zaměstnavatele, a to rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.<sup>225</sup>

Pracovněprávní předpisy tradičně zaměstnanci ukládají povinnosti, jež souvisejí s výkonem práce, čemuž se však pojetí § 301a ZPr vymyká. Vyjma toho také navíc zaměstnancům ukládá povinnosti, které však zaměstnanci již mají na základě jiného právního předpisu, tj. z oblasti práva sociálního zabezpečení, kterým je NemPoj. Ten je však, a to na rozdíl pracovního práva, z veřejnoprávní oblasti, který v § 56 NemPoj upravuje povinnost pojištěnců dodržovat režim dočasně práce neschopného a jejich povinnost dodržovat místo pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti. Ustanovením § 301a ZPr však nedošlo k převzetí všech povinností pojištěnců, které vyplývají z § 56 NemPoj a pouze části z nich, oproti § 56 NemPoj nejsou zaměstnancům uloženy ostatní povinnosti, které se týkají dodržování léčebného režimu.<sup>226</sup>

Na tomto místě lze konstatovat, že si zde zákonodárce zřejmě uvědomil nepřípadnost a neodůvodněnost umožnit zaměstnavateli jednostranně rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, a to z důvodu, který nemá vůbec souvislost s výkonem práce zaměstnance a má původ v porušení předpisů vztahujících se k oblasti sociálního zabezpečení. Na základě vložení § 301a ZPr tak zákonodárce z porušení povinnosti v oblasti nemocenského pojištění vytvořil

---

52 písm. h) ZPr. BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8s. 1172-1173

<sup>224</sup> Tamtéž s. 1172

<sup>225</sup> Tamtéž s. 1172

<sup>226</sup> Tamtéž s. 1172-1173

současně i porušení pracovněprávních povinností zaměstnance. Současně tak byla do § 192 odst. 5 ZPr vložena věta, podle které nesmí být náhrada mzdy či platu snížena či neposkytnuta, pokud byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance zaměstnanci dána výpověď podle § 52 písm. h) ZPr, a tedy promítnutí zásady ne *bis in idem* neboli zákaz dvojího postihu. Zaměstnavatel tak může v případě zvlášť hrubého porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a ZPr buď zaměstnanci snížit či neposkytnout náhradu mzdy či platu za příslušné období pracovní neschopnosti podle § 192 odst. 5 ZPr či dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h) ZPr.

V případě, že výše zmíněné povinnosti zaměstnanec poruší, jedná se o důvod výpovědi podle § 52 písm. h) ZPr pouze pokud toto porušení bylo ze strany zaměstnance zaviněno a jen pokud se jedná o porušení zvlášť hrubým způsobem. Co se rozumí tímto zvlášť hrubým porušením povinností zaměstnance dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce podle §301a ZPr, není ZPr stanoveno. Tudíž je nutno § 52 písm. h) ZPr považovat za právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou a stejně jako ve výše zmíněném § 52 písm. g) ZPr je tedy i v případě § 52 písm. h) ZPr zcela přenecháno na úvaze soudu, aby dle svého uvážení v každém jednotlivém případě posoudil, zda jednání zaměstnance porušujícího povinnosti podle § 301a ZPr dosáhlo intenzity porušení zvlášť hrubým způsobem. Stejně jako u výše zmíněného výpovědního důvodu § 52 písm. g) ZPr ani zde nehraje roli, jak zaměstnavatel toto jednání zaměstnance hodnotí ve svém pracovním řádu, jiném vnitřním předpisu apod.<sup>227</sup>

**Jeden z „nejcitlivějších problémů“ výpovědního důvodu podle § 52 písm. h) ZPr** může v praxi představovat otázka správného posouzení intenzity porušení povinnosti zaměstnancem ze strany zaměstnavatele. Jak bylo výše řečeno, aby mohl být pracovní poměr rozvázán na základě § 52 písm. h) ZPr, musí se jednat o porušení zvlášť hrubým způsobem, tj. porušení nejvyšší možné intenzity. Z toho důvodu musí zaměstnavatel pečlivě posuzovat případ od případu a individuálně zohlednit všechny důležité okolnosti a souvislosti každého případu. Za porušení režimu práce neschopného zaměstnance zvlášť hrubým způsobem lze považovat případ, kdy na straně zaměstnance dojde k zneužití uznání pracovní neschopnosti k tomu, aby vykonával jinou výdělečnou činnost či aby došlo k jeho rekreaci na jiném místě, než jak bylo stanoveno místo jeho pobytu po dobu dočasné pracovní neschopnosti.<sup>228</sup>

---

<sup>227</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8s. 1172-1173

<sup>228</sup> BUKOVJAN, Petr. *Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru*. [online]. [cit. 02. 08. 2016]. Dostupné z: <<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36365v46130-novely-zakoniku-prace-a-skonceni-pracovniho-pomeru/>>.

V případě, že zaměstnanec opakovaně poruší režim dočasně práce neschopného pojištěnce, může být k takové skutečnosti zaměstnavatelem přihlédnuto, jako k okolnosti, která zvyšuje intenzitu porušení povinnosti a ve svém důsledku povede i k výpovědi podle § 52 písm. h) ZPr. **Mělo by se jednat o vícenásobné opakované porušení v rámci jednoho a téhož období za prvních 14 kalendářních dnů nemoci zaměstnance**, neboť případný postih zaměstnance výpovědí podle § 52 písm. h) ZPr za jednorázové porušení povinností dočasně práce neschopného zaměstnance podle § 301a ZPr se jeví jako příliš tvrdé.<sup>229</sup>

V případě porušení povinnosti stanovené § 301a ZPr je zaměstnavatel zaměstnanci dát výpověď pouze ve lhůtách uvedených § 57 ZPr, kdy opožděnost podané výpovědi je důvodem její neplatnosti. Tyto lhůty jsou podle § 57 odst. 1 ZPr stanoveny pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu výpovědi zaměstnavatel dozvěděl (subjektivní lhůta), nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl (objektivní lhůta). Stejně jako v případě § 52 písm. g) ZPr se jedná o prekluzivní lhůty, tedy pokud není ve výše zmíněné lhůtě právo vykonáno, dochází k jeho zániku. Výjimka ohledně běhu subjektivní lhůty je stanovena § 57 odst. 2 ZPr, a to v případě, že jednání zaměstnance, ve kterém je možno spatřovat důvod k výpovědi podle § 52 písm. h) ZPr se stane předmětem šetření jiného orgánu. Za jiný orgán ve smyslu § 57 odst. 2 ZPr lze považovat jen subjekt, který je odlišný od zaměstnavatele, do jehož zákonné pravomoci spadá posuzování porušení povinnosti zaměstnancem. Typicky se jedná např. o orgány bezpečnosti práce, orgány činné v trestním řízení či hygienické služby.<sup>230</sup>

Výše uvedená výjimka podle § 57 odst. 2 ZPr se vztahuje pouze na případy, kdy se zaměstnavatel o porušení povinnosti zaměstnance již dozvěděl a 1 měsíční subjektivní lhůta tak začala už běžet. Pokud zde dojde k zahájení šetření jiným orgánem, tato lhůta přestává běžet a začne běžet znovu, a to v plném 1 měsíčním rozsahu, ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku toho šetření dověděl. V případě, že šetření jiného orgánu bylo započato dříve, než začala běžet subjektivní lhůta zaměstnavateli, (tj. než se zaměstnavatel o porušení této povinnosti dověděl), tento režim se neuplatní a běží zde bez přerušení 1 měsíční subjektivní lhůta, a to od okamžiku, kdy se o porušení povinnosti zaměstnavatel dověděl. Rovněž i v těchto případech je nutno brát na zřetel běh objektivní 1 roční lhůty.<sup>231</sup>

---

<sup>229</sup> BUKOVJAN, Petr. *Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru*. [online]. [cit. 02. 08. 2016]. Dostupné z: <<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36365v46130-novely-zakoniku-prace-a-skonceni-pracovniho-pomeru/>>.

<sup>230</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8s.387

<sup>231</sup> Tamtéž s. 387

**Výpovědním důvodem podle § 52 písm. h) ZPr se zabýval také Ústavní soud ČR ve svém nálezu ÚS Pl 10/12 ze dne 23. 05. 2017.** Ústavní soud považuje možnost výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. h) ZPr za rozumnou, neboť nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který zaměstnavatele „podvedl“ či jinak vážně poškodil. Ústavní soud konstatoval, že, v případě porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle § 192 odst. 6 ZPr se zaměstnavateli podle § 192 odst. 5 ZPr přiznává oprávnění snížit či neposkytnout náhradu mzdy či platu. **Z hlediska Ústavního soudu je rozhodující pro pochopení současné právní úpravy skutečnost, že náhrada mzdy či platu je vyplácena z prostředků zaměstnavatele a nikoli státu.** Pokud zaměstnavatel dočasně práce neschopnému zaměstnanci platí náhradu mzdy či platu „ze svého“, pak zde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vedle pracovněprávního vztahu vzniká ještě další vztah. Ačkoli tento vztah není pracovněprávním vztahem, má k němu blízko a z toho důvodu jsou ZPr mimo jiné upravena některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o NemPoj a některé sankce za jeho porušení podle § 1 písm. e) ZPr, stejně jako § 301a ZPr.<sup>232</sup>

**Ústavní soud má za to, že samotné jádro práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací dle čl. 26 odst. 3 Listiny v tomto případě není porušeno,** neboť zde nelze vůbec uvažovat o nějakém systémovém ohrožení, tj. ve smyslu ignorace a negování ochrany instituce závislé práce. Nadto se Ústavní soud domnívá, že zaměstnancům, u kterých došlo k rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. h) ZPr, zůstává *pro futuro* otevřená příležitost získávat prostředky pro své živobytí prací, neboť tímto způsobem u nich nedošlo ke ztrátě přístupu ke zvolenému povolání. S ohledem na skutečnost, že snahou právní úpravy výpovědi je vyrovnání zájmů zaměstnance i zaměstnavatele, dochází na straně zaměstnance k jeho ochraně tím, že zaměstnavatel nemůže zcela libovolně, tj. bez příčiny pracovní poměr se zaměstnancem rozvázat. Naopak na straně zaměstnavatele dochází k ochraně jeho zájmů tím, že jsou mu dány možnosti, které ho opravňují pracovní poměr za určitých, přesně zákonem vymezených okolností, ukončit. Ačkoli není vztah mezi zaměstnavatelem (plátce náhrady mzdy) a zaměstnancem, který je dočasně práce neschopný (příjemce této náhrady), vztahem pracovněprávním, k takovému vztahu má velmi blízko.<sup>233</sup>

---

<sup>232</sup> Nález Ústavního soudu Pl ÚS 10/12 ze dne 23. 05. 2017. [online]. [cit. 21. 05. 2016]. Dostupné z: <[https://www.usoud.cz/fileadmin/user\\_upload/Tiskova\\_mluvci/Publikovane\\_nalezy/2017/Pl\\_US\\_10\\_12\\_na\\_web\\_vc\\_disentu.pdf](https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezy/2017/Pl_US_10_12_na_web_vc_disentu.pdf)>. bod 71 s. 21

<sup>233</sup> Tamtéž bod 73-74 s. 21

**Pokud zaměstnanec porušuje své povinnosti v době dočasné pracovní neschopnosti, poškozují tím svého zaměstnavatele.** Zaměstnanec po zaměstnavateli požaduje náhradu mzdy či platu, ačkoli na jeho straně nedochází k výkonu práce ani k léčení, tj. svého zaměstnavatele „podvádí“, svou nepřítomností může nadto zaměstnanec zaměstnavateli přivodit i vážné hospodářské potíže. Zvláště hrubé porušení povinnosti dočasně práce neschopného zaměstnance podle § 301a ZPr může vést k zásadnímu narušení důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Případná výpověď ze strany zaměstnavatele tak představuje způsob řešení narušené důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a odůvodňuje ochranu zájmů zaměstnavatele. Ústavní soud konstatuje, že podstatná je však skutečnost, že k výpovědi může zaměstnavatel přistoupit jen při zvláště hrubém porušení povinností zaměstnance, tj. v nejvyšší možné intenzitě příslušného porušení a nikoli při běžném porušení a ani při závažném porušení.<sup>234</sup>

Tíživý důsledek v podobě výpovědi zaměstnance tak může nastat jen v případě nejzávažnějšího porušení povinností z jeho strany. Intenzita porušení povinností je zde stanovena stejně přísně, jako v případě důvodu, pro který lze pracovní poměr zrušit okamžitě podle § 55 odst. 1 písm. b) ZPr. Nemůže se však jednat o dvojí potrestání za jedno porušení povinností, neboť podle § 192 odst. 5 věta druhá ZPr je vyloučena možnost snížení či neposkytnutí náhrady mzdy či platu, pokud byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zaměstnanci dána výpověď podle § 52 písm. h) ZPr. Ústavní soud se také neztotožňuje s námitkou, že právní úprava § 52 písm. h) ZPr otvírá prostor pro svévoli zaměstnavatelů, neboť zaměstnavatel je povinen velmi pečlivě posuzovat každý jednotlivý případ porušení právních povinností. Ústavní soud se proto domnívá, že právní úprava podle § 52 písm. h) ZPr není nepřiměřená.<sup>235</sup>

**V této souvislosti lze zmínit i odlišné stanovisko,** které k odůvodnění nálezu ÚS 10/12 zaujal soudce Ústavního soudu Jaroslav Fenyk: *„Úprava § 52 písm. h) ZPr podle mého názoru do toho právního předpisu, který má především chránit zaměstnance, zvláště pokud jde o možnost ukončení pracovního poměru mezi ním a zaměstnavatelem, nepatří. Jde o nesystémové ustanovení, které při nesprávném výkladu může výrazně oslabovat ochrannou úlohu kodexu. Pokud by úprava měla zůstat beze změny (tedy v intencích nálezu) bude velmi záležet na správném výkladu tohoto ustanovení a ochranou zaměstnance proti jeho zneužití zaměstnavatelem. Přestože se nález v odůvodnění zabývá otázkou závažnosti porušení „jiné*

---

<sup>234</sup> Nález Ústavního soudu Pl ÚS 10/12 ze dne 23.

05. 2017.[online]. [cit. 21. 05. 2016]. Dostupné z: <[https://www.usoud.cz/fileadmin/user\\_upload/Tiskova\\_mluvci/Publikovane\\_nalezky/2017/Pl\\_US\\_10\\_12\\_na\\_web\\_vc.\\_disentu.pdf](https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezky/2017/Pl_US_10_12_na_web_vc._disentu.pdf)>. bod 75-76 s. 22

<sup>235</sup> Tamtéž bod 75-76 s. 22

*povinnosti zaměstnance,“ mám za to, že by měl být výklad provedený Ústavním soudem důslednější a měl by s ohledem na výpovědní důvod „zvláště hrubé porušení jiné povinnosti“ být přímo v relaci na judikaturu téměř identicky znějícího výpovědního důvodu v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle § 55 ZPr.<sup>236</sup>*

## **6.6 Působnost odborové organizace**

Pokud je ze strany zaměstnavatele dána výpověď, na jejímž základě má být pracovní poměr rozvázán, je zaměstnavatel povinen ji předem projednat s odborovou organizací. V případě výpovědi „řadového“ zaměstnance (tj. i když není členem odborové organizace) má tak zaměstnavatel vůči odborové organizaci projednávací povinnost podle § 61 odst. 1 ZPr. Odborová organizace je oprávněna vyslovit své stanovisko ke všem výpovědím ze strany zaměstnavatele, avšak stanovisko odborové organizace není pro zaměstnavatele závazné. V případě, že zaměstnavatel tuto svou povinnost předchozího projednání s odborovou organizací nerespektoval, daná výpověď je platná, avšak na straně zaměstnance dochází k porušení ZPr a může být udělena pokuta orgánem inspekce práce za přestupek nebo správní delikt na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance, a to až do výše 200 tis Kč.<sup>237</sup>

Zaměstnanec, který je členem orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, je před výpovědí ze strany zaměstnavatel specificky chráněn. Tato ochrana je mu poskytnuta v době jeho funkčního období a v době 1 roku po skončení jeho funkčního období. K platně dané výpovědi takového zaměstnance je nezbytný přechodí souhlas odborové organizace, zaměstnavatel jej tedy musí mít dříve, než výpověď uskuteční. Za předchozí souhlas s výpovědí takového zaměstnance se rovněž považuje, pokud odborová organizace neodmítla zaměstnavateli písemně udělit tento souhlas v době 15 dnů ode dne, kdy o něj byla zaměstnavatelem požádána, a to podle § 61 odst. 2 ZPr. V případě, že odborová organizace na žádost zaměstnavatele o předchozí souhlas s výpovědí vůbec nereaguje anebo zaměstnavateli svůj souhlas s výpovědí sice sdělí, avšak po uplynutí lhůty 15 dnů ode dne, kdy zaměstnavatel o její souhlas požádal, je zde vytvořena ZPr nevyvratitelná domněnka, a to, že odborová organizace s výpovědí souhlasí. Souhlas odborové organizace s výpovědí je nahrazen rozhodnutím soudu. Zaměstnavatel je oprávněn použít souhlasu odborové organizace s výpovědí pouze v prekluzivní lhůtě 2 měsíců od jeho udělení. V případě, že odborová

---

<sup>236</sup> Nález Ústavního soudu Pl ÚS 10/12 ze dne 23.

05. 2017.[online]. [cit. 21. 05. 2016]. Dostupné z: <[https://www.usoud.cz/fileadmin/user\\_upload/Tiskova\\_mluvci/Publikovane\\_nalezky/2017/Pl\\_US\\_10\\_12\\_na\\_web\\_vc.\\_disentu.pdf](https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezky/2017/Pl_US_10_12_na_web_vc._disentu.pdf)>. s. 26

<sup>237</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 148-149

organizace odmítla dát předchozí souhlas k výpovědi zaměstnanci, který je členem orgánu odborové organizace, pak není splněna hmotněprávní podmínka platnosti výpovědi, tj. souhlas s výpovědí nebyl dán a výpověď bez předchozího souhlasu odborové organizace by tak byla neplatná.<sup>238</sup>

V některých případech však po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance, který je členem odborové organizace, dále zaměstnával, jsou-li dány důvody k výpovědi, a to pouze z toho důvodu, že odborová organizace předchozí souhlas s výpovědí odmítla dát. Pokud jsou ostatní podmínky výpovědi splněny a soud ve sporu podle § 72 ZPr shledá, že na zaměstnavateli skutečně nelze spravedlivě požadovat, aby v zaměstnávání takového zaměstnance dál pokračoval, výpověď je platná, a to i přesto, že přechází souhlas odborové organizace s výpovědí nebyl dán, a to podle § 61 odst. 4 ZPr.<sup>239</sup> Tato výše uvedená ochrana se však nevztahuje na členy rad zaměstnanců a ani na zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací podle § 286 odst. 6 ZPr, v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům za zaměstnance jedná ta odborová organizace, u které je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, pak v pracovněprávních vztazích jedná odborová organizace s největším počtem členů, kteří u zaměstnavatele jsou v pracovním poměru, pokud tento zaměstnanec neurčí jinak. Zaměstnanec si tedy může zvolit jinou odborovou organizaci, případně může také odmítnout, aby za něj jednala jakákoli odborová organizace.<sup>240</sup>

## 6.7 Souhlas předsedů komor Parlamentu České republiky

Ochrana poslanců a senátorů Parlamentu České republiky před výpovědí z pracovního poměru je upravena zvláštním právním předpisem, kterým je zákon č. 236/1995 Sb., o platu a některých dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců, ve znění pozdějších předpisů. Ochrana poslanců a senátorů před výpovědí z pracovního poměru je poskytována podle § 40 zákona č. 236/1995 Sb. v době jejich funkčního období a 12 měsíců po skončení jejich funkčního období, a to tím, že zaměstnavatel k platné výpovědi svým zaměstnancům, kteří byli pro výkon těchto funkcí uvolněni, potřebuje předchozí souhlas předsedy příslušné komory Parlamentu ČR.<sup>241</sup>

---

<sup>238</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 349

<sup>239</sup> Tamtéž s. 349

<sup>240</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 148-149

<sup>241</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 350

## 7 Výpovědní doba

Pro výpověď z pracovního poměru je charakteristické, že vypovídaný pracovněprávní vztah nezaniká okamžikem doručení výpovědi druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu, nýbrž až uplynutím výpovědní doby. Výpovědní dobu lze podle odborné literatury charakterizovat jako: „*Časový usek mezi doručením výpovědi, respektive započatím jejího běhu a dnem skončení pracovního poměru jejím uplynutím.*“<sup>242</sup> Poskytnutí přiměřeně dlouhé výpovědní doby představuje právo, které náleží zaměstnancům při skončení pracovního poměru výpovědí, čl. 4 odst. 4 ESCH pak stanoví, že: „*S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivou odměnu za práci se smluvní strany zavazují uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu.*“ Výpovědní doba je upravena § 51 ZPr.<sup>243</sup>

Jak již bylo řečeno výše, výpověď z pracovního poměru představuje jednostranný zásah do pracovního poměru a může citelně zasáhnout do důležitých zájmů druhé strany. Skončení pracovního poměru výpovědí, které je spojeno s výpovědní dobou, tak stranám pracovněprávního vztahu poskytuje časový prostor na to, aby si prostřednictvím nových vztahů obstaraly své záležitosti a přizpůsobily se změnám právní situace s dostatečným předstihem. Smyslem výpovědní doby je tak poskytnutí ochrany tomu z účastníků pracovněprávního vztahu, vůči němuž byla výpověď dána, případně pak oběma účastníkům, neboť smyslem výpovědní doby je umožnit, aby během jejího běhu mohly být vyřešeny důležité následky výpovědi.<sup>244</sup>

Zaměstnanci se na základě výpovědní doby poskytuje určitý čas k vyhledání jiného zaměstnání, což pomáhá eliminovat negativní dopady, které by na jeho životní úroveň, případně životní úroveň jeho rodiny, mohlo mít okamžité skončení pracovního poměru. Z toho důvodu je zaměstnanec oprávněn po zaměstnavateli žádat na dobu odpovídající výpovědní době v délce 2 měsíců pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, a to k vyhledání nového zaměstnání. Toto pracovní volno může být zaměstnanci poskytnuto nejvýše 1 půlden v týdnu a se souhlasem zaměstnavatele je možno pracovní volno slučovat. V případě, že zaměstnanec dostane výpověď z důvodů uvedených § 52 písm. a) ZPr až § 52 e) ZPr, pak zaměstnanci za čerpání pracovního volna přísluší rovněž náhrada mzdy či platu, a to ve výši průměrného výdělku.<sup>245</sup>

---

<sup>242</sup> HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 193

<sup>243</sup> Tamtéž s. 193

<sup>244</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 305

<sup>245</sup> Srov. Bod 11 přílohy nařízení č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavateli výpovědní doba umožňuje zajištění činnosti, kterou vykonával zaměstnanec, jemuž byla dána výpověď z pracovního poměru nebo který sám dal výpověď, a to prostřednictvím jiného zaměstnance.<sup>246</sup> Výpovědní doba činí podle § 51 odst. 1 věta druhá ZPr nejméně 2 měsíce. Zde použitý výraz „nejméně“ vyjadřuje, že se jedná o kogentně dispozitivní ustanovení, neboť umožňuje určení jiné délky výpovědní doby za splnění předpokladu, že tato bude činit nejméně 2 měsíce a bude stejná pro zaměstnance i pro zaměstnavatele, čímž je umožněno, aby výpovědní doba byla určena v takové délce, kterou lze považovat za přiměřenou. Delší výpovědní doba než 2 měsíce může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána pouze na základě individuální smlouvy, např. pracovní či zvláštní individuální dohody smluvních stran a musí být stejná pro obě smluvní strany. Smlouva o prodloužení výpovědní doby může být uzavřena buď při vzniku pracovního poměru či v jeho průběhu anebo při jeho skončení, nejpozději však ve dni předcházejícím dni, kterým výpovědní doba začala běžet. Z hlediska své formy musí být takto uzavřená smlouva v písemné formě, jinak je neplatná. Nedodržení požadavku písemné formy má zřejmě za následek jen její relativní neplatnost, neboť se na tomto místě nejedná o zjevný rozpor s veřejným pořádkem.<sup>247</sup>

V praxi se vyskytují případy, kdy zaměstnanci, který je činný v rámci pracovního poměru uzavřeného na dobu neurčitou u jednoho zaměstnavatele, jsou nabídnuty lepší pracovní podmínky u jiného zaměstnavatele, avšak za splnění podmínky, že zaměstnanec k jinému zaměstnavateli nastoupí v kratší době, než je zákonná 2 měsíční výpovědní doba. Pokud by původní zaměstnavatel netrval na trvání dosavadního pracovního poměru zaměstnance, pak může dojít ke skončení pracovního poměru na základě dohody o rozvázání pracovního poměru podle § 49 ZPr s okamžitými účinky. Pokud se však na ukončení pracovního poměru zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou a na straně zaměstnance nejsou dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 ZPr, zaměstnanci nezbyde než v dosavadním pracovním poměru setrvat až do konce uplynutí výpovědní doby, neboť ta musí být vždy dodržena. Lze doporučit, aby sjednání dne nástupu do zaměstnání u jiného zaměstnavatele bylo stanoveno až po uplynutí výpovědní doby.<sup>248</sup>

---

<sup>246</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 306

<sup>247</sup> Podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 bylo možné výpovědní dobu delší než 2 měsíce stanovit v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu, od 1. 1. 2012 je to možno pouze na základě individuální smlouvy. Jedná se o pozitivní změnu, neboť nikoli každý zaměstnanec má zájem na prodloužení výpovědní doby. Rozhodně nelze namítat nic proti tomu, aby určitá délka výpovědní doby byla zachována, a to v rámci zachování právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu, na druhou stranu by však délka výpovědní doby neměla být příliš svazující, neboť je třeba v pracovněprávních vztazích zachovat i jistou míru flexibility Tamtéž s. 307

<sup>248</sup> Tamtéž s. 307

Někteří zaměstnavatelé však nemohou, případně nechtějí do uplynutí výpovědní doby čekat, a to např. z důvodu okamžité potřeby obsazení pracovního místa. Zaměstnanci takovou situaci řeší v praxi tak, že další den k původnímu zaměstnavateli na pracoviště již nenastoupí, bez ohledu na to, že původní pracovní poměr nebyl řádně skončen. Tento způsob řešení však pro zaměstnance představuje riziko. Nenastoupení do zaměstnání může být zaměstnavatelem vyhodnoceno jako zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) ZPr, které vede k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. V krajním případě může navíc zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat i náhradu škody podle § 250 odst. 1 ZPr, která mu vznikla v důsledku absence zaměstnance na pracovišti, a to např. náhradu ušlého zisku.<sup>249</sup>

**Nejvýše přípustná délka výpovědní doby není zákonem stanovena.** Problematika nejvýše přípustné délky výpovědní doby nebyla vyřešena ani novelou ZPr, která byla provedena zákonem č. 365/2011 Sb., kdy nebyla ani předepsána žádná hlediska, k nimž by bylo třeba při prodlužování výpovědní doby přihlížet. Při sjednání smlouvy o prodlužování délky výpovědní doby tak lze souhlasit, že by měla být zohledněna zejména následující kritéria jako věk zaměstnance, délka trvání pracovního poměru, povaha a význam vykonávané práce, kterou zaměstnanec koná pro zaměstnavatele, a to s ohledem na skutečnost, že jinak není možné dosáhnout stavu, že délka výpovědní doby bude na jedné straně plnit funkci ochrany zaměstnance v případě ztráty zaměstnání a na druhé straně zajišťovat potřebnou flexibilitu zapojení zaměstnanců do pracovního procesu. Sjednání nepřiměřeně dlouhé výpovědní doby by ve svých důsledcích mohlo vést k takovému trvání pracovního poměru, které by bylo v rozporu s dobrými mravy a neodpovídalo by oprávněným zájmům účastníků pracovněprávního vztahu.<sup>250</sup>

Běh výpovědní doby začíná podle § 51 odst. 2 ZPr vždy prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po řádném doručení výpovědi druhé smluvní straně pracovněprávního vztahu a končí zásadně uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce bez ohledu na to, zdali tento den připadne na den pracovního klidu. Pokud není zákonem stanovena dřívější či pozdější doba, výpovědní doba končí uplynutím posledního dne kalendářního měsíce, který odpovídá délce výpovědní doby.<sup>251</sup>

---

<sup>249</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 307

<sup>250</sup> Tamtéž s. 307

<sup>251</sup> Tamtéž s. 308

### Výjimky z pravidla o běhu výpovědní doby:<sup>252</sup>

- **Podle § 53 odst. 2 ZPr se ochranná doba, např. dočasná pracovní neschopnost, mateřská dovolená, rodičovská dovolená do výpovědní doby nezapočítává,** dochází zde ke stavení výpovědní doby, v případě, že zaměstnanci byla dána výpověď z pracovního poměru před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v průběhu ochranné doby; pracovní poměr zaměstnance tak skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby;
  - **To však neplatí v případě, že** zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na tomto prodloužení pracovního poměru netrvá, pak pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, i přesto, že se v tento okamžik na zaměstnance vztahuje ochranná doba.
- **Podle § 54 písm. c) ZPr, pokud byla dána výpověď z pracovního poměru z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr,** zaměstnankyni před nástupem na mateřskou dovolenou či zaměstnanci před nástupem na rodičovskou dovolenou, tak, že by výpovědní doba uplynula v době čerpání této mateřské či rodičovské dovolené, pak výpovědní doba skončí současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou.
- **Podle § 63 ZPr upravující hromadné propouštění,** pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí uplynutím výpovědní doby, avšak ke skončení pracovního poměru může dojít nejdříve až po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o rozhodnutí hromadně propouštět příslušné krajské pobočky Úřadu práce, ledaže na straně zaměstnance dojde k prohlášení, že na prodloužení pracovního poměru netrvá; to však neplatí v případě, že bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele podle zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- **Pokud byla dána výpověď zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 51a ZPr,** pak platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů či dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

---

<sup>252</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 331-332

**Ke dřívějšímu skončení výpovědní doby** tak dojde v případě výpovědi z pracovního poměru podané zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů či v souvislosti s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 51a ZPr. **K pozdějšímu skončení výpovědní doby** dojde v prvních dvou uvedených případech, a to tak, že výpovědní doba končí vždy později, než uplyne poslední den příslušného kalendářního měsíce, ve třetím případě pak pozdější skončení běhu výpovědní doby je závislé na tom, kdy zaměstnavatel doručí písemnou zprávu příslušné krajské pobočce úřadu práce. Pokud zaměstnavatel doručí písemnou zprávu příslušné pobočce krajského úřadu práce tak, že 30 dnů od doručení této zprávy uplyne později, než poslední den příslušného kalendářního měsíce, pak výpovědní doba skončí teprve uplynutím, tj. posledním dnem 30 denní lhůty. I v případě, že dojde ke stavení či prodloužení výpovědní doby pak platí, že výpovědní doba skončí svým posledním dnem, a to bez ohledu na skutečnost, zda tento den připadl na sobotu, neděli či státní svátek.<sup>253</sup>

Zaměstnanec může pozdějšímu skončení výpovědní doby zabránit podle § 53 odst. 2 ZPr tím, že zaměstnavateli sdělí, že na prodloužení pracovního poměru na základě těchto důvodů netrvá. Forma sdělení není zákonem předepsána, zaměstnanec ho může učinit písemně, ústně, případně také konkludentně, podmínkou jeho účinnosti je však, že musí být adresováno zaměstnavateli a musí mu být doručeno či se o něm zaměstnavatel musí dovědět. Toto sdělení zaměstnance může zaměstnanec také učinit i dodatečně, a to po uplynutí posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Učiní-li tak, výpovědní doba vždy skončí s uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.<sup>254</sup>

Pracovní poměr na základě výpovědi tak skončí uplynutím zákonné či sjednané výpovědní doby, tj. uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, popřípadě uplynutím posledního dne výpovědní doby, a to zkrácené podle § 51a ZPr či prodloužené podle 53 odst. 2 ZPr, § 54 písm. c) ZPr či § 63 ZPr. Jak bylo již výše uvedeno, délka výpovědní doby nemusí být ve výpovědi uváděna, stejně jako zde nemusí být uveden údaj o tom, kdy pracovní poměr podle výpovědi skončí. Ani nesprávné uvedení běhu výpovědní doby ve výpovědi nemá na platnost výpovědi vliv, neboť výpovědní doba vždy skončí tak, jak je stanovena zákonem či smlouvou stran pracovněprávního vztahu, musí však odpovídat požadavkům stanoveným § 51 odst. 1 věta druhá a třetí ZPr.<sup>255</sup>

---

<sup>253</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 308

<sup>254</sup> Tamtéž s. 308

<sup>255</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 100

Podle judikatury Nejvyššího soudu výpovědní doba představuje zákonný důsledek výpovědi, tudíž neuvedení výpovědní doby ve výpovědi nemá za následek neplatnost výpovědi. Výpovědní doba ve výpovědi nemusí být výslovně vůbec uvedena, pokud tedy zaměstnavatel či zaměstnanec výpovědní lhůtu ve výpovědi neuvede či ji uvede nesprávně, pracovní poměr skončí uplynutím zákonné výpovědní lhůty uvedené podle § 51 odst. 1 ZPr.<sup>256</sup>

---

<sup>256</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp.zn. 21 Cdo 258/2009, SJ č. 4/2012 ze dne 21. 04. 2010 VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 100

## 8 Zákaz výpovědi – ochranná doba

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem je upraven § 53 ZPr. Zaměstnavatel není oprávněn dát výpověď zaměstnanci v tzv. ochranné době, jestliže u něj nastaly některé sociální situace, které jsou sociálně mimořádně tíživé či se jedná o situace společensky uznané a potřebné, za kterých by negativní důsledky rozvázání pracovního poměru výpovědí pro zaměstnance měly zvlášť nepříznivý dopad. Ochranná doba však chrání zaměstnance jen před skončením pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, a tedy nikoli před jinými způsoby skončení pracovního poměru, tj. např. tak dojde k platnému skončení pracovního poměru dohodou nebo uplynutím sjednané doby, a to i přesto, že skončení pracovního poměru nastane v průběhu situací, které představují ochrannou dobu.<sup>257</sup>

**Ochrana se v ZPr projevuje dvojitým způsobem.** V první řadě se jedná o zákaz výpovědi určitým kategoriím zaměstnanců, jenž se nachází v ochranné době v okamžiku doručení výpovědi, kdy tato úprava vychází zejména ze směrnice 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (dále jen „směrnice 92/85 EHS“). Druhou rovinu představuje prodloužení pracovního poměru v případě, že se zaměstnanec dostane do ochranné doby v průběhu trvání výpovědní doby. V tomto případě jeho ochrana nespočívá v zákazu výpovědi, avšak v prodloužení doby trvání pracovního poměru o dobu, kdy byl zaměstnanec v ochranné době.<sup>258</sup>

Druhý způsob projevy ochrany představuje situace, kdy byla zaměstnanci dána výpověď ze strany zaměstnavatele již před počátkem ochranné doby, přičemž je i v těchto případech ZPr poskytnuta zaměstnancům jistá míra ochrany. Na rozdíl od prvně zmíněného případu, je v tomto případě zaměstnanci dána výpověď ze strany zaměstnavatele bez existence negativní situace (důvodů pro vznik ochranné doby) na straně zaměstnance, avšak tato situace a důvody nastaly již později, a pokud trvaly delší dobu, mohly zaměstnanci ztížit hledání nového zaměstnání v průběhu výpovědní doby. V těchto případech není ZPr stanoven zákaz výpovědi, je však pouze prodloužena doba trvání pracovního poměru, a to tak, aby zaměstnanci poskytla časový prostor pro vyhledání nového zaměstnání až do doby po odpadnutí skutečnosti, která mu v tomto bránila.<sup>259</sup>

---

<sup>257</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 340

<sup>258</sup> Tamtéž s. 201

<sup>259</sup> Tamtéž s. 201

Zákaz rozvázání pracovního poměru výpovědí je uložen pouze zaměstnavateli, zaměstnanec může výpověď podat kdykoli, tedy i v ochranné době. Rozvázání pracovního poměru v ochranné době má za následek neplatnost výpovědi a není přitom významné, zda zaměstnavatel věděl o tom, že ochranná době již začala běžet či že výpověď dává chráněnému zaměstnanci. Zákaz výpovědi v ochranné době tak působí objektivně a právní následky tohoto zákazu nastávají bez ohledu na to, že ho zaměstnavatel porušil nezaviněně. Pokud byla výpověď podaná v ochranné době, je neplatná i pokud by výpovědní doba měla skončit až po uplynutí doby ochranné. Pro posouzení, zda došlo k podání výpovědi v ochranné době, je rozhodující řádné doručení výpovědi zaměstnanci.<sup>260</sup>

### **Ochranná doba, během níž se zakazuje dát zaměstnanci výpověď:**<sup>261</sup>

- 1. Doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným**, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil sám či pokud tato neschopnost nevznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance anebo zneužití návykových látek a **dobu od podání návrhů na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejího ukončení**; v případě onemocnění tuberkulózou se ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- 2. Doba výkonu vojenského cvičení či výjimečného vojenského cvičení**, a to ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po propuštění zaměstnance z těchto cvičení,
- 3. Doba, kdy byl zaměstnanec plně uvolněn pro výkon veřejné funkce**,
- 4. Doba, kdy je zaměstnankyně těhotná či kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou**,
- 5. Doba, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.**

V případě, že výpověď byla zaměstnanci dána v ochranné době, taková výpověď by byla neplatná. Není rozhodné, zda zaměstnavatel v okamžiku dání (doručení) výpovědi o existenci ochranné doby věděl nebo nikoli. Neplatná by tak např. byla výpověď, kterou zaměstnavatel dal těhotné zaměstnankyni, ačkoli zaměstnavatel v době podání výpovědi o

<sup>260</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 354

<sup>261</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 346

těhotenství zaměstnankyně nevěděl. Toto platí také tehdy, i když v okamžiku doručení výpovědi nevěděla o svém těhotenství ani zaměstnankyně. V tomto případě je tak ochranná doba dána vždy od počátku těhotenství. **V tomto směru se jedná o značně problematickou právní úpravu z hlediska zaměstnavatele**, jelikož ochrana zaměstnankyně začíná od počátku jejího těhotenství a není vázána až na okamžik, kdy zaměstnankyně zaměstnavateli své těhotenství oznámí. Na tomto místě lze navrhnout, aby byl do naší právní úpravy důsledně promítnut čl. 2 písm. a) výše zmíněné směrnice 92/85/EHS, který definuje těhotnou zaměstnankyni jako „těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu.“<sup>262</sup>

Pokud byla výpověď z pracovního poměru dána a teprve poté nastala některá z výše uvedených dob, pak pokud se okamžiku skončení pracovního poměru týká, záleží na skutečnosti, zda výpovědní doba uplynula v průběhu ochranné doby či zda by ochranná doba naopak uplynula a teprve poté by uplynula výpovědní doba. V případě, že zaměstnanci byla dána výpověď před počátkem ochranné doby, a to tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, pak se ochranná doba nezapočítává do výpovědní doby, tj. dochází ke stavení výpovědní doby a pracovní poměr skončí teprve uplynutím části výpovědní doby po skončení ochranné doby podle § 53 odst. 2 ZPr. Zaměstnanec je však oprávněn zaměstnavateli sdělit, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá, v tomto případě pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, ačkoli ochranná doba ještě stále trvá.<sup>263</sup>

Jestliže však byla výpověď zaměstnanci dána před počátkem ochranné doby, která nastane až po doručení výpovědi a která uplyne v průběhu výpovědní doby, pak nemá ochranná doba žádný vliv na okamžik skončení pracovního poměru, tj. pracovní poměr skončí posledním dnem výpovědní doby. Pokud tedy byla např. zaměstnanci dána výpověď a zaměstnanec v průběhu výpovědní doby postihne nemoc a stane se práce neschopným a jeho pracovní neschopnost skončí před uplynutím výpovědní doby, pak pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. Zákaz výpovědi se však nevztahuje na výpověď z pracovního poměru, která byla dána z některých výpovědních důvodů, kdy by bylo po zaměstnavateli nespravedlivé požadovat, aby zaměstnával zaměstnance navzdory skutečnosti, že byl dán výpovědní důvod a v některých případech by nebylo jak logické nebo možné, aby zákaz výpovědi platil, a to např. v případě zrušení zaměstnavatele.<sup>264</sup>

---

<sup>262</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 346-347

<sup>263</sup> Tamtéž s. 346-347

<sup>264</sup> Tamtéž s. 347

### **Zákaz výpovědi podle § 53 ZPr se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:<sup>265</sup>**

- **Pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) ZPr a § 52 písm. b) ZPr**, tedy tehdy, pokud zaměstnavatel nemá možnost dále zaměstnance zaměstnávat, neboť se ruší či přemísťuje,
  - Výjimku představují situace, kdy se zaměstnavatel přemísťuje jen v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána – v těchto případech pak zákaz výpovědi platí,
- **Pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b) ZPr**, tedy pokud se přemísťuje zaměstnavatel či jeho část,
  - Výše uvedené však neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou či zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- **Z důvodů, pro které je zaměstnavatel oprávněn zrušit pracovní poměr okamžitě**,
  - Výjimku představuje zaměstnankyně na mateřské dovolené či zaměstnanec v době čerpání rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou – na tyto zaměstnance se nevztahuje zákaz výpovědi, tudíž jim výpověď z důvodů pro okamžité zrušení nelze dát; pokud však jim výpověď z pracovního poměru z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru ještě před nástupem na mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou) byla dána, tak, že výpovědní doba uplynula v době této mateřské (rodičovské) dovolené, dochází k prodloužení výpovědní doby a tato skončí současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou,
- **Pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů**, které se vztahují k vykonávané práci podle § 52 písm. g) ZPr či pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené § 301a ZPr zvláště hrubým způsobem,
  - Výjimku představuje těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou či zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou – pro tyto zaměstnance platí zákaz výpovědi v ochranné době.

---

<sup>265</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 348-348

## 9 Hromadné propouštění

Hromadné propouštění upravuje § 62 ZPr, který byl do ZPr vložen v rámci harmonizace právního řádu s právem Evropské unie. Cílem právní úpravy je posílení ochrany zaměstnanců při hromadném propouštění v souladu se směrnicí 98/59/ES, Úprava procedurálních vztahů mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců při hromadného propouštění a povinnosti zaměstnavatele vůči krajským pobočkám Úřadu práce. Hromadné propouštění upravuje § 62 odst. 1 ZPr jako skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn, tedy § 52 písm. a) až c) ZPr. Hromadné propouštění je tedy definováno jako skončení pracovního poměru výpovědí z podmětu zaměstnavatele s větším počtem zaměstnanců a ve stanoveném období. Aby se však v daném případě jednalo o hromadné propouštění, je třeba dosažení určitého počtu propuštěných zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele kdy se tento počet řídí velikostí zaměstnavatele, respektive celkovým počtem zaměstnanců, kteří jsou u daného zaměstnavatele zaměstnáváni.<sup>266</sup>

### **Nejmenší počet propuštěných zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele v případě hromadného propouštění:**<sup>267</sup>

- 10 propuštěných zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců, či
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- 30 zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 300 zaměstnanců.

V případě, že v tomto období 30 kalendářních dnů skončí na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z organizačních důvodů pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, budou do celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou uvedeni ve třech výše zmíněných případech, započtení také zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel v tomto období rozvázal pracovní poměr dohodou, a to rovněž z důvodu organizačních změn. Rozhodujícím časovým intervalem je tedy doba 30 kalendářních dnů.<sup>268</sup>

---

<sup>266</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 154-155

<sup>267</sup> Tamtéž s. 153

<sup>268</sup> Tamtéž s. 155

Tato právní úprava slouží k tomu, aby zaměstnavatelé neobcházeli ustanovení o hromadném propouštění, které jim ukládá řadu povinností. **Zaměstnavatel má při hromadném propouštění následující povinnosti:**<sup>269</sup>

- **Písemně informovat odborovou organizaci či radu zaměstnanců o svém záměru hromadně propouštět**, a to nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi z pracovního poměru; informace musí obsahovat údaje, které jsou uvedeny § 62 odst. ZPr, tedy důvody hromadného propouštění, počet a profesní složení zaměstnanců, kteří mají být propouštěni, dobu hromadného propouštění a hlediska navržená pro výběr propouštěných zaměstnanců, údaje o odstupném, popřípadě i o dalších právech propouštěných zaměstnanců,
- **Projednat s odborovou organizací či radou zaměstnanců opatření**, které směřuje k předejití či omezení hromadného propouštění a ke zmírnění nepříznivých důsledků pro zaměstnance,
- **Současně písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce**, a to především o důvodech hromadného propouštění, celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, kterých se hromadné propouštění týká, o období, kdy dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců, o zahájení jednání s odborovou organizací či radou zaměstnanců; jedno vyhotovení písemné informace musí zaměstnavatel doručit odborové organizaci nebo radě zaměstnanců,
- **Písemnou zprávu o svém rozhodnutí hromadně propouštět a o výsledcích jednání s odborovou organizací či radou zaměstnanců prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce**; odborová organizace či rada zaměstnanců je oprávněna se k písemné zprávě zaměstnavatele vyjádřit a toto své vyjádření doručit příslušnému úřadu práce,
- **Hromadně propouštěnému zaměstnanci sdělit den**, kdy byla písemná zpráva zaměstnavatele o jeho rozhodnutí hromadně propouštět doručena úřadu práce.

V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, pak je zaměstnavatel povinen tyto výše uvedené povinnosti plnit ve vztahu ke všem zaměstnancům, kterých se týká hromadné propouštění.<sup>270</sup>

---

<sup>269</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 352

<sup>270</sup> Tamtéž s. 352

**S hromadným propouštěním je tak pro zaměstnavatele stanovena řada povinností**, a to především vůči odborovým orgánům, nebo radě zaměstnanců a vůči úřadu práce. Cílem jednání zaměstnavatele s odborovou organizací či radou zaměstnanců je dosažení shody, avšak k platnosti připravovaných opatření není třeba jejich souhlas. Zde uvedený pojem „včas“ záleží na zcela konkrétních okolnostech u každého jednotlivého zaměstnavatele. Současně je zaměstnavatel povinen písemně informovat příslušný pracovní úřad, včetně informací ohledně důvodů připravovaného opatření a celkovém počtu zaměstnanců, kterých se toto opatření týká a o jejich struktuře a příslušnému úřadu práce dále doručit písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Včasné splnění této zákonné povinnosti se zajišťuje zákonným ustanovením o prodloužení trvání pracovního poměru hromadně propouštěných zaměstnanců, kdy se v této souvislosti zaměstnavateli ukládá povinnost prokazatelně, např. potvrzením podatelny Krajské pobočky úřadu práce či doručenkou doručit písemnou zprávu příslušné krajské pobočce úřadu práce a o dnu doručení informovat propuštěné zaměstnance. Výjimka z tohoto pravidla se vztahuje pouze na zaměstnavatele, u kterého bylo vydání rozhodnutí o úpadku, ten je povinen doručit písemnou zprávu krajské pobočce Úřadu práce pouze na základě její žádosti.<sup>271</sup>

Procedura hromadného propouštění nenahrazuje povinnosti, které jsou zaměstnavateli stanoveny pro rozvázání pracovního poměru dohodou či výpovědí danou jednotlivým zaměstnancům. Pokud zaměstnavatel své povinnosti v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců nedodrží, nezpůsobuje to neplatnost daných výpovědí či dohod o skončení pracovního poměru, avšak nesplnění povinnosti doručení písemné zprávy krajské pobočce úřadu práce má za následek prodloužení trvání pracovního poměru zaměstnance, kterému výpověď byla dána, kdy tento skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy. Prodloužení doby trvání pracovního poměru se však netýká zaměstnavatelů, u nichž bylo vydáno rozhodnutí o úpadku. V případě rozvázání pracovního poměru na základě dohody však k prodloužení nedochází a pracovní poměr skončí ke dni, který je uveden v dohodě. Informování o hromadném propouštění podle § 62 ZPr a uplynutí výpovědní doby při hromadném propouštění podle § 63 ZPr, výše uvedené povinnosti spojené s hromadným propouštěním zaměstnanců, se vztahují také na případy, kdy o hromadném propouštění zaměstnanců pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) ZPr rozhodl příslušný orgán.<sup>272</sup>

---

<sup>271</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 155

<sup>272</sup> Tamtéž s. 160

## 10 Pracovněprávní instituty související s výpovědí z pracovního poměru

### 10.1 Pracovní volno

V případě skončení pracovního poměru výpovědí je zaměstnavatel zaměstnanci povinen poskytnout pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání. Jedná se o jinou důležitou osobní překážku v práci podle § 199 ZPr, která je upravena prováděcím předpisem, kterým je nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Podle tohoto vládního nařízení č. 590/2006 Sb. se pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání poskytuje bez náhrady mzdy či platu na dobu nezbytně nutnou, a to nejvýše na 1 půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době v délce 2 měsíců. U výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) ZPr až § 52 písm. e) ZPr či dohodou na základě těchto důvodů, se pracovní volno zaměstnanci poskytne ve stejném rozsahu, avšak s poskytnutím náhrady mzdy či platu. Se souhlasem zaměstnavatele lze pracovní volno slučovat.<sup>273</sup>

### 10.2 Potvrzení o zaměstnání

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel zaměstnanci povinen vydat potvrzení o zaměstnání tzv. zápočtový list. Potvrzení o zaměstnání a jeho taxativní náležitosti upravuje § 313 ZPr, tyto náležitosti se týkají např. délky trvání pracovního poměru zaměstnance, druhu konaných prací, dosažené kvalifikace či odpracované doby.<sup>274</sup> Z hlediska údajů uváděných v potvrzení o zaměstnání je podle judikatury Nejvyššího soudu bývalý zaměstnavatel povinen uvádět pouze ty údaje, které jsou stanoveny zákonem. Pokud zaměstnavatel v potvrzení o zaměstnání uvede údaje, které přesahují rámec stanovený zákonem, a zaměstnanec s tím nesouhlasí, je třeba se obrátit na soud s žalobou na vypuštění těchto údajů. V případě, že jsou tyto zde uvedené údaje přesahující zákonný rámec uvedeny nesprávně a zaměstnanec je s touto skutečností srozuměn a jejich vypuštění nepožaduje, může se u zaměstnavatele domáhat přiměřené úpravy potvrzení o zaměstnání tak, aby tyto sporné údaje odpovídaly skutečnosti.<sup>275</sup> Údaje, které jsou rozhodné pro posouzení nároku o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, musí zaměstnavatel na žádost zaměstnance uvést v odděleném potvrzení.<sup>276</sup>

<sup>273</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3303/NV\\_prekazky.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3303/NV_prekazky.pdf)>.

<sup>274</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 638

<sup>275</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 981/2004 ze dne 24. 09. 2004 Tamtéž s.638

<sup>276</sup> Tamtéž s. 638

Pokud zaměstnavatel při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání zaměstnanci odmítne vydat, bude podle judikatury Nejvyššího soudu zaměstnanci odpovídat za škodu, která mu tím vznikne, a to podle obecné povinnosti k náhradě škody podle § 265 odst. 2 ZPr. Škoda, kterou je zaměstnavatel zaměstnanci povinen nahradit může spočívat rovněž v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele v případě, že s takovým zaměstnancem tento jiný zaměstnavatel odmítne bez předložení potvrzení o zaměstnání uzavřít pracovní smlouvu.<sup>277</sup> Pokud zaměstnanec s údaji uvedenými v obsahu potvrzení o zaměstnání, (stejně jako níže uvedeném v pracovním posudku) nesouhlasí, je podle § 315 ZPr oprávněn se jejich přiměřené úpravy zaměstnavatelem domáhat soudně, a to ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl.<sup>278</sup>

### 10.3 Pracovní posudek

Pracovní posudek (posudek o pracovní činnosti) je upraven § 314 ZPr. Pracovní posudek představuje veškeré písemnosti, které se týkají hodnocení zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností majících vztah k výkonu práce. Pracovní posudek tak představuje hodnocení zaměstnance, které je provedeno při skončení pracovního poměru zaměstnavatelem. Pracovní posudek podle judikatury<sup>279</sup> může obsahovat i hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, dále hodnocení jeho osobních vlastností mající bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je např. svědomitost, iniciativnost či dodržování pracovní kázně. Pracovní posudek se však současně musí omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance a nemůže obsahovat vyjádření, která se v obecné rovině týkají subjektivního hodnotícího názoru (doporučení) zaměstnavatele ohledně vhodnosti budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností.<sup>280</sup>

**Rozdíl mezi pracovním posudkem a potvrzením o zaměstnání** spočívá ve skutečnosti, že posudek o pracovní činnosti je povinen zaměstnavatel při skončení pracovního poměru zaměstnanci vydat jen v případě, pokud o něj zaměstnanec požádá. Zaměstnavatel musí posudek vydat do 15 dnů ode dne, kdy o něj zaměstnanec požádá, není však povinen tak učinit dříve, než 2 měsíce před skončením pracovního poměru.<sup>281</sup>

---

<sup>277</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 1491/2002 ze dne 20. 03. 2003 VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 127

<sup>278</sup> Tamtéž s. 640

<sup>279</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 2152/2004 ze dne 17. 05. 2005 Tamtéž s.639

<sup>280</sup> Tamtéž s. 638

<sup>281</sup> Tamtéž s. 638

## 10.4 Odstupné

Odstupné je upraveno § 67 ZPr a představuje „jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem a je určitou formou odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání.“<sup>282</sup> Nejedná se o formu hmotného zabezpečení pro určité období po skončení pracovního poměru, účelem odstupného také není ani zabezpečení finančních prostředků k úhradě životních potřeb v případě nezaměstnanosti. Odstupné náleží zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí či dohodou, to z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) ZPr. K vyplacení odstupného v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru je zaměstnavatel vůči zaměstnanci povinen v případech stanovených zákonem bez ohledu na další okolnosti, tedy není relevantní, pokud zaměstnanec poté nastoupí do nového zaměstnání, a od kdy, začne vykonávat podnikatelskou činnost či se stane požívatelem starobního důchodu.<sup>283</sup> Odstupné představuje právo zaměstnance, které je soudně vymahatelné, stejně jako ostatní práva zaměstnance, jež mu vyplývají z pracovního poměru. Nepřiznání odstupného zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil smrtí zaměstnavatele, je podle judikatury v rozporu s ústavním principem rovnosti v právech.<sup>284</sup> Výše odstupného, jež přísluší zaměstnanci, u kterého dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. a) až c) ZP či dohodou ze stejných důvodů, tzv. organizačních důvodů, kdy se zaměstnavatel či jeho část ruší, přemísťuje či se zaměstnanec stane v důsledku organizačních změn nadbytečným, je vázána na dobu trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele a činí nejméně následující výši odstupného.<sup>285</sup>

### Výše odstupného:<sup>286</sup>

- a) **Jednonásobek** jeho průměrného výdělku, pokud pracovní poměr zaměstnance u téhož zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) **Dvojnásobek** průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) **Trojnásobek** průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 2 roky,
- d) **Součet trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených pod a) až c),** pokud dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup sjednaný v kolektivní smlouvě, podle něhož

<sup>282</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 162

<sup>283</sup> Tamtéž s. 127

<sup>284</sup> Nález Ústavního soudu 395/99 ze dne 21. 03. 2000 Tamtéž s. 164

<sup>285</sup> Tamtéž s. 162

<sup>286</sup> Tamtéž s. 162

bude zaměstnanci práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období, které nepřesáhne 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

Pro určení výše odstupného je používán průměrný výdělek jako průměrný měsíční výdělek stanovený podle § 356 odst. 2 ZPr. V případě, že by v období ve výše uvedeném došlo k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, např. zaměstnanec, který u zaměstnavatele pracoval alespoň 2 roky, má právo na odstupné, a to ve výši nejméně 3+3, tedy šestinásobku jeho průměrného výdělku. K době trvání současného pracovního poměru zaměstnance se pro účely odstupného připočítává také doby předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, jestliže od jeho skončení do vzniku současného pracovního poměru neuplynula doba delší než 6 měsíců.<sup>287</sup>

**Odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku** přísluší zaměstnanci v případě, že dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí či dohodou, a to z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZPr, tedy kdy zaměstnanec nesmí již konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění z povolání, ohrožení touto nemocí či dosažení nejvyšší přípustné expozice. Toto odstupné spojené s rozvázáním pracovního poměru na základě výpovědi či dohodou kvůli nemožnosti vykonávat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání však zaměstnanci nenáleží, jestliže se zaměstnavatel zcela zproští odpovědnosti podle § 270 odst. 1 ZPr.<sup>288</sup>

Minimální výše odstupného, která je uvedená v zákoně, může být dále navyšována, a to jak neomezeně, tak diferencovaně. Rozdílné navyšování odstupného lze vázat na určitá kritéria, přičemž je však nutno zohlednit princip zákazu diskriminace, tedy počet násobků průměrného výdělku, o něž bude základní odstupné navýšeno lze odvodit např. od delší doby trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, nikoli však od dosaženého věku zaměstnance či rodinného stavu (osamělé matky s nezaopatřenými dětmi). Navýšení zákonného odstupného lze sjednat v kolektivní smlouvě, v individuální smlouvě jako je např. dohoda o rozvázání pracovního poměru či jej stanovit ve vnitřním předpisu.<sup>289</sup>

---

<sup>287</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 162

<sup>288</sup> Zaměstnavatel se své odpovědnosti za škodu v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zcela zproští v případě, že prokáže a) škoda vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní či ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, ačkoli byl s nimi řádně seznámen, a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo b) škoda vznikla v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody. Tamtéž s. 163

<sup>289</sup> Tamtéž s. 163

Odstupné může být zaměstnanci zaměstnavatelem poskytnuto v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru i na základě jiných než zákonných důvodů. Jedná se o zohlednění zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, a to i v jiných násobcích průměrného výdělku či i v konstantní částce.<sup>290</sup>

Odstupné je zaměstnavatel povinen vyplatit v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru, jestliže se zaměstnavatel písemně se zaměstnancem nedohodne na jeho výplatě v den skončení pracovního poměru či na pozdějším termínu jeho výplaty, a tedy v pozdější den, než je výslovně stanoven zákonem.<sup>291</sup>

Z hlediska podpory v nezaměstnanosti podle § 44a ZamZák, se uchazeči o zaměstnání evidovanému u krajské pobočky úřadu práce, jemuž bylo z posledního zaměstnání vypláceno odstupné, se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která se rovná počtu násobků průměrného výdělku odpovídajícímu zákonnému odstupnému. Pokud tedy např. zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval 4 roky, jeho pracovní poměr skončil na základě výpovědi dané pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) ZPr ke dni 31. 3. a obdržel odstupné ve výši pětinásobku jeho průměrného výdělku, podpora v nezaměstnanosti mu bude náležet od 1. 7., neboť v tomto případě zákonné odstupné představuje trojnásobek průměrného výdělku a k jeho navýšení se zde nepřihlíží.<sup>292</sup>

V případě, že odstupné bylo poskytnuto zaměstnanci, který nastoupí opět do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele, který mu odstupné poskytl na základě pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti, a to před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla výše odstupného odvozena, je povinen podle § 68 ZPr odstupné či jeho poměrnou část vrátit. Povinnost vrátit odstupné se nevztahuje na výkon práce na základě dohody o provedení práce. Za opětovný nástup zaměstnance k dosavadnímu zaměstnavateli se podle judikatury nepovažuje nástup u jiné organizační složky státu, než na kterou přešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu, a to v důsledku rozhodnutí o organizační změně. Tedy v případě, že např. dojde k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů se zaměstnancem ministerstva a zaměstnanci je poskytnuto odstupné. Pokud takový zaměstnanec poté nastoupí u jiné organizační složky státu, např. soudu, ačkoli se stal opět zaměstnancem státu, není povinen poskytnuté odstupné vrátit.<sup>293</sup>

---

<sup>290</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 162

<sup>291</sup> Tamtéž s. 163

<sup>292</sup> Tamtéž s. 163

<sup>293</sup> Tamtéž s. 167

## 10.5 Konkurenční doložka

Posledním institutem souvisejícím s rozvázáním pracovního poměru je konkurenční doložka. Konkurenční doložka je upravena § 310 ZPr a § 311 ZPr a lze ji definovat jako: „*Smluvní institut omezení výdělečné činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru.*“<sup>294</sup> Konkurenční doložku lze sjednat na základě dohody o konkurenční doložce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec se na základě dohody o konkurenční doložce podle § 310 odst. 1 ZPr zavazuje, že se po skončení zaměstnání zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by měla shodný předmět s činností zaměstnavatele nebo která by vůči zaměstnavateli byla soutěžní povahy, a to po určitou dobu, nejdéle však po dobu 1 roku. Součástí této dohody je závazek zaměstnavatele zaměstnanci poskytnout přiměřené peněžité vyrovnání za každý měsíc plnění závazku, a to nejméně ve výši poloviny průměrného měsíčního výdělku. V případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na jiné době splatnosti, pak je toto peněžité vyrovnání splatné pozadu za měsíční období. Konkurenční doložka může být sjednána v pracovní nebo jiné smlouvě, případně může být sjednána také jako smlouva samostatného typu.<sup>295</sup>

Podmínka, za které lze sjednat konkurenční doložku, je stanovena § 310 odst. 2 ZPr. Konkurenční doložku lze podle § 310 odst. 2 ZPr se zaměstnancem sjednat v případě, že to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat, a to s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které v zaměstnání u zaměstnavatele získal a jejichž využití by mohlo zaměstnavateli při konkurenční činnosti závažným způsobem ztížit jeho činnost. Konkurenční doložka tak nebude moci být sjednána např. s vrátným nebo s pracovníkem provádějícím úklidové práce, naopak může být sjednána např. s pracovníky vrcholového managementu či s klíčovými pracovníky v oblasti IT a softwaru. Skutečnost, zda je konkurenční doložka v daném konkrétním případě aplikovatelná nebo nikoli, záleží na posouzení faktického stavu, neboť konkurenční jednání musí být podle judikatury posuzováno případ od případu.<sup>296</sup> Pokud je konkurenční doložka sjednána tam, kde není splněna podmínka podle § 310 odst. 2 ZPr, pak je konkurenční doložka neplatná. Konkurenční doložku není možné podle § 311 ZPr sjednat v případě pedagogických pracovníků ve veřejné správě.<sup>297</sup>

---

<sup>294</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 632

<sup>295</sup> Tamtéž s. 632

<sup>296</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn. II. 192/195 ze dne 11. 11. 1995 VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 633

<sup>297</sup> FALTUS, Michal. Výhody a nevýhody konkurenční doložky v občanském zákoníku a zákoníku práce – část I. 2018. [online]. [cit. 10. 06. 2018]. Dostupné z: < <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/ht-vyhody-a-nevyhody-konkurencni-dolozky-v-obcanskem-zakoniku-a-zakoniku-prace-cast-i>>

V tomto ohledu se problematická jeví skutečnost, že předmět zákazu zde není jasně vymezen. Z hlediska *de lege ferenda* lze navrhnout přesnější vymezení činnosti, jejíž výkon je zakázán. Předmětem omezení by mohla být činnost, která je soutěžní vůči činnosti zaměstnavatele. Jako další návrh lze zmínit možnost moderačního práva soudu, v případě, že konkurenční doložka omezuje zaměstnance více, než je spravedlivé.<sup>298</sup>

Za porušení povinnosti zaměstnance zdržet se výdělečné činnosti po skončení pracovního poměru lze jako smluvní sankci sjednat smluvní pokutu. Zaměstnanec je zaměstnavateli povinen smluvní pokutu zaplatit v případě, že svůj závazek z konkurenční doložky poruší. Zaplacení sjednané smluvní pokuty pak vede k zániku takového závazku zaměstnance. Výše smluvní pokuty však musí být přiměřená povaze a významu podmínky.<sup>299</sup> Přiměřenost výše smluvní pokuty by měl brát zaměstnavatel na vědomí, a to s ohledem na eliminování situací, že pro zaměstnance může být finančně mnohem výhodnější smluvní pokutu zaměstnavateli zaplatit a u nového zaměstnavatele „pokračovat“ ve shodné nebo obdobné výdělečné činnosti. Rovněž přiměřenost výše smluvní pokuty je třeba posuzovat případ od případu. Podle judikatury<sup>300</sup> byl např. osminásobek průměrného měsíčního výdělku u obchodního ředitele shledán jako nepřiměřená výše smluvní pokuty.<sup>301</sup>

Zaměstnavatel je podle § 310 odst. 4 ZPr oprávněn od dohody o konkurenční doložce odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Pro odstoupení se použijí ustanovení ObčZ a odstoupení od konkurenční doložky by mělo být výslovně sjednáno v samostatné konkurenční doložce. Zaměstnanec je pak podle § 310 odst. 5 ZPr oprávněn dohodu o konkurenční doložce vypovědět za podmínky, že mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání či jeho část, a to do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti. V takovém případě pak dohoda o konkurenční doložce zaniká prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi. Z hlediska formy je podle § 310 odst. 6 ZPr pro dohodu o konkurenční doložce, stejně jako pro odstoupení a výpověď od konkurenční doložky, stanovena písemná forma, v opačném případě jsou neplatné.<sup>302</sup>

---

<sup>298</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání : princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 63

<sup>299</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 632-633

<sup>300</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4393/2015 ze dne 19. 02. 2016

<sup>301</sup> FALTUS, Michal. Výhody a nevýhody konkurenční doložky v občanském zákoníku a zákoníku práce – část II. 2018. [online]. [cit. 10. 06. 2018]. Dostupné z: < <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/vyhody-a-nevyhody-konkurencni-dolozky-v-obcanskem-zakoniku-a-zakoniku-prace-cast-ii> >

<sup>302</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 633

# 11 Neplatnost výpovědi z pracovního poměru

## 11.1 Neplatnost výpovědi obecně

Neplatnost rozvázání pracovního poměru je upravena § 69 ZPr až § 72 ZPr a může být podle § 72 ZPr uplatněna zaměstnancem i zaměstnavatelem. Neplatnost rozvázání pracovního poměru na základě výpovědi může být uplatněna pouze účastníky pracovního poměru, a tudíž se jedná o relativní neplatnost. Zaměstnanec i zaměstnavatel může neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatnit u soudu, a to podle § 72 ZPr nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit výpovědí. Jedná se tedy o prekluzivní (propadnou) lhůtu, kdy po jejím marném uplynutí právo zaniká. Pokud by byla neplatnost právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru uplatněna po uplynutí této lhůty, nelze takové právní jednání prohlásit za neplatné, i kdyby bylo mimo veškerou pochybnost, že je postiženo vadou způsobující jeho neplatnost.<sup>303</sup>

Neplatnost výpovědi tak poskytuje zaměstnanci a zaměstnavateli ochranu pro případ, kdy druhý účastník pracovněprávního vztahu rozváže jednostranným právním jednáním pracovní poměr a neplatnost bude u soudu včas uplatněna. Účastník, vůči němuž byl neplatně pracovní poměr rozvázán je oprávněn se rozhodnout, zda na dalším trvání pracovního poměru trvá či nikoli. V případě, že na další existenci pracovního poměru trvá, pracovní poměr neskončí a případná majetková újma, k níž došlo v důsledku toho, že se přestaly realizovat povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru, musí být v podobě náhrady mzdy či náhrady škody odčiněna. V případě, že se účastník, vůči němuž došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, rozhodne netrvat na další existenci pracovního poměru, uplatní se právní fikce, že byl pracovní poměr ukončen dohodou.<sup>304</sup>

**Nároky z neplatně rozvazaného pracovního poměru** jsou upraveny § 69 ZPr až § 71 ZPr, a to rozdílně podle toho, který z účastníků pracovní poměr neplatně rozvázal a zda druhá strana trvá na pokračování pracovního poměru či nikoli. Běh lhůty pro podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru se řídí občanskoprávní úpravou stanovenou podle § 605 ObčZ. Pokud tedy výpovědní doba uplyne např. 30. 6., lhůta pro podání žaloby začne běžet dne 1. 7. a skončí dne 30. 8., v případě podání žaloby o den později, tj. až 31. 8. prekluzivní lhůta již uplynula a právo zaniklo.<sup>305</sup>

---

<sup>303</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 199

<sup>304</sup> Tamtéž s. 199

<sup>305</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 181

## 11.2 Neplatnost výpovědi dané zaměstnancem

Neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance upravuje § 70 ZPr, který řeší postup zaměstnavatele v případě, že s ním zaměstnanec rozvázal pracovní poměr neplatně. Pokud se zaměstnavatel domnívá, že na straně zaměstnance došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru a **zaměstnavatel trvá na tom**, aby zaměstnanec svou práci dále konal, musí tuto skutečnost zaměstnanci bez zbytečného odkladu sdělit a uplatnit neplatnost podáním žaloby u soudu, a to nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr takovým rozvázáním skončit. V případě, že soud následně určí, že na straně zaměstnance došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, je zaměstnavatel oprávněn na zaměstnanci požadovat náhradu škody, která zaměstnavateli vznikla ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na tom, aby dál vykonával svou práci. V případě, že však **zaměstnavatel netrvá na tom**, aby zaměstnanec u něj dále pracoval, není zaměstnavatel oprávněn po zaměstnanci žádat náhradu škody. V takovém případě pak platí, že pracovní poměr byl rozvázán dohodou, a to ke dni, kdy měla uplynout výpovědní doba plynoucí z neplatné výpovědi. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem však může dojít i k písemné dohodě, a to ohledně jiného dne skončení takového pracovního poměru.<sup>306</sup>

## 11.3 Neplatnost výpovědi dané zaměstnavatelem

Neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele je upraveno § 69 ZPr, který řeší situaci, kdy naopak se zaměstnancem rozváže zaměstnavatel pracovní poměr neplatně. **Pokud zaměstnanec trvá na tom**, aby jeho pracovní poměr pokračoval nadále, musí tuto skutečnost oznámit zaměstnavateli písemně, a to bez zbytečného odkladu, tj. v případě neplatně dané výpovědi do skončení výpovědní doby. Náhrada mzdy či platu pak přísluší zaměstnanci ode dne, kdy zaměstnavateli oznámil, že i nadále trvá na tom, aby ho zaměstnavatel zaměstnával, a to až do doby, kdy mu zaměstnavatel v práci umožní pokračovat nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Vyjma této skutečnosti zaměstnanec musí ještě podat žalobu k soudu na uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru, a to nejpozději do 2 měsíců poté, co měl jeho pracovní poměr skončit. Pokud soud shledá, že bylo rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele neplatné, pracovní poměr zaměstnance pak trvá nadále a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy či platu, a to ve výši průměrného výdělku za dobu, kdy mu ze strany zaměstnavatele nebyl umožněn výkon práce.<sup>307</sup>

---

<sup>306</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 179

<sup>307</sup> Tamtéž s. 169

V případě, že celková doba, za kterou by zaměstnanci měla příslušet náhrada mzdy či platu, přesáhne 6 měsíců, je soud na návrh zaměstnavatele na tzv. základě moderačního práva oprávněn tuto povinnost za další dobu snížit (nikoli však nepřiznat), a to s přihlédnutím k důvodům uvedeným v zákoně. Takovými důvody jsou podle § 69 odst. 2 ZPr zejména, zda zaměstnanec vykonával jinou výdělečnou činnost, jak vysoký byl jeho příjem či případně, na základě jakých důvodů se do práce nezapojil. Shledá-li soud, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, avšak zaměstnanec zaměstnavateli neoznámí, že na dalším zaměstnávání trvá, pak platí, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatnou výpovědí, tj. uplynutím výpovědní doby. Jak bylo již výše řečeno, pokud by zaměstnanec na neplatné rozvázání pracovního poměru nepodal žalobu ve 2 měsíční lhůtě uvedené § 72 ZPr, a to ode dne, kdy měl jeho pracovní poměr skončit, následkem bude zánik tohoto práva a takový pracovní poměr skončí na základě neplatného právního jednání.<sup>308</sup>

---

<sup>308</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 170

## **12 Výpověď z pracovního poměru ve vybraných zemích Evropské unie – Slovenská republika a Španělské království**

### **12.1 Výpověď z pracovního poměru ve Slovenské republice**

Tato podkapitola se zaměřuje na nejvýznamnější rozdíly slovenské a české právní úpravy v souvislosti s výpovědí z pracovního poměru. Právní úprava výpovědi z pracovního poměru ve Slovenské republice se nachází v zákoně č. 311/2001 Z. Z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „SZPr“), v části druhé v § 61 a násl. SZPr. SZPr nabyl účinnosti dne 1. 4. 2002 a jeho přijetím Slovenská republika završila druhou etapu reformy pracovního práva. Současně se SZPr byl přijat také zákon č. 313/2001 Z. Z., o verejnej službe a zákon č. 312/2001 Z. Z., o statnej službe, do účinnosti SZPr na Slovensku platil zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.<sup>309</sup> Slovenský a český zákoník práce pocházejí ze stejného legislativního základu, přesto lze mezi nimi nalézt některé významné odlišnosti. Z hlediska mezinárodních úmluv týkajících se skončení pracovního poměru byla Slovenskou republikou ratifikována Úmluva č. 158/1982, a to v roce 2010 a dále také ESCH i její revidovaná verze.

#### **Nejvýznamnější rozdíly slovenské a české právní úpravy:**

1. Nabídka jiné vhodné práce podle § 63 odst. 2 SZPr,
2. Zákaz vytvoření pracovního místa podle § 61 odst. 3 SZPr,
3. Zvýšená ochrana mladistvých zaměstnanců podle § 172 SZPr a zaměstnanců se zdravotním postižením podle § 66 SZPr,
4. Výpovědní doba podle § 62 SZPr,
5. Odstupné podle § 76 odst. 1 SZPr,
6. Odchodné podle § 76a SZPr,
7. Oznamování protispolečenské činnosti tzv. whistleblowing.

**Ad 1) Nabídka jiné vhodné práce podle § 63 odst. 2 SZPr** - nabídka jiné vhodné práce patří k hmotněprávním podmínkám výpovědi ze strany zaměstnavatele a je upravena § 63 odst. 2 SZPr. Zaměstnavatel je podle § 63 odst. 2 SZPr povinný nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci předtím, než dá zaměstnanci výpověď, a to při uplatnění výpovědních důvodů stanovených § 63 odst. 1 SZPr. Zaměstnavatel může podle § 63 odst. 2 SZPr dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, pokud nejde o neuspokojivé plnění pracovních

---

<sup>309</sup> HELENA, Barancová; SCHRONK, Robert. *Pracovní právo*. Bratislava : Sprint, 2009. 814 s. ISBN 978-80-89393-114. s. 170

úkolů, pro méně závažné porušení pracovní disciplíny či z důvodů, pro které lze pracovní poměr ukončit okamžitě, a to pouze v případě, že:<sup>310</sup>

- **Zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat**, a to ani na kratší pracovní čas v místě, které bylo dohodnuto jako místo výkonu práce,
- **Zaměstnanec není ochotný přejít na jinou pro něj vhodnou práci**, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo dohodnuto jako místo výkonu práce či se podrobit předcházející přípravě na tuto jinou práci. Podrobnější podmínky realizace nabídkové povinnosti lze podle § 63 odst. 3 SZPr upravit v kolektivní smlouvě.

Možnost nabídky jiné vhodné práce zaměstnavatel fakticky nemá v případě, kdy dojde ke zrušení zaměstnavatele bez právního nástupnictví, dále pokud dochází k přemístění zaměstnavatele jako celku, anebo v případě přemístění části zaměstnavatele, kdy zaměstnanec nesouhlasí se změnou místa výkonu práce tak, jak bylo dohodnuto v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel je povinen jinou vhodnou práci zaměstnanci nabídnout dříve, než přistoupí k podání výpovědi z pracovního poměru. Povinnost nabídky jiné vhodné práce představuje povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci nabídku směřující k uzavření dohody o změně druhu práce, pracovních podmínkách. Pokud má zaměstnavatel volnou pozici a zaměstnanec tuto nabídku přijme, dochází ke změně pracovních podmínek a smluvní strany by měly přistoupit k uzavření dohody podle § 54 SZPr. Pokud zaměstnanec tuto nabídku odmítne, je doporučeno, aby tato skutečnost byla uvedena ve výpovědi. Pro nabídku jiné vhodné práce není SZPr stanovena písemná forma, avšak z hlediska právní jistoty účastníků pracovního poměru, a také z hlediska povinnosti zaměstnavatele v případě soudního sporu tuto skutečnost prokázat, se doporučuje její písemná forma.<sup>311</sup>

**Jako jiná vhodná práce** se posuzuje jakákoli práce v místě, které bylo v pracovní smlouvě dohodnuto jako místo výkonu práce a nemusí tak jít o práci, která byla účastníky dohodnuta v pracovní smlouvě. Může se proto jednat o každou práci, která bude odpovídat zdravotnímu stavu zaměstnance a pokud možno jeho kvalifikaci a schopnostem. Jedná se tedy o práci, kterou je zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci způsobilý vykonávat. Vyjma toho musí být výkon této povinnosti zaměstnavatele v souladu se zásadou vyplývající z čl. 2 SZPr, který stanoví, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy a nikdo nesmí

---

<sup>310</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. Skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavateľstvi a nakladateľstvi Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 95

<sup>311</sup> Tamtéž s. 99

tato práva a povinnosti zneužívat. Povinnost nabídky jiné vhodné práce ze strany zaměstnavatele se však nepovažuje za splněnou, pokud se jedná o nabídku jiné vhodné práce pouze na přechodný čas, a to např. v době plnění mateřské dovolené, respektive rodičovské dovolené jiné zaměstnankyně či zaměstnance.<sup>312</sup>

Nedodržení povinnosti zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci před podáním výpovědi představuje častý důvod neplatnosti skončení pracovního poměru výpovědí. Děje se tak z důvodu, že zaměstnavatele neví, že musí nabídnout jakékoli volné pracovní místo, tedy i takové, které je např. o několik profesních úrovní níže, respektive není tak kvalifikačně náročné, jako stávající pracovní místo propouštěného zaměstnance a za vhodnou práci tak zaměstnavatelé považují jen takovou, která odpovídá kvalifikaci zaměstnance. Další problém může vystávat ze skutečnosti, že u mnohých zaměstnavatelů je příliš vysoká míra fluktuace zaměstnanců a časté reorganizace, které způsobují, že zaměstnavatel v den podání výpovědi z pracovního poměru nemá jistotu, které místo je v tom čase reálně volné. Problematická je i situace, kdy zaměstnavatel končí pracovní poměr s více zaměstnanci z důvodu nadbytečnosti, avšak má volných vhodných pracovních míst méně, než jaký je počet propuštěných zaměstnanců. V praxi pak vystává otázka, kterým zaměstnancům nabídnout jinou vhodnou práci. Podle judikatury je třeba nabídnout volná vhodná pracovní místa všem propuštěným zaměstnancům, tj. každému zaměstnanci, ačkoli je jich více než volných pracovních míst.<sup>313</sup>

Splnění nabídky jiné vhodné práce může představovat neodůvodněné omezení zaměstnavatele při skončení pracovního poměru výpovědí a z tohoto důvodu lze uvažovat o jejím zrušení. Ačkoli má nabídková povinnost jiné vhodné práce ze strany zaměstnavatele přispět k ochraně zaměstnance, lze namítat, že pokud má zaměstnavatel propustit zaměstnance, který je pro něho přínosný, pak vždy bude ze své iniciativy hledat jiné cesty, jak takového zaměstnance zaměstnat na jiné pozici. Zaměstnavatel si je totiž vědom jeho způsobu práce a kvality a navíc takový zaměstnanec zná kulturu svého zaměstnavatele a jeho fungování a nepotřebuje čas pro své zaučení. Lze tak shrnout, že jestliže má zaměstnavatel o zaměstnance zájem, žádný právní předpis nemusí zaměstnavateli ukládat povinnost hledat pro zaměstnance, jehož pracovní místo se ruší, nové uplatnění, neboť zaměstnavatel se bude snažit volné místo pro zaměstnance hledat sám.<sup>314</sup>

---

<sup>312</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. Skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavateľstvi a nakladateľstvi Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 95

<sup>313</sup> Tamtéž s. 98

<sup>314</sup> Tamtéž s. 99

**Ad 2) Zákaz vytvoření pracovního místa podle § 63 odst. 1 písm. b) SZPr - zákaz přijetí zaměstnance na pracovní místo platí v případě, že zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost podle § 63 odst. 1 písm. b) SZPr. Zákaz vytvoření zrušeného pracovního místa je stanoven na 2 měsíce po skončení pracovního poměru a tento zákaz přijetí zaměstnance na znovu vytvořené pracovní místo platí jen pro jiného zaměstnance. Důvodem ustanovení tohoto zákazu je zabránit realizaci fiktivních organizačních změn, v důsledku kterých by došlo k propuštění zaměstnance z důvodu reálně neexistující nadbytečnosti.<sup>315</sup>**

Uvedená 2 měsíční lhůta zákazu vytvoření pracovního místa se jeví jako příliš dlouhá. Pokud se zaměstnavatel ocitne v situaci, kdy např. získá objednávku a potřebuje výrazně zvýšit počet svých zaměstnanců, a to v průběhu 2 až 3 týdnů po skončení pracovního poměru propuštěných zaměstnanců, nachází se v situaci, kdy nemůže zrušená pracovní místa znovu vytvořit, ačkoli je však potřebuje opětovně obsadit. Tímto se zaměstnavatel dostává do nezáviděníhodné situace, kdy má na jednu stranu obavu z přijetí nových zaměstnanců na zrušené pracovní pozice, neboť by tímto krokem mohl zpochybnit realizovanou organizační změnu a hrozila by mu žaloba na neplatné skončení pracovního poměru ze strany propuštěných zaměstnanců. Na druhou stranu však má možnost obnovit svůj provoz a poskytnout tak i příležitost zaměstnání. Nastane-li taková situace, pak se musí zaměstnavatel rozhodnout, zda podstoupí riziko soudních sporů či umožní zaměstnancům pracovat.<sup>316</sup>

**Ad 3) Zvýšená ochrana v případě výpovědi mladistvých zaměstnanců a zaměstnanců se zdravotním postižením - zaměstnavatel je povinný dát v případě podání výpovědi na vědomí zákonnému zástupci mladistvého zaměstnance a vyžádat si jeho vyjádření podle § 172 SZPr. Pokud zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, nemá to za následek neplatnost výpovědi. V případě výpovědi zaměstnance se zdravotním postižením podle § 66 SZPr platí, že výpověď takovému zaměstnanci může zaměstnavatel dát pouze po předcházejícím souhlasu příslušného úřadu práce, v opačném případě je výpověď neplatná. Souhlas příslušného úřadu práce není vyžadován v případě zaměstnance se zdravotním postižením, který dosáhl věku určeného na nárok na starobní důchod či z důvodů stanovených § 63 odst. 1 písm. a) a e) SZPr.<sup>317</sup>**

---

<sup>315</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. Skončení pracovního poměru z organizačních důvodů. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 97

<sup>316</sup> Tamtéž s. 99

<sup>317</sup> Tamtéž s. 99-100

**Ad 4) Výpovědní doba** - výpovědní doba je upravena § 62 SZPr a její základní délka činí nejméně 1 měsíc, pokud SZPr nestanoví jinak. Výpovědní doba v délce 2 měsíce, je stanovena, pokud pracovní poměr ke dni doručení výpovědi trval nejméně 1 rok, zvláštní právní úprava výpovědní doby pak dále platí v případě, že je zaměstnanci dána výpověď z důvodů uvedených § 63 odst. 1 písm. a) SZPr či § 63 odst. 1 písm. b) SZPr anebo z důvodu, že zaměstnanec ztratil vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost vykonávat nynější práci. Výpovědní doba v délce 3 měsíce je pak stanovena, pokud pracovní poměr zaměstnance ke dni doručení výpovědi trval nejméně 5 let. Delší výpovědní doba může být dohodnuta v kolektivní smlouvě či pracovní smlouvě, případně i ve zvláštní dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to při dodržení zásady rovného zacházení.<sup>318</sup>

**Ad 5) Odstupné** – odstupné podle § 76 odst. 1 SZPr náleží zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel skončí pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených § 63 odst. 1 písm. a) SZPr či § 63 odst. 1 písm. b) SZPr anebo z důvodu, že zaměstnanec ztratil vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat nynější práci, pak mu při skončení pracovního poměru náleží odstupné nejméně v následujících částkách:<sup>319</sup>

**Výše poskytovaného odstupného:**<sup>320</sup>

- Jednásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr zaměstnance trval nejméně 2 roky a méně než 5 let,
- Dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr zaměstnance trval nejméně 5 let a méně než 10 let,
- Trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr zaměstnance trval nejméně 10 let a méně než 20 let,
- Čtyřnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr zaměstnance trval nejméně 20 let.

---

<sup>318</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. *Skončenie pracovného pomeru*. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 199 s. ISBN 978-80-7552-001-2. s. 40

<sup>319</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. Skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavateľstvi a nakladateľstvi Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 96

<sup>320</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. *Skončenie pracovného pomeru*. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 199 s. ISBN 978-80-7552-001-2. s. 40

Zvláštní právní úprava poskytování odstupného platí v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání, podle § 73 odst. 3 SZPr náleží zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel skončí pracovní poměr výpovědí anebo dohodou z důvodů, že zaměstnanec nesmí vykonávat práci pro pracovní úraz, nemoci z povolání či pro ohrožení touto nemocí anebo v případě, že dosáhl nejvyšší přípustné expozice určenou rozhodnutím příslušného orgánu veřejného zdravotnictví, náleží mu při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně desetinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.<sup>321</sup>

**Ad 6) Odchodné** - slovenská právní úprava dále upravuje institut tzv. odchodného, a to v § 76a SZPr. Společnou charakteristikou odstupného a odchodného je, že jsou poskytovány ze strany zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, oba instituty však plní zásadně jinou právní funkci. Hlavním účelem odstupného je: „*Určitá satisfakce poskytovaná zaměstnanci ze strany zaměstnavatele za to, že pracovní poměr skončí dříve, než účastníci v pracovní smlouvě předpokládali a že skončení pracovního poměru nespočívá v osobě zaměstnance, ale v osobě zaměstnavatele, jeho hospodářských problémech, které ve vztahu k zaměstnanci vystupují jako jím nezaviněné sociální riziko.*“<sup>322</sup> Odchodné ze strany zaměstnavatele představuje: „*Určitou formou odměny za celou profesní kariéru zaměstnance při jeho odchodě do důchodu.*“<sup>323</sup> Odstupné se od odchodného liší tím, že jej může zaměstnanec od zaměstnavatele obdržet i vícekrát v průběhu své pracovní činnosti při existenci více pracovních poměrů, nejčastěji tehdy, když zaměstnavatel skončí se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z hospodářských důvodů, odchodné se má naopak zaměstnanci poskytnout pouze jedenkrát. Odchodné náleží podle § 76a SZPr zaměstnanci při prvním skončení pracovního poměru po vzniku nároku na starobní či invalidní důchod, pokud pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost činí více než 70%, a to nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, jestliže mu byl přiznán předčasný starobní důchod na základě žádosti podané před skončením pracovního poměru nebo do 10 dnů po jeho skončení. Stejně jako u odstupného SZPr stanovena pouze minimální výši odchodného, kdy vyšší odchodné může být dohodnuto v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě, případně ve zvláštní dohodě. Zaměstnavatel není povinen poskytnout zaměstnanci odchodné, pokud pracovní poměr skončil podle § 68 odst. 1 SZPr.<sup>324</sup>

---

<sup>321</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. *Skončenie pracovného pomeru*. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 199 s. ISBN 978-80-7552-001-2. s. 86

<sup>322</sup> HELENA, Barancová; SCHRONK, Robert. *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint, 2009. 814 s. ISBN 978-80-89393-114. s. 442

<sup>323</sup> Tamtéž s. 442

<sup>324</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. *Skončenie pracovného pomeru*. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 199 s. ISBN 978-80-7552-001-2. s. 87

**Ad 7) Oznamování protispolečenské činnosti tzv. whistleblowing** - závěrem bych se rád v krátkosti zmínil o institutu, který souvisí se skončením pracovního poměru, a to **oznamování protispolečenské činnosti** tzv. whistleblowing. Problematika oznamování nekalých praktik je na Slovensku upravena zákonem č. 307/2014 Z. Z., o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov vo vzťahu k oznamovaniu protispoločenskej činnosti (dále jen „ZoPČ“), který nabyl účinnosti 1. ledna 2015. Nová právní úprava se týká i pracovněprávní oblasti, a to řešení tzv. nekalých praktik, v ZoPČ není v souvislosti s oznamováním použit pojem „nekalé praktiky“, nýbrž pojem „protispolečenská činnost“. Podmínky poskytování ochrany osobám před neoprávněným postihem v pracovněprávních vztazích jsou upraveny v § 1 odst. 1 ZoPČ, a to v souvislosti s oznamováním kriminality či jiné protispolečenské činnosti a práva a povinnosti fyzických a právnických osob při oznamování protispolečenské činnosti.<sup>325</sup>

ZoPČ zakotvil zaměstnavatelům povinnost zaměstnance při nástupu do zaměstnání seznámit také s vnitřním předpisem upravujícím oznamování kriminality či jiné protispolečenské činnosti podle § 47 odst. 2 SZPr a dále zavedl nový diskriminační důvod, a to oznámení kriminality či jiné protispolečenské činnosti. ZoPČ současně v zákoně č. 365/2004 Z. Z., zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), ve znění pozdějších předpisů, rozšířil ochranu zaměstnance a zakotvil možnost zaměstnance, pokud jde o nedodržení zásady stejného zacházení z důvodu oznámení kriminality anebo jiné protispolečenské činnosti se domáhat neplatnosti právního jednání, kterého účinnost byla podle ZoPČ pozastavena.<sup>326</sup>

Častým důsledkem oznámení protispolečenské činnosti zaměstnancem je skončení pracovního poměru s dotčeným zaměstnancem. Zaměstnanec, který se tak domnívá, že jeho pracovní poměr skončil zaměstnavatel na základě právního jednání neplatně, např. se může jednat o účelové organizační změny a fiktivní výpověď z důvodu nadbytečnosti nebo vykonstruované porušení pracovní disciplíny, na základě kterých zaměstnavatel okamžitě skončil se zaměstnancem pracovní poměr, je zaměstnanec oprávněn se obrátit na soud a namítat neplatné skončení pracovního poměru, a to podle § 77 SZPr.<sup>327</sup>

---

<sup>325</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. *Skončenie pracovného pomeru*. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 199 s. ISBN 978-80-7552-001-2. s. 137

<sup>326</sup> Tamtéž s. 137-138

<sup>327</sup> Tamtéž s. 137-138

## 12.2 Výpověď z pracovního poměru ve Španělském království

Tato podkapitola se věnuje stručnému exkurzu do problematiky skončení pracovněprávního vztahu z hlediska španělského práva.<sup>328329</sup> Hlavní právní úprava v oblasti skončení pracovněprávního vztahu se nachází v královském dekretu č. 1/1995, ve znění pozdějších předpisů („*Estatuto de los Trabajadores*“) (dále jen „EdT“), který obsahuje hmotněprávní úpravu a v královském dekretu č. 2/1995, ve znění pozdějších předpisů, („*Ley de Procedimiento Laboral*“) (dále jen „LdPL“), který upravuje procesněprávní otázky, a také královským dekretu č. 11/1985 („*Libertad Sindical*“), upravující práva odborových organizací, ve znění pozdějších předpisů. Většina ustanovení EdT a LdPL má spíše relativně kogentní charakter, smluvní strany či sociální partneři si mohou např. určit výši odstupného, jehož minimální výše je stanovena EdT. Španělsko ratifikovalo Úmluvu č. 158/1982 v roce 1985, ESCH ratifikovalo, ale její revidované znění dosud pouze podepsalo. Pramenem právní úpravy skončení pracovněprávního vztahu jsou také kolektivní dohody.<sup>330</sup>

### Hlavní prameny skončení pracovněprávního vztahu španělské právní úpravy:<sup>331</sup>

- **Mezinárodní úmluvy**
  - Úmluva č. 158/1982 – ratifikováno v roce 1985,
  - ESCH - ratifikováno,
  - Revidované znění ESCH - podepsáno, ale dosud neratifikováno.
- **Právní předpisy Evropské unie**
- **Zákony**
  - Královský dekret 1/1995 („EdT“), hmotněprávní úprava,
  - Královský dekret 2/1995 („LdPL“), procesněprávní úprava,
  - Královský dekret 11/1985 („*Libertad Sindical*“), ve znění pozdějších předpisů,
- **kolektivní dohody**

<sup>328</sup> Španělská terminologie týkající se skončení pracovního poměru je nejednotná. Doslovný výraz výpověď („*despido*“) je uváděn jen u hromadné výpovědi na základě ekonomických, technických, organizačních či výrobních důvodů („*despido colectivo*“), výpovědi zaměstnance („*despido trabajador*“) a výpovědi z disciplinárních důvodů („*despido disciplinario*“). Na jiných místech EdT je místo výpovědi uváděn výraz zánik z vůle zaměstnance („*extinción por voluntad de trabajador*“) či zánik smlouvy („*extinción del contrato*“).

<sup>329</sup> Španělská právní úprava skončení pracovněprávního vztahu užívá termínu výpověď i pro tzv. disciplinární důvody, tj. výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele, ačkoli tyto by podle české právní úpravy odpovídaly spíše okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *De lege ferenda* lze navrhnout, aby tak v české právní úpravě došlo k opuštění termínu „okamžité zrušení pracovního poměru“ a jeho nahrazení pojmem výpověď, neboť toto lépe vystihuje charakter tohoto institutu. Výpověď, aniž by musela být dodržena výpovědní doba, by tak mohl dát zaměstnanec i zaměstnavatel a použití tohoto institutu by opravňovaly pouze vážné výpovědní důvody. BEZOUŠKA, Petr. *Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice*. Úvahy de lege ferenda. Právní fórum. 2006, roč. 3, č. 7, s. 256.

<sup>330</sup> European Commission. Termination of Employment Relationship. Legal situation in the Member States of the European Union. 2006. Dostupné z: <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en>.

<sup>331</sup> Tamtéž

Skončení pracovněprávního vztahu je upraveno v oddílu čtvrtém EdT, mezi § 49 EdT až § 56 EdT. Do působnosti EdT podle § 1 odst. 1 EdT spadají pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem („*trabajador*“), který je fyzickou osobou, která na základě dobrovolnosti poskytuje své služby zaměstnavateli („*empleador*“ či „*empresario*“) (tj. fyzické či právnické osobě), a to za mzdu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Do působnosti EdT spadají základní pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem podle § 1 odst. 1 EdT, a to včetně pracovněprávních vztahů speciálního charakteru („*relaciones laborales de carácter especial*“), kterými jsou např. profesionální sportovci či osoby vykonávající domácí práce, tzv. „*Servicio del Hogar Familiar*“<sup>332</sup> podle § 2 odst. 1 EdT. Z působnosti EdT jsou naopak podle § 1 odst. 3 EdT vyňati např. zaměstnanci orgánů státní správy, zaměstnanci vykonávající veřejně prospěšné práce či členové řídicího orgánu právnické osoby.<sup>333</sup>

### **Způsoby skončení pracovněprávního vztahu podle § 49 EdT:**<sup>334</sup>

- a) Vzájemnou dohodou smluvních stran,
- b) Z důvodů uvedených v pracovní smlouvě, s výjimkou důvodů, které představují zjevné zneužití práva zaměstnavatele,
- c) Uplynutím sjednané doby trvání pracovněprávního vztahu, zhotovením díla nebo poskytnutím služby, která je předmětem smluvního ujednání,
- d) Odstoupením zaměstnance,
- e) Smrtí nebo invaliditou zaměstnance,
- f) Odchodem do starobního důchodu zaměstnance,
- g) Smrtí, odchodem do starobního důchodu a nezpůsobilostí zaměstnavatele nebo zánikem právnické osoby jako zaměstnavatele,
- h) Zásahem *vis maior*, který úplně znemožňuje výkon práce,
- i) Hromadným propouštěním z důvodů ekonomických, technických, organizačních nebo výrobních,
- j) Výpovědí zaměstnance, výpovědí zaměstnavatele
- k) Na základě objektivních důvodů, které jsou stanoveny zákonem,
- l) Rozhodnutím zaměstnankyně, která se stala obětí násilí.

---

<sup>332</sup> Tzv. *Servicio del Hogar Familiar* se týká se zaměstnanců poskytujících služby v domácnosti, např. domácí práce či péči o členy rodiny. Pokud je tento pracovněprávní vztah ukončen z disciplinárních důvodů podle § 54 EdT, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci zaplatit odstupné částku, která odpovídá 12 pracovním dnům, a to za každý rok jeho služby, až do výše 12 měsíců. Tamtéž

<sup>333</sup> Gobierno de Espana. Ministerio de la Presidencia. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. 2016. [online]. Dostupné z: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730>>.

<sup>334</sup> Tamtéž

**Španělská právní úprava výpovědi (skončení pracovního poměru) nezná taxativní výčet výpovědních důvodů**, a to na rozdíl od české právní úpravy výpovědi. EdT je stanoveno, že výpověď může být ze strany zaměstnance i zaměstnavatele dána, jen pokud je ospravedlnitelná, tj. je dána jen z tzv. ospravedlnitelných důvodů („*causas justas*“).

**Tyto ospravedlnitelné důvody lze rozdělit do třech kategorií:**

1. Ekonomické důvody,
2. Důvody spočívající v chování zaměstnance,
3. Důvody spočívající ve způsobilosti zaměstnance.

**Výpověď, která by byla dána z diskriminačních důvodů, by byla neplatná.** Výpovědní důvody, na základě kterých není zaměstnavatel zaměstnanci oprávněn dát výpověď, jsou uvedeny § 4 písm. 2 EdT a týkají se např. manželského statusu, těhotenství, mateřské dovolené, rasy, barvy pleti, náboženství, politického názoru, sociálního původu, členství a činností v odborových organizacích, postižení, etnického původu.<sup>335</sup>

**Hmotněprávní podmínky výpovědi** jsou stanoveny § 53 odst. 1 EdT a 55 odst. 1 EdT, kdy výpověď musí být písemná a doručena druhé straně. Výpovědní důvod musí být ve výpovědi uveden, a to jak v případě výpovědi na základě objektivních důvodů, tak výpovědi z disciplinárních důvodů, a to podle § 53 odst. 1 písm. a) EdT.<sup>336</sup>

**Výpověď ze strany zaměstnance** je upravena § 50 EdT a zaměstnanec může skončit pracovní vztah výpovědí pouze na základě důvodů uvedených § 50 EdT, které však musí být ospravedlnitelné.<sup>337</sup>

**Ospravedlnitelné důvody výpovědi ze strany zaměstnance podle § 50 EdT:**<sup>338</sup>

- **Podstatné změny pracovních podmínek**, při nichž nejsou zohledněny podmínky práce, které jsou upraveny čl. 41 EdT a které snižují důstojnost zaměstnance,
- **Nevyplacení mzdy** či její opakované nevyplacení po uplynutí období splatnosti,
- **Jakékoli jiné hrubé porušení ze strany zaměstnavatele**, vyjma případů *vis maior*.

---

<sup>335</sup> Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. 2016. [online]. [cit. 21. 06. 2016]. Dostupné z: < <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730>>.

<sup>336</sup> Tamtéž

<sup>337</sup> Tamtéž

<sup>338</sup> Tamtéž

**Výpověď ze strany zaměstnavatele** může být individuální nebo hromadná a pracovní vztah může být rozváznán pouze na základě důvodů, které jsou ospravedlnitelné. Ospravedlnitelné důvody vedoucí k výpovědi pracovního vztahu ze strany zaměstnavatele jsou upraveny § 52 EdT a § 54 EdT.<sup>339</sup>

**Ospravedlnitelné důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele (§ 52 EdT a § 54 EdT):**<sup>340</sup>

- 1. Objektivní důvody** („*Extinción del contrato por causas objetivas*“) podle § 52 EdT – důvody spočívající ve způsobilosti zaměstnance a ekonomické důvody,
- 2. Disciplinární důvody** („*Despido disciplinario*“) podle § 54 EdT – důvody spočívající v chování zaměstnance.

V případě výpovědi z objektivních důvodů má zaměstnanec podle § 53 odst. 2 EdT nárok na placené volno v délce 6 hodin týdně za účelem hledání nového zaměstnání.<sup>341</sup>

**Ad 1) Objektivní důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele podle čl. 52 EdT:**<sup>342</sup>

- **Důvody spočívající v nezpůsobilosti zaměstnance** – zaměstnanec není způsobilý výkonu práce,
- **Důvody spočívající v neschopnosti zaměstnance přizpůsobit se technickým změnám vykonávané práce** – zaměstnanec není schopen se přizpůsobit opodstatněným technickým změnám práce, a to do 2 měsíců po jejich zavedení,
- **Důvody spočívající v dlouhodobé absenci zaměstnance** – tato absence zaměstnance se týká 20 % pracovních dnů ve 2 po sobě jdoucích měsících nebo 25 % pracovních dnů ve 4 měsících, které nejdou po sobě, a to v průběhu 12 měsíců, pokud celková míra absence zaměstnance v práci přesahuje 5 % v průběhu 12 měsíců.
  - Mezi absencí zaměstnance však nelze podle § 52 písm. d) EdT zahrnout např. účast na legální stávce, činnosti zaměstnance v odborové organizaci, mateřskou dovolenou, čerpání řádné dovolené, krátkodobou absencí zaměstnance přesahující 20 po sobě jdoucích dnů z důvodu onemocnění nebo úrazu, které se staly v souvislosti s výkonem práce.
- **Důvody ekonomické, technické, organizační nebo výrobní** – tyto důvody se týkají individuální i hromadné výpovědi<sup>343</sup>

<sup>339</sup> International Labor Organization. Employment Protection Legislation Database. Spain. 2014. [online]. [cit. 21.06.2016]. Dostupné z: <[http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p\\_lang=en&p\\_country\\_id=18](http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=18)>.

<sup>340</sup> Tamtéž

<sup>341</sup> Tamtéž

<sup>342</sup> Tamtéž

## Ad 2) Disciplinární důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele podle čl. 54 EdT.<sup>344</sup>

- **Důvody spočívající v opakované a neodůvodněné absenci zaměstnance** nebo v jeho pozdním příchodu na pracoviště,
- **Důvody spočívající v neukázněném chování zaměstnance** nebo v neuposlechnutí příkazů zaměstnavatele ohledně plnění pracovních povinností,
- **Důvody spočívající ve slovním nebo fyzickém napadení** zaměstnavatele a ostatních zaměstnanců nebo jejich rodinných příslušníků,
- **Důvody spočívající v porušení smluvně stanovené dobré víry** a zneužití důvěry při plnění pracovních povinností,
- **Důvody spočívající v opakovaném, nedostatečném výkonu práce zaměstnance,**
- **Důvody spočívající v opilosti či zneužití návykových látek zaměstnancem,** pokud nepříznivě ovlivňují jeho výkon práce,
- **Důvody spočívající v obtěžování zaměstnavatele** či ostatních zaměstnanců z důvodu jejich rasy, etnického původu, náboženského přesvědčení, věku apod.

**Hromadná výpověď** („*despido colectivo*“) je upravena § 51 odst. 1 EdT a představuje výpověď zaměstnavatele na základě ekonomických, technických, organizačních nebo výrobních důvodů v období 90 dnů a která se týká, nejméně:<sup>345</sup>

- 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího nejméně 100 zaměstnanců,
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců,
- 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

V případě hromadné výpovědi je rozhodujícím časovým intervalem doba 90 dní. Pro účely hromadné výpovědi se započítává, i pokud byl pracovněprávní vztah rozváznán dohodou stran, a to s nejméně 5 zaměstnanci. Povinnosti zaměstnavatele v případě podání hromadné výpovědi jsou upraveny § 51 EdT. Zaměstnavatel má před podáním hromadné výpovědi oznamovací a projednávací povinnost s odborovou organizací a radou zaměstnanců, a to lhůtě 30 dnů, u zaměstnavatele s méně než 50 zaměstnanci je stanovena lhůta 15 dnů<sup>346</sup>

---

<sup>343</sup> Co se rozumí pod pojmem ekonomické, technické, organizační či výrobní důvody uvádí dodatek královského dekretu č. 3/2012, ve znění pozdějších předpisů, mezi ekonomické důvody může být např. situace, kdy má zaměstnavatel ekonomické problémy a vykazuje ztrátu

<sup>344</sup> International Labor Organization. Employment Protection Legislation Database. Spain. 2014. [online]. [cit. 21.06.2016]. Dostupné z: <[http://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.showCountry?p\\_lang=en&p\\_country\\_id=18](http://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=18)>.

<sup>345</sup> Tamtéž

<sup>346</sup> Tamtéž

Cílem těchto povinností je zabránit hromadné výpovědi nebo zmírnit její následky. K platnosti hromadné výpovědi však zaměstnavatel podle § 51 odst. 2 EdT nepotřebuje jejich souhlas. Před podáním hromadné výpovědi je zaměstnavatel také podle § 51 odst. 2 EdT povinen vyrozumět příslušný pracovní právní orgán státní správy, schválení tímto orgánem však není podle § 51 EdT třeba. Zástupcům odborové organizace se v případě hromadné výpovědi poskytuje speciální ochrana a podle § 51 odst. 7 EdT by tedy měli být propuštěni jako poslední.<sup>347</sup>

**Zákaz výpovědi (ochrana před výpovědí) platí v případě:**<sup>348</sup>

- těhotné zaměstnankyně,
- zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou,
- zaměstnankyně nebo zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou,
- zaměstnankyně nebo zaměstnance podstupující osvojení dítěte,
- zaměstnankyně, která stala obětí násilí z důvodu svého pohlaví.

**Výpovědní doba** („*preavisó*“) u výpovědi z objektivních důvodů podle § 52 EdT je výpovědní doba stanovena v délce 15 dnů. U výpovědi z disciplinárních důvodů podle § 54 EdT výpovědní doba není. V případě nedodržení zákonem stanovených požadavků ohledně délky výpovědní doby je zaměstnavatel podle § 53 odst. 4 EdT povinen zaměstnanci zaplatit kompenzaci v částce odpovídající výpovědní době, která zaměstnanci nebyla poskytnuta.

**Odstupné** („*indemnización*“) je v případě výpovědi z objektivních důvodů podle § 52 EdT podle § 53 odst. 1 písm. b) EdT odstupňováno dle doby trvání pracovního vztahu jako výše mzdy určenou počtem dní:<sup>349</sup>

- doba trvání do 6 měsíců: 10 dní
- doba trvání do 9 měsíců: 15 dní
- doba trvání do 1 roku: 20 dní
- doba trvání do 2 let: 40 dní
- doba trvání do 4 let: 80 dní
- doba trvání do 5 let: 100 dní
- doba trvání do 10 let: 200 dní
- doba trvání do 20 let: 12 měsíců

---

<sup>347</sup> International Labor Organization. Employment Protection Legislation Database. Spain. 2014. [online]. [cit. 21.06.2016]. Dostupné z: <[http://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.showCountry?p\\_lang=en&p\\_country\\_id=18](http://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=18)>.

<sup>348</sup> Tamtéž

<sup>349</sup> Tamtéž

V případě výpovědi z disciplinárních důvodů podle § 54 EdT na odstupné není nárok. Odstupné by mělo být zaměstnanci poskytnuto zároveň s doručením písemného oznámení o skončení pracovněprávního vztahu.<sup>350</sup>

**Nároky z neplatného rozvázání pracovněprávního vztahu na základě výpovědi** („*Despido improcedente*“) jsou upraveny § 56 EdT. Pokud se v soudním řízení prokáže, že výpověď ze strany zaměstnavatele byla dána neplatně, je zaměstnavatel podle § 56 odst. 1 EdT povinen zaměstnanci poskytnout buď náhradu mzdy ve výši 33 denní mzdy za každý rok trvání pracovněprávního vztahu až do výše 24 měsíců nebo zaměstnance opětovně přijmout. Pokud zaměstnavatel zaměstnance znovu přijme do pracovněprávního vztahu, je povinen mu zaplatit náhradu mzdu od doby neplatného rozvázání pracovněprávního vztahu až do nabytí právní moci soudního rozhodnutí. V případě zaměstnance, který byl členem odborové organizace, je tato volba namísto zaměstnavatele ponechána na zaměstnanci. Zaměstnance je zaměstnavatel však povinen opětovně přijmout v případě neplatně podané výpovědi, která byla dána na základě diskriminačních důvodů nebo z důvodu mateřství zaměstnankyně.<sup>351</sup>

**Spory z neplatného rozvázání pracovněprávního vztahu na základě výpovědi** musí být z důvodu snahy o dosažení smíru podle § 63 LdPL projednány nejprve před kompetentním pracovněprávním orgánem a teprve poté může být přistoupeno k jejich soudnímu projednání. Žalobu na neplatnost skončení pracovněprávního vztahu je nutno podle § 103 LdPL a § 121 LdPL podat ve lhůtě 20 dnů ode dne doručení písemného oznámení o skončení pracovněprávního vztahu zaměstnanci.<sup>352</sup> **Individuální pracovněprávní spory** jsou podle § 2a LdPL projednávány speciálními pracovními soudy, které jsou součástí civilních soudů. Systém pracovních soudů je zde rozdělen na soudy první instance („*Juzgados de lo Social*“), kterými jsou soudy projednávající spory vzniklé na regionální úrovni. Soudy vyšší instance („*Sala de lo Social de los Tribunales Superior de Justicia*“) jsou oprávněny projednávat pracovněprávní spory, které přesahují rámec regionální úrovně, ale zůstávají uvnitř regionu či autonomní oblasti a proti jejich rozsudku se lze odvolat. Soudy na národní úrovni („*Sala de Social de la Audiencia Nacional*“) projednávají pracovněprávní spory, které mají přesah autonomní oblasti. Nejvyšší soud („*Tribunal Supremo*“) je kompetentní projednávat dovolání národních soudů a soudů vyšší instance.<sup>353</sup>

---

<sup>350</sup> International Labor Organization. Employment Protection Legislation Database. Spain. 2014. [online]. [cit. 21.06.2016]. Dostupné z: <[http://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.showCountry?p\\_lang=en&p\\_country\\_id=18](http://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=18)>.

<sup>351</sup> Tamtéž

<sup>352</sup> Tamtéž

<sup>353</sup> Tamtéž

### 13 Zhodnocení právní úpravy výpovědi z pracovního poměru *de lege lata* a návrhy *de lege ferenda*

Při hodnocení právní úpravy výpovědi z pracovního poměru *de lege lata*, stejně jako u návrhů *de lege ferenda*, je třeba zohlednit skutečnost, že základním smyslem existence pracovního práva je ochrana slabší smluvní strany<sup>354</sup> pracovního poměru, což představuje specifický rys pracovního práva. Jako zvláště „citlivá“ oblast je v tomto ohledu vnímána právě právní úprava skončení pracovního poměru, neboť zaměstnanci a zaměstnavatelé mají na způsobu úpravy podmínek výkonu závislé práce nestejný zájem, a to především u podmínek jejího skončení.<sup>355</sup>

Jak již bylo uvedeno výše, na jedné straně stojí zaměstnavatelé, kteří jsou nuceni reagovat na situaci na trhu práce a vnější ekonomické podmínky a po právní úpravě skončení pracovního poměru požadují vytvoření pružných podmínek, a tudíž kladou důraz na flexibilitu pracovního poměru, na druhé straně stojí zaměstnanci, kteří mají zájem na jistotě svého zaměstnání. Pro tento vzájemný vztah mezi potřebou ochrany pracovního trhu na jedné straně a pokud možno co nejméně regulovanými podmínkami vzniku a skončení pracovního poměru na straně druhé, je používáno termínu flexicurity, který vznikl ze spojení slov flexibility (pružnost) a security (jistota).<sup>356</sup>

Podle zkušeností Nejvyššího soudu ČR se snaha zaměstnavatelů po „pružném“ výkladu ochrannářských opatření nejvíce projevuje v případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr z důvodu organizačních změn. Existence tohoto výpovědního důvodu, kterým je změna úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce či jiná organizační změna, je však pouze předstírána, neboť rozhodnutím zaměstnavatele, (popřípadě jeho realizací) byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle.<sup>357</sup>

---

<sup>354</sup> K odlišnému pojetí ochrany slabší smluvní strany (ochranné funkce pracovního práva) se vyjadřuje např. Bezouška, který uvádí, že: „Ochranná funkce pracovního práva nespočívá v ochraně zaměstnance, ale především v ochraně pracovněprávních vztahů.“ Dodává ale, že je si vědom skutečnosti, že toto pojetí ochrany pracovního práva není všeobecně přijímáno. BEZOUŠKA, Petr. *Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy de lege ferenda*. Právní fórum. 2006, roč. 3, č. 7, s. 256. Velmi úzké pojetí ochranné funkce pracovního práva zastává Matlák, který konstatuje, že: „Ochrannou funkcí pracovního práva je třeba chápat jako veřejnoprávní zásahy do pracovního práva směřující k vytváření především takových podmínek, které neohrožují život a zdraví zaměstnance. Ochranná funkce pracovního práva má ve své podstatě posilovat právní pozici zaměstnance vůči zaměstnavateli, a to ochranu zaměstnance před riziky, které vyplývají z charakteru práce.“ MATLÁK, Jan. *Ochranná funkcia pracovného práva Slovenskej republiky a požiadavky Európskej únie*. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe. 1. vydání. Poradca podnikateľa spol. s.r.o., Bratislava 2004, s. 27

<sup>355</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. Skončení pracovního poměru a flexibilita pracovněprávních vztahů. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 47

<sup>356</sup> Tamtéž s. 47

<sup>357</sup> Tamtéž s. 47

**Podle výsledků průzkumu Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), která provedla srovnání legislativy týkající se ochrany zaměstnání, byla Česká republika za rok 2013 vyhodnocena jako průměrně ochranářská země.<sup>358</sup>**

Z hlediska mezinárodních úmluv zabývajících se skončením pracovního poměru Česká republika neratifikovala Úmluvu č. 158/1982 ani Revidovanou ESCH, avšak současná právní úprava výpovědi zaměstnavatele z pracovního poměru odpovídá jejich pravidlům. Právní úprava, která je obsažena v Úmluvě č. 158/1982 je postavena na generální klauzuli „*důvody založeny na schopnostech či chování zaměstnance nebo operativních potřebách zaměstnavatele*“ a negativním výčtu skutečností, které nemohou být použity jako důvod pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Česká právní úprava je naopak postavena na pozitivním a taxativním výčtu důvodů pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to se současným stanovením ještě dalších hmotněprávních podmínek tzv. katalog výpovědních důvodů a dále doplněna výčtem důvodů, kdy nelze pracovní poměr skončit, a to včetně obecného zákazu (zákaz diskriminace ze stanovených důvodů). Jak právní úprava Úmluvy č. 158/1982, tak taxativní výčet výpovědních důvodů české právní úpravy mají své výhody i nevýhody.<sup>359</sup>

Způsob použitý v Úmluvě č. 158/1982 umožňuje zaměstnavateli relativně větší „volnost“, neboť záleží na jeho úvaze, jaký konkrétní skutkový stav uvede jako důvod výpovědi, avšak současně je zde mnohem větší význam rozhodovací činnosti kompetentních orgánů, a to především soudů, na kterých tak leží posouzení, zda je použitý skutkový stav pro výpověď dostačující. Naopak česká právní úprava výpovědi je v tomto poněkud „těžkopádnější“, neboť zaměstnavatele při užití důvodu výpovědi více omezuje. V praxi taxativní výčet výpovědních důvodů způsobuje potíže vyplývající zejména z toho, že pozice zaměstnavatele je při výpovědi z jeho strany oproti zaměstnanci podstatně ztížena, a to stanovením řady hmotněprávních podmínek, které musí zaměstnavatel splnit, aby mohl pracovní poměr rozvázat.<sup>360</sup>

---

<sup>358</sup> Ukazatelé legislativy týkající se ochrany zaměstnávání byly hodnoceny k právního stavu ke dni 01. 01. 2013. Tyto ukazatele byly rozděleny do 4 kategorií:

- 1) ochrana pracovníků s pracovní smlouvou na dobu neurčitou před individuálním a hromadným propouštěním,
- 2) ochrana pracovníků s pracovní smlouvou na dobu neurčitou před individuálním propouštěním,
- 3) specifické požadavky týkající se hromadného propouštění,
- 4) právní předpisy upravující zaměstnávání na dobu určitou.

OECD. OECD Indicators of Employment Protection. [online].2013. [cit. 30. 10. 2016]. Dostupné z: <[www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm](http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm)>.

<sup>359</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka; MILAN GALVAS. *Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu*. In : Právník, Praha : Ústav státu a práva AV ČR, v.v.i., 2014, roč. 153, č. 1. ISSN 0231-6625. s. 33

<sup>360</sup> Tamtéž s. 33

Na tomto místě je smysl české právní úpravy vcelku zřejmý. Mělo by dojít v maximální možné míře ke stabilizaci pracovního poměru, aby zaměstnanec mohl být zaměstnavatelem propuštěn, jen pokud to odpovídá jeho zájmu a pokud další setrvání v pracovním poměru není možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat.<sup>361</sup> Takto zvolenou konstrukci lze však hodnotit jako těžkopádnou, zaměstnavatelům neumožňuje pružněji reagovat např. na potřebné změny v organizaci práce. Tento stav vede k permanentnímu obcházení práva, jehož výsledkem je skutečnost, že zaměstnavatelé zaměstnance buď nutí k uzavření dohody o skončení pracovního poměru či doslova „vyrábějí“ výpovědní důvody, které fakticky neexistují, a to především opakované, méně závažné porušení pracovní kázně nebo důvody, které vyvolávají nadbytečnost zaměstnance. Ačkoli se jedná o zneužívání práva, většina takových skončení pracovního poměru se nestane předmětem soudního jednání, neboť i zde platí princip „*nemo iudex sine actore*“.<sup>362</sup>

V této souvislosti lze zmínit i situaci, která nastala v rámci přípravy nového ZPr. Ze strany zaměstnavatelů bylo navrhováno, aby bylo možné pracovní poměr rozvázat, a to z jakýchkoli důvodů nebo případně i bez udání důvodu, kdy by však jako kompenzace byla poskytnuta poměrně vysoká částka odstupného. O této variantě však představitelé odborů odmítli diskuzi, přičemž zde však nepadl argument ohledně rozporu s Úmluvou č. 158/1982.<sup>363</sup> Diskuze ohledně právní úpravy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele byly dále vedeny i po přijetí nového ZPr. V roce 2008 byl expertní skupinou, kterou pověřilo MPSV vyhledáváním otázek, jež by měly být při nejbližší novelizaci ZPr upraveny, předložen soubor návrhů koncepčních změn ZPr. Ohledně výpovědi ze strany zaměstnavatele byla navržena podpora rozvolnění a maximálního zjednodušení právní úpravy. Bylo navrženo, aby došlo ke zvážení doplnění právní úpravy výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 ZPr o nový „ospravedlnitelný“ důvod, umožnění výpovědi bez ospravedlnitelného důvodu s vyplacením vysokého odstupného (pro poskytnutí odstupného by se stanovilo pouze obecné pravidlo bez dalšího členění podle počtu let zaměstnání a výši), zkrácení výpovědní doby a umožnění tzv. vyplacení se z výpovědní doby.<sup>364</sup>

---

<sup>361</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka; Milan GALVAS. *Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu*. In : Právník, Praha : Ústav státu a práva AV ČR, v.v.i., 2014, roč. 153, č. 1. ISSN 0231-6625. s. 33

<sup>362</sup> Pragmaticky uvažující zaměstnanec si je pravděpodobně vědom skutečnosti, že pokud by případný soudní spor se zaměstnavatelem vyhrál a zaměstnavatel by tak byl donucen zaměstnance dále proti své vůli zaměstnávat, že soudním sporem však došlo k takovému narušení vztahů v zaměstnání, které povede k tomu, že se v takové práci nebude cítit dobře. Tamtéž s. 33

<sup>363</sup> Tamtéž s. 33

<sup>364</sup> BRÁDLEROVÁ, Libuše. *Koncepční novela zákoníku práce – naděje pro zaměstnavatele*. 2008. [online]. [cit. 15. 05. 2018.]. Dostupné z: <[https://www.law.muni.cz/sborniky/pracovni\\_pravo2008/files/bradlerova.html](https://www.law.muni.cz/sborniky/pracovni_pravo2008/files/bradlerova.html)>.

Na tomto místě bych se ještě rád zmínil ohledně problematiky rozvázání pracovního poměru výpovědi ze strany zaměstnavatele a svobodou projevu zaměstnance, která vyvstává zejména s větším využíváním tzv. sociálních sítí, kdy kritika zaměstnavatele na sociálních sítích může vést k rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým skončením pracovního poměru takového zaměstnance. Na tomto místě se dostává do rozporu svoboda projevu zaměstnance, jako jedno ze základních lidských práv a povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Základní povinnosti zaměstnanců jsou stanoveny v § 301 ZPr, kdy porušení zde stanovených povinností může vést k ukončení pracovního poměru výpovědí, a to pro porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci, nesplňování požadavků pro výkon práce či z důvodu špatných pracovních výsledků zaměstnance. Konkretizace těchto povinností se doporučuje stanovit v interním předpise zaměstnavatele, a to dle individuálních provozních poměrů u zaměstnavatele. Zaměstnanec je podle § 301 písm. d) ZPr mimo jiné povinen nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.<sup>365</sup>

V této souvislosti lze například uvést dvě rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva (dále jen „ESLP“), a to v **právní věci Sánchez v. Španělsko a rozhodnutí Heinisch v. Německo**. V případě Sánchez v. Španělsko se soud zabýval propuštěním skupiny odborářů ze strany zaměstnavatele na základě uvedení karikatury a urážejících článků dvou zaměstnanců a manažera podniku v odborářském informačním zpravodaji. ESLP se zde zabýval otázkou, zda bylo Španělsko povinno zaručit respektování svobody projevu ze strany stěžovatelů ve smyslu čl. 11 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv z roku 1950 (dále jen „Evropská úmluva“), a to zrušením jejich propuštění z pracovního poměru. ESLP rozhodl, že výpověď, která byla stěžovatelům z pracovního poměru dána, nepředstavovala zjevně nepřiměřenou sankci, která by od státu vyžadovala poskytnutí přiměřeného odškodnění ve formě zrušení platnosti daných výpovědí, neboť útok na vážnost jednotlivců (společnosti) za pomoci hrubě urážlivých či útočných praktik představuje závažnou formu zlého jednání, které odůvodňuje uplatnění přísných sankcí, a to na základě důvod rozvratných účinků takového jednání, a proto konstatoval, že nedošlo k porušení čl. 10 (svoboda projevu) a čl. 11 (svoboda shromažďování a sdružování) Evropské úmluvy.<sup>366367</sup>

---

<sup>365</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 618

<sup>366</sup> Čl. 10 (svoboda projevu) Evropské úmluvy se podobně jako jiné články vyznačují zákazem státu (státních orgánů) zasahovat do této svobody, vyjma výjimek, které jsou ve článku vymezeny. Právo na svobodu informací jako obsahová součást práva na svobodu projevu (čl. 10) je úzce propojeno s právy garantovanými čl. 11, a to právem na svobodu pokojného shromažďování a sdružování. Právo na svobodu projevu je možné z hlediska jeho obsahu vymezit jako a) právo na svobodu volného šíření informací a b) právo na svobodu přijímání informací.

**Naopak tomu bylo v případě Heinisch v. Německo**, kdy ESLP dal stěžovatelce za pravdu. V tomto případě byla stěžovatelka zaměstnankyně, u níž na základě podání trestního oznámení na zaměstnavatele za zanedbávání poskytování zdravotních služeb vedlo k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, neboť podle zaměstnavatele podáním takového trestního oznámení ze strany stěžovatelky došlo k hrubému porušení loajality zaměstnance k zaměstnavateli. ESLP však v jednání stěžovatelky shledal dobrou víru v ochranu veřejného zájmu, neboť se jednalo o nedostatky v poskytování péče o seniory ve státním zdravotnickém zařízení. ESLP konstatoval, že zde převážil veřejný zájem nad zájmem dobré pověsti zaměstnavatele, a tedy okamžité propuštění stěžovatelky bez předcházejícího upozornění představovalo nepřiměřeně tvrdou sankci, ze strany vnitrostátních soudu tak při hledání rovnováhy mezi potřebou ochrany pověsti zaměstnavatele a potřebou chránit svobodu projevu stěžovatelky došlo k pochybení, a proto ESLP konstatoval, že v tomto případě došlo k porušení čl. 10 Evropské úmluvy.<sup>368</sup>

Jak bylo již výše řečeno, **problematika výpovědi zaměstnavatele a svobody projevu zaměstnance se však stává aktuálním tématem, a to zejména s rozmachem tzv. sociálních sítí**. Sociální sítě představují internetové služby, které mimo jiné svým uživatelům umožňují vyjadřovat jejich názory, komentáře, myšlenky, názory a fotografie a sdílet je s ostatními uživateli. Svoboda projevu je pak garantována na základě čl. 17 Listiny,<sup>369</sup> podle něhož má každý právo vyjadřovat své názory slovem, písmem, tiskem, obrazem či jiným způsobem. Nejvyšší soud, s odkazem na judikaturu Ústavního soudu ČR a ESLP<sup>370</sup> v tomto ohledu konstatoval, že kritika zaměstnance na adresu zaměstnavatele je vzhledem k významu svobody slova zásadně přípustná a její omezení lze ospravedlnit jen kvalifikovanými okolnostmi.<sup>371372</sup>

---

BARINKOVÁ, Milena. Právo na slobodu informací v judikatúre ESLP. In: BARANCOVÁ, Helena et al. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-422.0.s.173

<sup>367</sup> Tamtéž s. 176-178

<sup>368</sup> Tamtéž s. 178-180

<sup>369</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

<sup>370</sup> ESLP v souvislosti s pracovními vztahy konstatoval, že zaměstnanci mají vůči svému zaměstnavateli povinnost loajality, zdrženlivosti a mlčenlivosti, a že při nastolování spravedlivé rovnováhy musí být vzaty v úvahu meze svobody projevu a vzájemná práva a povinnosti vyplývající z pracovních vztahů. ESLP k tomuto dále dodal, že určité projevy práva na svobodu projevu, byť mohou být za určitých okolností legitimní, nemusí být legitimní v pracovních vztazích. Rozsudek ESLP Sanchéz v. Španělsko, stížnost č. 28955/06, rozsudek ESLP Rubins v. Lotyšsko, stížnost č. 79040/12 BLAŽEK, Vojtěch. *Kritika zaměstnavatele na sociálních sítích jako důvod pro skončení pracovního poměru*. [online]. [cit. 05. 09. 2017]. Dostupné z: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/kritika-zamestnavatele-na-socialnich-sitich-jako-duvod-pro-skonceni-pracovniho-pomeru-99663.html>>.

<sup>371</sup> Tamtéž

<sup>372</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 560/2012 ze dne 21. 03. 2013 Tamtéž

Oprávněným zájmem zaměstnavatele podle § 301 písm. d) ZPr je péče o dobré jméno na veřejnosti<sup>373</sup>, zaměstnanec by se měl na veřejnosti zdržet takových projevů, kterými by dobré jméno svého zaměstnavatele a jeho dobrou pověst snižoval a poškozoval nevhodnými výroky.<sup>374</sup> Podle Nejvyššího soudu ČR tato povinnost představuje určitý mravní imperativ, který je kladen na každého zaměstnance a který v sobě zahrnuje určitou míru loajality ke svému zaměstnavateli a povinnost zaměstnance předcházet porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele, tedy jde o legitimní požadavek na určitou úroveň chování zaměstnance.<sup>375376</sup>

**Nabízí se tedy otázka, kde právo zaměstnance veřejně kritizovat svého zaměstnavatele na sociální síti končí.** Lze se domnívat, že tato hranice končí tam, kde začíná právo zaměstnavatele na ochranu dobrého jména a dobré pověsti podle čl. 10 odst. 1 Listiny. Tedy v případě, že se zaměstnanec odhodlá svého zaměstnavatele na sociální síti kritizovat, pak by měl být srozuměn se skutečností, že v případě, že jeho jednání bude, a to byť jen potenciálně způsobilé poškodit dobré jméno zaměstnavatele, pak takové jednání může být ze strany zaměstnavatele posouzeno jako porušení povinnosti zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele podle § 301 písm. d) ZPr.<sup>377</sup>

S ohledem na stupeň takového porušení, tj. zvláště hrubé, závažné či soustavně méně závažné porušení, s takovým zaměstnancem následně může být rozvázán pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením. Stanovit však jasnou a zřetelnou hranici pro posouzení adekvátnosti a přípustnosti kritiky zaměstnavatele však není obecně možné a z tohoto důvodu bude třeba zkoumat a posuzovat konkrétní okolnosti každého případu zvlášť.<sup>378</sup>

Zřejmá je však v této souvislosti skutečnost, že na zaměstnance jsou, a to s ohledem na jeho povinnosti, které mu vyplývají z pracovněprávních vztahů (zde v souvislosti s povinností nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele), kladeny vyšší nároky ohledně loajality k jeho zaměstnavateli. Tedy jednání zaměstnance spočívající v kritizování zaměstnavatele na sociálních sítích tak může být shledáno jako jednání, které porušuje oprávněný zájem zaměstnavatele na zachování dobrého jména na veřejnosti a představovat proto výpovědní důvod.<sup>379</sup>

---

<sup>373</sup> Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové sp. zn. 21 Co 462/2007 BLAŽEK, Vojtěch. *Kritika zaměstnavatele na sociálních sítích jako důvod pro skončení pracovního poměru*. [online]. [cit. 05. 09. 2017]. Do stupně z: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/kritika-zamestnavatele-na-socialnich-sitich-jako-duvod-pro-skonceni-pracovniho-pomeru-99663.html>>.

<sup>374</sup> Tamtéž

<sup>375</sup> Tamtéž

<sup>376</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 896/2008 ze dne 07. 04. 2009 Tamtéž

<sup>377</sup> Tamtéž

<sup>378</sup> Tamtéž

<sup>379</sup> Tamtéž

V této souvislosti tak lze zejména větším zaměstnavatelům doporučit upravení pravidel pro užívání sociálních sítí jejich zaměstnanci na základě vnitřního předpisu a zaměstnancům ohledně zásad dodržování loajality vůči zaměstnavateli na sociálních sítích poskytnout školení.<sup>380</sup>

**Závěrem lze uvést i problematiku skončení pracovního poměru uzavřeného mezi cizími subjekty působícími na území České republiky podle jimi zvoleného práva na základě tzv. *at will termination clause*,** kdy podmět k úvahám ohledně jiného možného způsobu skončení pracovního poměru, a to jak z hlediska právní úpravy *de lege lata*, tak *de lege ferenda*, mohou sloužit závěry, které byly přijaty ve věcech vedených Nejvyšším soudem ČR, a to pod sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, (případně v obdobné věci sp. zn. 21 Cdo 4534/2011).

Žalobkyně v roce 2001 uzavřela se zaměstnavatelem pracovní smlouvu, ve které se obě smluvní strany dohodnuly, že „*se tato smlouva řídí právem Spojených států, District of Columbia, (a že) tuto smlouvu může vypovědět kterákoliv ze smluvních stran s výpovědní lhůtou v délce 4 týdnů nebo zaměstnavatel vyplacením platu namísto výpovědní lhůty nebo spojením výpovědi a platu namísto výpovědní lhůty.*“ Skončení pracovního poměru bylo žalobkyni žalovaným sděleno dopisem ze dne 02. 06. 2004, kdy její pracovní poměr „*končí s účinkem od dnešního dne, neboť namísto 4 týdenní výpovědní lhůty se společnost rozhodnula zaplatit (žalobkyni) ekvivalentní částku*“, která byla stanovena v pracovní smlouvě. **Žalobkyně namítala, že mělo dojít k posouzení věci podle českého práva, a to nejméně z toho důvodu, že by alespoň mělo být zřejmé, pro jaký výpovědní důvod z hlediska skutkové stránky ji byla výpověď dána.** Nejvyšší soud ČR konstatoval, že pokud v důsledku volby práva došlo k aplikaci práva cizího státu, které však na rozdíl od české právní úpravy neobsahuje ochranu pracovního poměru, a to v podobě právní úpravy skutkových podstat u jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a dále v podobě požadavku, že zrušovací písemný projev zaměstnavatele má obsahovat skutkové vymezení důvodu rozvázání pracovního poměru, pak tato okolnost v poměrech České republiky nepůsobí účinky, jenž by ve smyslu § 36 zákona č. 87/1963 Sb., představovaly rozpor s veřejným pořádkem takového stupně, na jehož základě by došlo k porušení základních principů českého právního řádu.<sup>381</sup>

---

<sup>380</sup> BLAŽEK, Vojtěch. *Kritika zaměstnavatele na sociálních sítích jako důvod pro skončení pracovního poměru*. [online]. [cit. 05. 09. 2017]. Dostupné z: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/kritika-zamestnavatele-na-socialnich-sitich-jako-duvod-pro-skonceni-pracovniho-pomeru-99663.html>>.

<sup>381</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. Skončení pracovního poměru a flexibilita pracovněprávních vztahů. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 49

## Návrhy de lege ferenda

### 1) Zrušení taxativního výčtu výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele

Jako první se *de lege ferenda* nabízí úvaha, zda by taxativní výčet výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele uvedený v § 52 ZPr neměl být zrušen a nahrazen způsobem uvedeným v Úmluvě č. 158/1982. **Jako argument podporující zrušení taxativního výčtu výpovědních důvodů lze uvést skutečnost, že uvádění taxativního výčtu výpovědních důvodů nelze považovat za efektivní**, neboť není v možnostech žádného kazuistického výčtu postihnout všechny případy, kdy je požadavek zaměstnavatele na ukončení pracovního poměru se zaměstnancem legitimním. Právní úprava výpovědních důvodů bez taxativního výčtu existuje ve většině zemí Evropské unie, tudíž zde nejsou na místě případné obavy z jejího zneužívání nebo takovou považovat za výpověď bez udání důvodu.<sup>382</sup>

Výpověď je ve většině západoevropských států<sup>383</sup> možná, pokud zde existuje tzv. **ospravedlnitelný výpovědní důvod a je dodržena výpovědní lhůta**. Je třeba vycházet z ESCH, neboť podle čl. 4 odst. 4 ESCH má každý zaměstnanec právo na příslušnou výpovědní dobu v souvislosti s ukončením zaměstnání. Výpověď by měla být zachována jako *ultima ratio*, a takto je na ni běžně nahlíženo ve státech západní Evropy, kdy výpověď není přípustná, pokud se ji lze vyhnout použitím jiného opatření, které bude pro zaměstnance mírnější. Jedná se zde o zásadu přiměřenosti, kdy na straně zaměstnavatele musí být zvaženo, zda zaměstnanec, se kterým má být pracovní poměr na základě výpovědi ukončen, nemůže být dále u zaměstnavatele zaměstnán, např. jinou vhodnou prací.<sup>384</sup>

Dále je třeba uvést, že **výpověď musí být důvodná**, tj. nesmí být svévolná, neboli dána z pouhého rozmaru, což by mělo být obecně stanoveno. Na tomto místě je nutno vzít v úvahu skutečnost, že základní legitimní důvod pro ukončení pracovního poměru vyplývá ze samotného smyslu zaměstnanecké činnosti, tedy činnosti, při které se zaměstnanec za mzdu podílí na plnění úkolů zaměstnavatele dle jeho pokynů, jedná se tak o činnost, která musí nutně přinášet zisk převyšující náklady. V případě, že se zaměstnanec nemůže podílet na plnění úkolů zaměstnavatele či pokud činnost vykonávaná zaměstnancem není efektivní, případně není natolik efektivní, jak by mohla být, lze konstatovat, že je zde vždy dán legitimní důvod k ukončení pracovního poměru.<sup>385</sup>

<sup>382</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy de lege ferenda*. In : Právní fórum. 2006, roč. 3, č. 7, s. 254

<sup>383</sup> Viz. Např. VYSOKAJOVÁ, Margerita. Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie. Právo a zaměstnání. In : Práce a mzda, 1999, č. 11-12, s. 31

<sup>384</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy de lege ferenda*. In : Právní fórum. 2006, roč. 3, č. 7, s. 254

<sup>385</sup> Tamtéž s. 254

V případě nahrazení taxativního výčtu výpovědních důvodů způsobem uvedeným v Úmluvě č. 158/1982 by u výpovědi z pracovního poměru mohly jako vodítko sloužit zejména hlavní následující výpovědní důvody, které pokrývají většinu situací, s nimiž se zaměstnavatelé mohou setkat. **Tyto výpovědní důvody lze rozdělit do těchto skupin:**<sup>386</sup>

- **Naléhavé a nikoli pouze dočasné provozní důvody** – důvody organizační, výrobní, technologické, hospodářské a podobné důvody,
- **Důvody spočívající v osobě zaměstnance** – důvody týkající se určitých trvalých osobních vlastností a schopností zaměstnance, např. chybějící odborná způsobilost zaměstnance, ztráta povolení k výkonu zaměstnání, u cizinců chybějící pracovní povolení, neschopnost dosahovat pracovních výsledků srovnatelných se zaměstnanci na stejných pracovních pozicích, častá kratší onemocnění apod.
- **Porušování povinností zaměstnance** – důvody týkající se sexuálního obtěžování, urážek a pomluv zaměstnavatele, soukromých telefonátů na účet zaměstnavatele, nedovoleného surfování na internetu, majetkové delikty, nedodržování pracovní doby, neomluvená absence apod.

Dále je se třeba zabývat **nutností existence výpovědního důvodu a požadavku na uvedení výpovědního důvodu**. Na tomto místě by bylo nutno zvážit, zda by povinnost k uvádění výpovědního důvodů v písemném vyhotovení výpovědi měla být stanovena. Pokud by tato povinnost stanovena byla, pak může představovat zdroj dalších potenciálních problémů, a to např. jak dostatečně a široce by mělo být odůvodnění výpovědního důvodu po vypovídající straně spravedlivě požadováno.<sup>387</sup> V případě výpovědi dané z výpovědního důvodu spočívajícího na straně zaměstnavatele by se zaměstnanci poskytovala kompenzace ve formě **tzv. odchodného**. Zde uvedené skutečnosti by měly sloužit jako mechanismus, který by nutil zaměstnavatele mít pro výpověď racionální zdůvodnění, tj. ospravedlnitelný důvod. **Poskytnutí odchodného** by se mohlo uplatnit také v situaci, kdy zaměstnavatel k výpovědi zaměstnance nemá žádný rozumný (ospravedlnitelný) důvod, např. zaměstnanec podává dobré pracovní výkony, je spolehlivý, avšak si nerozumí s ostatními zaměstnanci pracovního kolektivu a zaměstnavatel by rád namísto takového zaměstnance zaměstnal někoho jiného, kdo by pracovní kolektiv posunul dopředu. I v tomto případě by zaměstnavateli mělo být

---

<sup>386</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy de lege ferenda*. In : Právní fórum. 2006, roč. 3, č. 7, s. 254

<sup>387</sup> Tamtéž s. 245

umožněno pracovní poměr s takovým zaměstnancem ukončit výpovědí, avšak za podmínky, že by zaměstnanci bylo poskytnuto odchodné.<sup>388</sup>

Poskytnutí odchodného by se také mohlo použít v situaci, kdy si zaměstnavatel není daným výpovědním důvodem jistý. Pokud by zaměstnavatel nechtěl podstoupit riziko případného soudního sporu vyvolaného zaměstnancem, pak by mohl zvolit tuto alternativu. Odchodné by mohlo být zaměstnavatelem poskytováno i v případě, že by ze strany zaměstnavatele byla dána výpověď na základě výše uvedených výpovědních důvodů, avšak v soudním sporu by soud později rozhodl, že zde takový výpovědní důvod nebyl. Zde se lze inspirovat právní úpravou výpovědí např. Velké Británie, kde výchozím pravidlem je skutečnost, že výpověď vždy vede ke skončení pracovního poměru, přičemž nezáleží na tom, zda byla dodržena její forma, odůvodnění, lhůty apod. Pracovní poměr s takovým zaměstnancem by tak již nebyl obnoven, ale zaměstnavatel by byl povinen zaměstnanci zaplatit odchodné. Tedy stejně jako v případě výpovědi dané bez důvodu.<sup>389</sup>

Jako argument podporující tuto právní úpravu neobnovení pracovního poměru lze uvést skutečnost, že zejména pragmaticky uvažující zaměstnanec si je vědom skutečnosti, že v případě výhry soudního sporu se zaměstnavatelem je zaměstnavatel prakticky donucen zaměstnance nadále zaměstnávat, a to proti své vůli. Tato skutečnost však může vést až k takovému narušení pracovněprávních vztahů mezi oběma smluvními stranami, jejímž důsledkem se nakonec může stát, že se zaměstnanec v zaměstnání nebude cítit dobře.<sup>390</sup>

**Jako poslední se nabízí také úvaha týkající se možnosti výpovědi bez udání důvodu, a to u malých zaměstnavatelů.** Výpověď bez odůvodnění by mohl použít zaměstnavatel s menším počtem zaměstnanců, aniž by však z tohoto důvodu musel zaměstnanci poskytovat odchodné. Tato úvaha je postavena na argumentu, že úspěch malých zaměstnavatelů závisí více na jednotlivých zaměstnancích a jejich schopnostech, než na velikosti zaměstnavatele. Takové podobné ustanovení zná např. německá právní úprava, kdy Spolkový ústavní soud v této záležitosti rozhodl, že: *„Vyjmutí malých zaměstnavatelů ze zákonné ochrany před výpovědí nečiní jejich zaměstnance před výpověďmi zcela nechráněné, neboť ti zůstávají přinejmenším chráněni generálními klauzulemi ohledně právních jednání přičítících se dobrým mravům a odporujících zásadě dobré víry.“*<sup>391</sup>

---

<sup>388</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy de lege ferenda.* In : Právní fórum. 2006, roč. 3, č. 7, s. 254

<sup>389</sup> Tamtéž s. 245

<sup>390</sup> Tamtéž s. 255

<sup>391</sup> Tamtéž s. 254-255

**K ochraně zaměstnance by ve všech případech sloužila odstupňovaná délka výpovědní doby.** Délka výpovědní doby by byla závislá na délce trvání pracovního poměru zaměstnance, což je běžné ve většině zemí Evropské unie. Zaměstnavateli by však mělo být umožněno dát zaměstnanci výpověď i bez dodržení výpovědní doby, avšak za podmínky, že by zaměstnanci zaplatil odchodné, a to ve výši mzdy, která by zaměstnanci jinak náležela až do konce uplynutí výpovědní doby. Jako inspirace zde slouží např. belgická právní úprava, a také výše zmíněná španělská právní úprava. Omezená možnost výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele by se však nadále týkala těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň, a to v souladu se směrnicí č. 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.<sup>392</sup>

## **2) Upravení výpovědních důvodů podle § 52 písm. f) ZPr a § 52 písm. g) ZPr**

Dosavadní výpovědní důvody podle § 52 písm. f) ZPr a § 52 písm. g) ZPr, tj. nesplňování požadavků a předpokladů pro výkon práce a porušování povinností by mohly být z hlediska zjednodušení aplikace *de lege ferenda* zařazeny pod jeden výpovědní důvod, a to např. porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru.<sup>393</sup>

## **3) Zrušení výpovědního důvodu podle § 52 písm. h) ZPr**

Je otázkou, zda by výpovědní důvod podle § 52 písm. h) ZPr týkající se porušení povinnosti dočasně práce neschopného pojištěnce neměl být *de lege ferenda* zrušen.<sup>394</sup> Tento výpovědní důvod představuje zcela nekoncepční zásah do právní úpravy výpovědi z pracovního poměru, kdy je porušení povinností jednoho právního odvětví sankcionováno metodami jiného právního odvětví, přičemž za porušení těchto povinností jsou již stanoveny jiné sankce, tj. snížení či neposkytnutí náhrady mzdy.<sup>395</sup>

## **4) Zavedení tzv. „vykoupení ze zaměstnání“**

V souvislosti s výpovědí ze strany zaměstnance lze *de lege ferenda* zvážit doplnění o ustanovení týkajících se následků nedodržení výpovědní doby ze strany zaměstnance/zaměstnavatele zavedením tzv. vykoupení ze zaměstnání. Jako argument podporující zavedení tohoto institutu se nabízí úvaha, zda je správné, aby smluvní strana, která má zájem jednostranně pracovněprávní vztah ukončit v průběhu 2 měsíční výpovědní

<sup>392</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy de lege ferenda*. In : Právní fórum. 2006, roč. 3, č. 7, s. 254

<sup>393</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání : princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 103

<sup>394</sup> Zrušením výpovědního důvodu podle § 52 písm. h) ZPr se však již zabýval Ústavní soud ve výše zmíněném nálezu Pl ÚS 12/10 ze dne 23. 05. 2017 a shledal, že napadená zákonná úprava není nepřiměřená

<sup>395</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 4-5

doby byla povinna plnit své povinnosti vyplývající jí z pracovního poměru či zda by bylo možno se této povinnosti za kompenzaci zprostit. V rámci současné právní úpravy představuje jedinou možnost (s výjimkou okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době), jak se vyhnout dodržení 2 měsíční výpovědní doby a předčasně pracovní poměr s druhou smluvní stranou ukončit je, se dohodnout a pracovní poměr ukončit dohodou.<sup>396</sup>

Zaměstnanec (případně zaměstnavatel) by tak v případě nedodržení délky výpovědní doby, a to buď celé výpovědní doby, nebo její části, byl povinen zaměstnavateli poskytnout částku, která by odpovídala jeho odměně za tuto dobu. Tato právní úprava se jeví vhodná zejména v situacích, kdy by např. zaměstnanec chtěl odejít k novému zaměstnavateli a se stávajícím zaměstnavatelem nedošlo k rychlému ukončení jeho pracovního poměru dohodou. Nový zaměstnavatel, který by měl o rychlý nástup takového zaměstnance velký zájem, by jej pak mohl z výpovědní doby tzv. vyplatit. Pokud se zaměstnanci naskytne nabídka lepšího pracovního místa jiného zaměstnavatele a současný zaměstnavatel se zaměstnancem odmítne rozvázat pracovní poměr dohodou, pak zaměstnanec bude nucen setrvat v současném zaměstnání po dobu 2 měsíců, v případě, že nebude chtít riskovat sankce ze strany zaměstnavatele za nedodržení výpovědní doby, v krajním případě v podobě odpovědnosti za škodu podle § 250 odst. 1 ZPr.<sup>397</sup> Jedná se zde tak o určitý typ odškodnění a jako inspirace by mohla sloužit výše zmíněná španělská úprava

### **5) Zkrácení délky výpovědní doby**

V rámci úvah *de lege ferenda* lze navrhnout zkrácení výpovědní doby ze současných 2 měsíců na 1 měsíc. Současná právní úprava stanovující 2 měsíční výpovědní dobu se z hlediska posilování trendu flexibility pracovněprávních vztahů jeví jako příliš dlouhá. Stávající 2 měsíční délka výpovědní doby by mohla být ponechána z hlediska principu ochrany zaměstnance v případě výpovědi bez udání důvodů či z důvodů, které nespočívají v osobě zaměstnance, tj. organizační důvody. Taková potřeba zákonné ochrany se však nejeví jako nutná v případě výpovědních důvodů, které spočívají v chování zaměstnance, tj. porušování povinností, ztráta předpokladů či požadavků pro výkon práce anebo špatné pracovní výsledky. Poněkud složitější situace ovšem nastává z hlediska výpovědního důvodu týkajícího se zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance. V tomto případě se nabízí úvaha, zda by i v této situaci nemělo dojít ke zkrácení výpovědní doby, zaměstnanec nesmí dlouhodobě konat

---

<sup>396</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání : princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 108

<sup>397</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy de lege ferenda*. In : Právní fórum. 2006, roč. 3, č. 7, s. 254

práci odpovídající jeho pracovnímu závazku, a tudíž pracovní poměr není možno *de facto* realizovat.<sup>398</sup>

## 6) Posunutí běhu výpovědní doby

Dále lze v rámci výpovědní doby a úvah *de lege ferenda* zvážit posunutí běhu začátku výpovědní doby, kdy by výpovědní doba mohla začít běžet již po doručení výpovědi. Lze se domnívat, že fixace běhu výpovědní doby na následující kalendářní měsíc je v současné době neopodstatněná, neboť takto dochází k vytváření velkých rozdílů v době trvání zbývající části pracovního poměru mezi zaměstnanci v závislosti na kalendářním datu doručení výpovědi.<sup>399</sup>

## 7) Zpřesnění podmínek pro výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností podle § 51a ZPr

Stávající právní úprava § 51a ZPr stanoví, že pokud dá zaměstnanec zaměstnavateli výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 51a ZPr, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zde je poněkud problematické, že na jedné straně může zaměstnanec s výpovědí z pracovního poměru vyčkávat a dát ji i např. několik hodin přede dnem přechodu, čímž přejímající zaměstnavatel do poslední chvíle před přechodem neví, jaký počet zaměstnanců k němu ve skutečnosti přejde. Na straně druhé však může nastat situace, kdy zaměstnavatel zaměstnance buď vůbec neinformuje či jej neinformuje včas a dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, v případě, že již k přechodu došlo, nemá zaměstnanec možnost výpověď podle § 51a ZPr zaměstnavateli dát. *De lege ferenda* se tak nabízí úvaha stanovit lhůtu, ve které zaměstnanec musí dát výpověď. Zde lze stanovit lhůtu **15 dnů, ve kterých zaměstnanec musí dát výpověď, aby ke skončení pracovního poměru došlo dnem, který předchází dni přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů** a těchto 15 dnů běží ode dne, kdy byl zaměstnanec o přechodu informován. Pokud zaměstnanec nebude informován tak, aby mohl dát výpověď před uskutečněním přechodu práv a povinností či pokud o přechodu nebude informován nejméně 30 dnů před přechodem, lze z hlediska *de lege ferenda* navrhnout, aby mohl tuto výpověď dát ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se přechod uskutečnil. Výpovědní doba by v takovém případě

---

<sup>398</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání : princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 102

<sup>399</sup> Tamtéž s. 102

byla stanovena na 15 dnů a začala by běžet dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.<sup>400</sup>

### **8) Skončení pracovního poměru na dobu určitou před uplynutím sjednané doby**

Z hlediska *de lege ferenda* se taktéž nabízí úvaha týkající se skončení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, a to před uplynutím sjednané doby. Možnost jednostranného skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou je ve většině západoevropských zemí omezena jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Jako výchozí úvaha je zde stanoveno, že smyslem pracovního poměru na dobu určitou je zaručit, že zaměstnavatel bude zaměstnance po dohodnutý čas potřebovat, tudíž všechny okolnosti dostatečně zvážil a doba určitá byla zaměstnavatelem navržena se zohledněním jeho potřeb a zaměstnanec tak bude k dispozici zaměstnavateli po dohodnutý čas. Dle této úvahy by pracovní poměr sjednaný na dobu určitou bylo možné vypovědět pouze v případě, že by tak bylo sjednáno v pracovní smlouvě. V případě, že by byl pracovní poměr sjednán na delší dobu, např. více než 5 let, mohl by být vypovězen po uplynutí určité doby, a to dle obecných ustanovení. Taková právní úprava existuje např. v Švýcarsku, Německu a Rakousku.<sup>401</sup>

### **9) Výpověď bez výpovědní lhůty – okamžitá výpověď**

Pro úplnost lze také z hlediska úvah *de lege ferenda* týkající se výpovědi dodat, že by termín „okamžité zrušení pracovního poměru“ podle § 55 ZPr a § 56 ZPr mohl být nahrazen termínem „výpověď“, a to na základě argumentu, že pojem výpověď zde lépe vystihuje charakter tohoto institutu. Výpověď bez dodržení výpovědní lhůty by mohl dát zaměstnanec i zaměstnavatel, avšak pouze na základě vážných výpovědních důvodů. Jako vážné výpovědní důvody by pak mohly být stanoveny ty výpovědní důvody, které jsou takového rázu, že by na zaměstnavateli či zaměstnanci nebylo slušné požadovat, aby po dobu trvání výpovědní lhůty pokračovali v pracovním poměru. Na straně zaměstnavatele by takový vážný důvod mohl být např. dlouhodobá pracovní neschopnost zaměstnance, trestná činnost, vytrvalé odmítání pracovat, vytrvalé porušování zákazu konzumace alkoholu, hrubé urážky zaměstnavatele apod. Na straně zaměstnance by pak vážný výpovědní důvod představoval např. nezaplacení (zadržování) mzdy, urážky zaměstnavatele apod.<sup>402</sup>

---

<sup>400</sup> S touto změnou právní úpravy § 51a ZPr počítá novela ZPr. Úřad Vlády České republiky. *Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*. [online]. [cit. 24. 08. 2016]. Dostupné z: <[https://apps.odok.cz/veklep-detail?p\\_p\\_id=material\\_WAR\\_odokkpl&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-1&p\\_p\\_col\\_count=3&\\_material\\_WAR\\_odokkpl\\_pid=RACKA7LFPYY1&tab=detail](https://apps.odok.cz/veklep-detail?p_p_id=material_WAR_odokkpl&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=3&_material_WAR_odokkpl_pid=RACKA7LFPYY1&tab=detail)>.

<sup>401</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy de lege ferenda*. In : Právní fórum. 2006, roč. 3, č. 7, s. 256

<sup>402</sup> Tamtéž s. 256

## 10) Zřízení zvláštních pracovních soudů či specializovaných senátů

Jako jednu z příčin, proč v české právní úpravě přetrvává taxativní výčet způsobů výpovědních důvodů uvedený § 52 ZPr a způsob uvedený Úmluvou č. 158/1982 je odmítán, lze spatřovat ve skutečnosti, že civilní soudy jsou přetíženy agendou a posuzovaná změna koncepce výpovědi by jim tak přinesla velký nárůst nápadu, především pak v obtížnosti posuzovaného skutku, neboť formální srovnání použitého výpovědního důvodu a požadavku právní normy je mnohem jednodušší. Řešením této situace by se tak mohlo stát zavedení zvláštního pracovněprávního soudnictví.<sup>403</sup> Za jeden z hlavních argumentů podporují ustanovení specializovaných soudů lze považovat vyšší míru efektivnosti soudních rozhodnutí, tj. čím užší je rozsah odvětví, za které je soudce odpovědný, tím větší je předpoklad efektivity jeho práce, a také uniformitu rozhodování, která zvyšuje ve veřejnosti důvěru.<sup>404</sup> Zvláštní pracovní soudy existovaly v Československé republice<sup>405</sup> již v roce 1931.

Jako další argument podporující potřebu samostatných pracovních soudů či specializovaných senátů lze uvést skutečnost, že pracovní spory se od sporů civilních liší několika charakteristickými zvláštnostmi, které je třeba zohlednit. Předmětem pracovních sporů jsou většinou věci spojené se samotným bezprostředním existenčním zabezpečením zaměstnance jako účastníka řízení a jeho rodiny, současně jsou však důležité pro druhého účastníka ve sporu, jímž je zaměstnavatel. V mnoha případech je zaměstnavatel zaměstnance nadále povinný zaměstnávat, a tudíž strany soudního sporu spolu musí spolupracovat a přicházet do vzájemného kontaktu i po vyřešení sporu. Institucionální uspořádání pracovního soudnictví zřízením specializovaných pracovních soudů, specializovaných pracovněprávních senátů a specializovaných soudců by mohlo vést k vyřešení mnohých problémů s vymáháním práva v pracovněprávních věcech jako klíčového prvku na řešení problémů na trhu práce, a to v podobě vyšší ochrany jednotlivých sociálních nároků zaměstnanců, a to např. při zneužívání levné pracovní síly jako konkurenční výhody.<sup>406</sup>

---

<sup>403</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka; Milan GALVAS. *Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu*. In : Právník, Praha : Ústav státu a práva AV ČR, v.v.i., 2014, roč. 153, č. 1. ISSN 0231-6625. s. 33

<sup>404</sup> DVORANOVÁ, Zdena. *Pracovní soudnictví*. In: BARANCOVÁ, Helena; OLŠOVSKÁ, Andrea, (eds). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 137-139

<sup>405</sup> Jednalo se o zákon č. 131/1931 Sb., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního. Systém pracovních sporů či oddělení pro pracovní spory byl založen na principu přisedících vybraných ze zástupců zaměstnavatele i zaměstnanců. Tento zákon byl v roce 1948 zrušen a pracovní spory rozhodovaly všeobecné soudy, kde v senátech zasedali soudci z lidu. Pozdější pracovní spory byly řešeny rozhodcovskou komisí a soudy, přičemž rozhodčí řízení bylo v roce 1991 opět zrušeno a pracovní spory náležely do kompetence okresních soudů a o opravných prostředcích rozhodovaly soudy krajské. Tamtéž s. 137-139

<sup>406</sup> Tamtéž s. 137

V rámci těchto úvah *de lege ferenda* je však třeba také uvést, že zde poměrně významnou roli hraje tradice a setrvačnost myšlení zákonodárce, neboť katalog výpovědních důvodů existuje nejméně 40 let, hospodářská praxe je na tento zavedený systém zvyklá, tudíž je otázkou, zda zde bude ochota se přeorientovat na systém jiný. Dále je v této souvislosti nutné také uvést, že existence katalogu výpovědních důvodů klade mnohem menší nároky na úroveň soudnictví, neboť soudům stačí pouze zkoumat, zda výpověď z pracovního poměru splňuje všechny zákonem stanovené formální náležitosti a zda uváděný výpovědní důvod skutečně existoval. Skutečností, zda byl v konkrétním případě výpovědní důvod použitý zaměstnavatelem podřaditelný pod generální klauzuli, se již soudy zabývat nemusí.<sup>407</sup>

Jako inspirace z hlediska *de lege ferenda* tedy může sloužit právní úprava některých zemí střední a západní Evropy, kde zvláštní povaha pracovních sporů vedla již koncem minulého století k vyčlenění zvláštního pracovního soudnictví ze všeobecného soudnictví. Pracovní soudy jsou buď součástí civilních soudů, tak je tomu např. ve výše zmíněném Španělském království a dále Portugalsku, Itálii či Belgii, anebo fungují jako samostatné specializované soudy, např. Dánsko, Francie, Německo. Většina evropských zemí má přisedící v pracovních senátech, přičemž tito přisedící pocházejí z pracoviště, reprezentují odbory a organizace zaměstnavatelů a přinášejí vědomosti a zkušenosti z pracovního trhu. Strany sporu tak následně více důvěřují soudu a rozhodnutí jsou vnímána jako spravedlivější. Výhodu pracovních soudů lze spatřovat v jejich rychlosti, efektivnosti a menší formálnosti řešení sporů, než jaký je při běžném procesním postupu.<sup>408</sup>

Zřízení těchto zvláštních pracovních soudů by tak mohlo umožnit rychlejší a pro zaměstnance také přístupnější řešení pracovněprávních sporů. Jako jedna z variant se tedy *de lege ferenda* nabízí úvaha, aby se na tomto rozhodování podíleli také zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů, kdy cílem by bylo nejen zrychlení rozhodování těchto sporů, ale také tyto spory učinit pro zaměstnance přístupnějšími a ponechat rozhodování takových sporů na subjektech, které se na pracovněprávní problematiku specializují.<sup>409</sup>

---

<sup>407</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka; Milan GALVAS. *Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu*. In : Právník, Praha : Ústav státu a práva AV ČR, v.v.i., 2014, roč. 153, č. 1. ISSN 0231-6625. s. 29

<sup>408</sup> DVORANOVÁ, Zdena. Pracovní soudnictví. In: BARANCOVÁ, Helena; OLŠOVSKÁ, Andrea, (eds). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 139

<sup>409</sup> Tamtéž s. 139

## Závěr

Předkládaná rigorózní práce se zabývala právní úpravou skončení pracovního poměru výpovědí z hlediska platné právní úpravy *de lege lata* prostřednictvím relevantních literárních pramenů a soudní judikatury. Cílem rigorózní práce bylo nejen analyzovat právní úpravu výpovědí *de lege lata* a poukázat na její případná problematická ustanovení a možné aktuální otázky, které se mohou v souvislosti s výpovědí vyskytovat v praxi, ale také nastínit úvahy *de lege ferenda*, a to zejména v souvislosti s otázkou liberalizace skončení pracovního poměru výpovědí. Součástí rigorózní práce byl také krátký exkurz do zahraniční právní úpravy výpovědi, respektive skončení pracovního poměru, dvou vybraných zemí Evropské unie, a to Slovenské republiky a Španělského království.

**První kapitola se věnovala mezinárodním dokumentům a dokumentům Evropské unie, které se zabývají skončením pracovního poměru.** Mezi tyto mezinárodní dokumenty patří dokumenty MOP, a to Doporučení č. 119/1963 a Doporučení č. 166/1982 a zejména pak Úmluva č. 158/1982, která je významná zejména skutečností, že jde o první komplexnější právní úpravu skončení pracovního poměru, jež se vztahuje, (až na určité výjimky), na všechny zaměstnance a zahrnuje všechna ekonomická odvětví. Z dokumentů Rady Evropy je to pak ESCH, která např. zakotvila právo všech zaměstnanců na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu (čl. 4 odst. 4) a Revidovaná ESCH, jež mimo jiné stanovila ochranu zaměstnance projevující se ve skutečnosti, že jeho zaměstnání nebude ze strany zaměstnavatele ukončeno bez platného důvodu (čl. 24).

V právních dokumentech Evropské unie lze ze základních primárních pramenů zabývajících se skončením pracovního poměru pak zmínit Listinu základních práv Evropské unie, která např. každému zaměstnanci garantuje právo na ochranu před nespravedlivým propuštěním (čl. 30) a Listinu základních sociálních práv pracujících poskytující např. právo na ochranu zaměstnanců při hromadném propouštění (odst. 7). V rámci sekundárního práva Evropské unie se právní úpravou skončení pracovního poměru zabývají dvě směrnice, a to 2001/23/ES, o zachování nároků zaměstnanců při převodu podniku nebo jeho části a směrnice 1998/59/ES, o zachování nároků zaměstnanců při hromadném propouštění zaměstnanců. Dokumenty mezinárodních organizací a legislativa Evropské unie se v souvislosti se skončením pracovního poměru věnují zejména problematice skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele a hromadného propouštění zaměstnanců. **Současná česká právní úprava výpovědi z pracovního poměru odpovídá pravidlům uvedeným v mezinárodních dokumentech a dokumentech Evropské unie**, a to navzdory skutečnosti, že Česká republika dosud neratifikovala Úmluvu č. 158/1982 a ani Revidovanou ESCH.

Druhá až dvanáctá kapitola byly věnovány platné právní úpravě skončení pracovního poměru se zaměřením na výpověď *de lege lata*. Druhá kapitola se zabývala vymezením pracovního poměru obecně a jeho jednotlivými způsoby skončení. Výpovědi z pracovního poměru obecně, jednotlivým výpovědním důvodům ze strany zaměstnavatele a institutům, které s výpovědí souvisejí, byla věnována kapitola třetí a tato kapitola a kapitoly následující představovaly těžiště předkládané rigorózní práce. **Zhodnocením platné právní úpravy výpovědi *de lege lata* a případnými návrhy *de lege ferenda* se zabývala třináctá kapitola, z níž lze stručně zmínit následující potenciálně problematická ustanovení.**

**Nedodržení požadavku předepsané písemné formy výpovědi podle § 50 odst. 1 ZPr** stanovené doprovodnou novelou v souvislosti s rekodifikací soukromého práva se jeví jako problematické. Doprovodná novela stanovila, aby se jinak, než k písemnému rozvázání pracovního poměru výpovědí, nepřihlíželo. Tedy v případě, že výpověď nebude dána v písemné formě, bude na takovou výpověď nahlíženo jako na nicotnou, tj. nebude stížena důvodem neplatnosti. Pokud některá ze smluvních stran provede rozvázání pracovního poměru výpovědí pouze ústně, nebude následně možné, aby se druhá strana bránila podle postupu § 69 ZPr, neboť tento postup se vztahuje jen na případy, v nichž došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru. Pokud tedy např. zaměstnanec podá návrh na určení neplatnosti výpovědi podle § 69 odst. 1 ZPr, bude takový návrh soudem odmítnut a soud bude muset dojít k závěru, že ze strany zaměstnavatele nedošlo k nikoli neplatně dané výpovědi, nýbrž že nedošlo k žádnému, tj. ani neplatnému jednání. Pokud má v takovém případě zaměstnanec zájem na určení, zda v důsledku nicotného právního jednání jeho pracovní poměr neskončil a trvá nadále, musí podat soudu návrh na určení, zda tu právní vztah je nebo není a v souvislosti s tímto i prokázat, že na tomto určení má naléhavý právní zájem. **Právní úprava provedená doprovodnou novelou tak povede k tomu, že dotčená strana bude muset podat soudu jiný typ návrhu**, než ten, který byl standardně v souvislosti s vadnou výpovědí podáván, v opačném případě v soudním sporu nebude úspěšná. Lze mít za to, že se jedná o nežádoucí důsledek skutečnosti, kdy zákonodárce doprovodnou novelou vnutil do úpravy řešení pracovněprávních vztahů řešení občanskoprávní, jež však vede ke zbytečnému narušení do té doby poměrně dobře fungující zvláštní právní úpravy a která může být zdrojem dalších potenciálních problémů a nejasností.<sup>410</sup>

---

<sup>410</sup> STRÁNSKÝ, Jan. *Následky vad právních jednání v pracovněprávních jednáních po rekodifikaci soukromého práva*. [online]. [cit. 21. 05. 2016]. Dostupné z: <<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/006.html>>.

Dále lze zmínit legislativní změnu související s **neuvedením vážného výpovědního důvodu podle § 50 odst. 3 ZamZak**. Pokud zaměstnanec skončí pracovní poměr výpovědí (nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru) a požádá jako uchazeč o zaměstnání o podporu v nezaměstnanosti a ve výpovědi z pracovního poměru nebude uveden vážný důvod (např. zdravotní), bude mu náležet pouze 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku či vyměřovacího základu, tj. méně než je tomu v případě ostatních uchazečů o zaměstnání. Zde je nutné si položit otázku, zda je nezbytné zaměstnance takto „chránit“ před „neuváženým“ rozhodnutím skončit pracovní poměr se zaměstnavatelem a zda přispěje k větší ochraně zaměstnanců a prospěje rozvoji pracovního trhu, jestliže dojde ke zvýšení ochrany zaměstnanců pomocí podobných legislativních nástrojů.<sup>411</sup>

Jako problematická se jeví také **výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 51a ZPr** (a související § 339a ZPr). Zaměstnanci, který přechod práv a povinností k „novému“ zaměstnavateli nevíta, je na základě § 51a ZPr umožněno pracovní poměr jednostranně ukončit před tímto přechodem. Ustanovení formulované v § 51a ZPr však zaměstnavateli neposkytuje žádnou ochranu, a to i v případě, že své informační a projednávací povinnosti vůči zaměstnancům splní včas a zaměstnanec přesto podá výpověď těsně přede dnem přechodu práv a povinností. Je zde tedy umožněno zkrácení výpovědní doby do té míry, že se může jednat jen o dobu několika dní či se ve svých důsledcích může rovnat dokonce okamžitému zrušení pracovního poměru.<sup>412</sup>

Problematické se také jeví **legislativní změna provedená novelou ZoSZS spojená s výpovědním důvodem podle § 52 písm. d) a e) ZPr**. Lékařský posudek či rozhodnutí na základě této změny nenaplnují předpoklad ZPr, podle něhož lze na základě nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance zaměstnanci podat výpověď z pracovního poměru jen tehdy, pokud byl posouzen takovou formou, aby závěr o zdravotní (ne)způsobilosti zaměstnance k práci byl závazný pro zaměstnance, zaměstnavatele, soudy, správní úřady a jiné orgány. Lékařský posudek či rozhodnutí poskytují pouze nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud není oprávněn vycházet při svém rozhodování ve smyslu § 135 odst. 2 zákona OSŘ.<sup>413</sup>

---

<sup>411</sup> PICHRT, Jan. Aktuální otázky skončení pracovního poměru a s ním související spory (z pohledu české právní úpravy). In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 53-54

<sup>412</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo : Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 558

<sup>413</sup> Tamtéž s. 558

**Jako poměrně aktuální otázku lze také vnímat problematiku střetu práva na svobodu projevu zaměstnance a výpovědi zaměstnavatele** v souvislosti s kritickým hodnocením zaměstnavatele, a to zejména se vzrůstajícím využíváním a vlivem sociálních sítí. Zaměstnanec je podle § 301 písm. d) ZPr (mimo jiné) povinen nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a podle judikatury by zaměstnanec měl být vůči zaměstnavateli loajální. Oprávněným zájmem zaměstnavatele podle § 301 písm. d) ZPr je podle judikatury péče o dobré jméno na veřejnosti. Případné kritické hodnocení zaměstnavatele zaměstnancem na sociálních sítích může v daném případě vést až k rozvázání pracovního poměru výpovědí či dokonce okamžitému skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec by se tedy měl na veřejnosti zdržet takových projevů, kterými by dobré jméno svého zaměstnavatele a jeho dobrou pověst snižoval a poškozoval nevhodnými výroky. V této souvislosti tak lze (zejména větším zaměstnavatelům) doporučit upravení pravidel pro užívání sociálních sítí jeho zaměstnanci, a to na základě vnitřního předpisu. Ohledně zásad dodržování loajality vůči zaměstnavateli na sociálních sítích lze pak doporučit poskytnout zaměstnancům školení.<sup>414</sup>

**Z hlediska návrhů *de lege ferenda* lze stručně shrnout následující skutečnosti.**

**Zpřesnění podmínek pro výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností podle § 51a ZPr**, jak bylo uvedeno výše. V tomto ohledu se jeví problematické, že zaměstnanec s výpovědí z pracovního poměru může vyčkávat a podat ji zaměstnavateli i např. několik hodin přede dnem přechodu. *De lege ferenda* se tak nabízí úvaha stanovit lhůtu, ve které zaměstnanec musí dát zaměstnavateli výpověď. Zde lze stanovit lhůtu 15 dnů, ve kterých zaměstnanec musí dát výpověď, aby ke skončení pracovního poměru došlo dnem, který předchází dni přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a těchto 15 dnů běží ode dne, kdy byl zaměstnanec o přechodu informován. Pokud zaměstnanec nebude informován tak, aby mohl dát výpověď před uskutečněním přechodu práv a povinností či pokud o přechodu nebude informován nejméně 30 dnů před přechodem, lze z hlediska *de lege ferenda* navrhnout, aby mohl tuto výpověď dát ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se přechod uskutečnil. Výpovědní doba by v takovém případě byla stanovena na 15 dnů a začala by běžet dnem, v němž by byla výpověď doručena zaměstnavateli.<sup>415</sup>

---

<sup>414</sup> BLAŽEK, Vojtěch. *Kritika zaměstnavatele na sociálních sítích jako důvod pro skončení pracovního poměru*. [online]. [cit. 05. 09. 2017]. Dostupné z: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/kritika-zaměstnavatele-na-socialních-sítích-jako-duvod-pro-skončení-pracovního-poměru-99663.html>>.

<sup>415</sup> S touto změnou právní úpravy § 51a ZPr počítá novela ZPr. Úřad vlády České republiky. *Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*. [online]. [cit. 24. 08. 2016]. Dostupné z: <<https://apps.odok.cz/veklep->

**Výpovědní důvody podle § 52 písm. f) ZPr a § 52 písm. g) ZPr**, tj. nesplňování požadavků a předpokladů pro výkon práce a porušování povinností by mohly být z hlediska zjednodušení aplikace *de lege ferenda* zařazeny pod jeden výpovědní důvod, a to např. porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru.<sup>416</sup>

**Výpovědní důvod podle § 52 písm. h) ZPr** jako výpovědní důvod v porušení jiné povinnosti zaměstnance uvedené v 301a ZPr zvláště hrubým způsobem. Zde je diskutabilní otázka, zda by tento výpovědní důvod neměl být zrušen. Pojetí tohoto výpovědního důvodu je vzdálené soukromoprávnímu charakteru pracovního práva, neboť zde dochází k necitlivému směřování soukromoprávních vztahů s veřejnoprávními vztahy. Jedná se o nekoncepční zásah do právní úpravy výpovědi z pracovního poměru, kdy je porušení povinností jednoho právního odvětví sankcionováno metodami jiného právního odvětví, přičemž za porušení těchto povinností jsou již stanoveny jiné sankce, tj. snížení či neposkytnutí náhrady mzdy.<sup>417</sup>

**Výpovědním důvodem podle § 52 písm. h) ZPr se zabýval také Ústavní soud ČR.** Z hlediska Ústavního soudu je v tomto případě rozhodující skutečností, že náhrada mzdy či platu je vyplácena z prostředků zaměstnavatele a nikoli státu. Ústavní soud považuje možnost výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. h) ZPr za rozumnou, neboť nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který zaměstnavatele „podvedl“ či jinak vážně poškodil. Pokud zaměstnanec porušuje své povinnosti v době dočasné pracovní neschopnosti, poškozují tím svého zaměstnavatele.<sup>418</sup>

Zvláště hrubé porušení povinnosti dočasně práce neschopného zaměstnance podle § 301a ZPr může vést k zásadnímu narušení důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a případná výpověď ze strany zaměstnavatele tak představuje způsob řešení takové narušené důvěry a odůvodňuje ochranu zájmů zaměstnavatele. Podle Ústavního soudu je podstatná skutečnost, že k výpovědi může zaměstnavatel přistoupit jen při zvláště hrubém porušení povinností zaměstnance, tj. v nejvyšší možné intenzitě příslušného porušení a nikoli při běžném porušení a ani při závažném porušení. Ústavní soud tak shledal, že zákonná úprava podle § 52 písm. h) ZPr není nepřiměřená.<sup>419</sup>

---

detail?p\_p\_id=material\_WAR\_odokkpl&p\_p\_lifecycle=0&p\_p\_state=normal&p\_p\_mode=view&p\_p\_col\_id=colum-1&p\_p\_col\_count=3&\_material\_WAR\_odokkpl\_pid=RACKA7LFPYY1&tab=detail>.

<sup>416</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání* : princip flexibilitoty v českém pracovním právu. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 102

<sup>417</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. s. 4-5

<sup>418</sup> Ústavní soud ČR. *Nález Ústavního soudu Pl ÚS 10/12* ze dne 23. 5. 2017.[online]. [cit. 21. 05. 2016]. Dostupné z: <[https://www.usoud.cz/fileadmin/user\\_upload/Tiskova\\_mluvci/Publikovane\\_nalezy/2017/Pl\\_US\\_10\\_12\\_n\\_a\\_web\\_vc\\_disentu.pdf](https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezy/2017/Pl_US_10_12_n_a_web_vc_disentu.pdf)>. bod 75 s. 21

<sup>419</sup> Tamtéž bod 75-76 s. 21-22

**Navrhnout zkrácení výpovědní doby ze současných 2 měsíců na 1 měsíc.** Současná právní úprava stanovující 2 měsíční výpovědní dobu se z hlediska posilování trendu flexibility pracovněprávních vztahů jeví jako příliš dlouhá.<sup>420</sup>

**Zavést tzv. vykoupení ze zaměstnání** zejména v případě výpovědi ze strany zaměstnance (případně zaměstnavatele). Argumentem podporujícím tento institut je úvaha, zda je správné, aby smluvní strana, která má zájem pracovněprávní vztah jednostranně ukončit, byla v průběhu 2 měsíční výpovědní doby povinna plnit povinnosti jí vyplývající z pracovního poměru nebo zda by bylo možno se této povinnosti zprostit prostřednictvím finanční kompenzace. Zaměstnanec (případně zaměstnavatel) by byl v případě nedodržení délky výpovědní doby (celé nebo její části) povinen druhé straně poskytnout částku, která by odpovídala jeho odměně za tuto dobu.<sup>421</sup> Jedná se o určitý typ odškodnění a jako inspirace by mohla sloužit španělská právní úprava.

**Posunout běh výpovědní doby**, aby začala běžet již po doručení výpovědi. Lze mít za to, že fixace běhu výpovědní doby na následující kalendářní měsíc je v současné době neopodstatněná, dochází takto k vytváření velkých rozdílů v době trvání zbývajících částí pracovního poměru mezi zaměstnanci v závislosti na kalendářním datu doručení výpovědi.<sup>422</sup>

**Promítnout definici směrnice 92/85/EHS těhotné zaměstnankyně u výpovědi v ochranné době**, neboť se jedná o značně problematickou právní úpravu z hlediska zaměstnavatele. Ochrana zaměstnankyně začíná od počátku jejího těhotenství a není vázána až na okamžik, kdy zaměstnankyně zaměstnavateli své těhotenství oznámí. Lze tak navrhnout, aby byl do naší právní úpravy důsledně promítnut čl. 2 písm. a) směrnice 92/85/EHS, který definuje těhotnou zaměstnankyni jako „*těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu.*“<sup>423</sup>

**U konkurenční doložky a výpovědi z pracovního poměru lze de lege ferenda** navrhnout přesnější vymezení činnosti, jejíž výkon je zakázán, předmětem omezení by mohla být činnost, která je soutěžní vůči činnosti zaměstnavatele. Jako další návrh *de lege ferenda* lze zmínit možnost moderačního práva soudu, v případě, že konkurenční doložka omezuje zaměstnance více, než je spravedlivé.<sup>424</sup>

---

<sup>420</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání : princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 102

<sup>421</sup> Tamtéž s. 102

<sup>422</sup> Tamtéž s. 102

<sup>423</sup> GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 346-347

<sup>424</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání : princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 63

**Součástí rigorózní práce byl také krátký exkurz do problematiky zahraniční právní úpravy skončení pracovního poměru, a to z vybraných zemí Evropské unie – Slovenské republiky a Španělského království.**

**Slovenská právní úprava rozvázání pracovního poměru výpovědí je podobná české právní úpravě, neboť vychází ze stejného legislativního základu.** Mezi odlišné pracovněprávní instituty slovenské právní úpravy lze zmínit např. **nabídku jiné vhodné práce**, která představuje hmotněprávní podmínku výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 63 odst. 2 SZPr, pokud jde o uplatnění výpovědních důvodů stanovených v § 63 odst. 1 SZPr. Dodržení této hmotněprávní podmínky představuje častý důvod neplatnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele. Lze se však domnívat, že tato nabídková povinnost jiné vhodné práce zaměstnavateli ztěžuje proces rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, a to zejména v případě rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů a představuje tak nedůvodné omezení zaměstnavatele v případě skončení pracovního poměru se zaměstnancem.<sup>425</sup>

Jako další odlišný pracovněprávní institut slovenské právní úpravy lze zmínit např. **tzv. zákaz vytvoření pracovního místa**. Pokud se zaměstnavatel rozhodne se zaměstnancem ukončit pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti podle § 63 odst. 1 písm. b) ZPr, pak podle § 61 odst. 3 SZPr nesmí v průběhu 2 měsíců znovu vytvořit zrušené pracovní místo a přijmout po skončení pracovního poměru na takové místo jiného zaměstnance. S ohledem však na současnou situaci na trhu práce se taková 2 měsíční lhůta jeví jako příliš dlouhá, neboť případné zakázky v oblasti segmentu obchodu či služeb přicházejí v krátkých intervalech. Z toho důvodu se zákaz obnovení zrušeného pracovního místa jeví jako prvek, který může ztěžovat plánování výroby a poskytování služeb, neboť podstatně ztěžuje flexibilitu trhu.<sup>426</sup>

Slovenská právní úprava se liší i např. **délkou výpovědní doby**, jejíž základní délka činí nejméně 1 měsíc, pokud není stanoveno jinak. V souvislosti se skončením pracovního poměru zná slovenská právní úprava i institut oznamování protispolečenské činnosti **tzv. whistleblowing**. Zaměstnanec, který se domnívá, že jeho pracovní poměr byl ze strany zaměstnavatele na základě právního jednání rozvázán neplatně, např. prostřednictvím vykonstruované porušení pracovní disciplíny či fiktivní výpovědi z důvodu nadbytečnosti, je oprávněn se obrátit na soud a namítat neplatné skončení pracovního poměru.<sup>427</sup>

---

<sup>425</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. Skončenie pracovného pomeru z organizačných dovodov. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 97

<sup>426</sup> Tamtéž s. 98

<sup>427</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. *Skončenie pracovného pomeru*. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 199 s. ISBN 978-80-7552-001-2. s. 137

**Španělská právní úprava skončení pracovního poměru se od české právní úpravy zásadním způsobem liší.** Česká právní úprava je postavena na pozitivním a taxativním výčtu výpovědních důvodů v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele se současným stanovením dalších hmotněprávních podmínek (tzv. katalog výpovědních důvodů), a také doplněna výčtem důvodů, pro které nemůže být pracovní poměr rozvázán, a to včetně obecného zákazu (zákaz diskriminace ze stanovených důvodů). **Španělská právní úprava skončení pracovního poměru je založena na právní úpravě stanovené v Úmluvě č. 158/1982**, tj. generální klauzuli (důvod založený na schopnostech nebo chování zaměstnance či operativních potřebách zaměstnavatele) a negativním výčtu skutečností, které jako důvod pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nelze použít. Výpovědní důvod použitý na straně zaměstnavatele musí být tzv. ospravedlnitelný („*causas justas*“).

Španělská právní úprava skončení pracovního poměru má i např. **odlišnou délku výpovědní doby**, která činí pouze 15 dní a v případě nedodržení zákonem stanovených požadavků ohledně výpovědní doby je zaměstnavatel povinen zaměstnanci zaplatit kompenzaci v částce odpovídající výpovědní době, která zaměstnanci nebyla poskytnuta, **tzv. vykoupení ze zaměstnání**. Ze zahraničních právních úprav skončení pracovního poměru se lze *de lege ferenda* inspirovat např. zkrácením délky výpovědní doby na základní dobu 1 měsíc (Slovensko) a institutem vykoupení ze zaměstnání (Španělsko).

**Z hlediska *de lege ferenda* by se právní úprava skončení pracovního poměru výpovědí měla zabývat otázkou liberalizace výpovědi z pracovního poměru**, přičemž je však nutno zohlednit skutečnost, že skončení pracovního poměru představuje závažný zásah do života zaměstnance i zaměstnavatele. K případným úvahám ohledně výpovědi z pracovního poměru *de lege ferenda* je tak třeba uvést, že při konstrukci tohoto institutu je nutné zohlednit zejména jednu z klíčových zásad pracovního práva, a to zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, která je uvedena v § 1a odst. 1 písm. a) ZPr.<sup>428</sup> Poskytnutí zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v pracovním poměru by se mělo týkat nejen zvláštní ochrany z hlediska pracovních podmínek zaměstnance, ale především zvýšené stability zaměstnání. V duchu této zásady by tak právní úprava výpovědi z pracovního poměru měla zaměstnanci tuto stabilitu zaměstnání garantovat. Nelze tedy navrhnout naprosté uvolnění výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.<sup>429</sup>

---

<sup>428</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka; Milan GALVAS. *Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu*. In : Právník, Praha : Ústav státu a práva AV ČR, v.v.i., 2014, roč. 153, č. 1. ISSN 0231-6625. s. 35

<sup>429</sup> S touto skutečností je však spojen zásah do systému pracovního práva a posílení možnosti vlastní vůlí stran ovlivňovat práva a povinnosti, která vyplývají z výkonu závislé práce v daleko větší míře, tedy na jednu stranu

**V rámci úvah ohledně liberalizace výpovědi z pracovního poměru *de lege ferenda* se lze domnívat, že taxativní výčet důvodů, pro které může být ze strany zaměstnavatele pracovní poměr rozvázán, je z hlediska praktické aplikace problematický,** neboť neumožňuje zaměstnavatelům reagovat pružněji na potřebné změny v organizaci práce. Následkem přílišné ochrany zaměstnanců pak může být skutečnost, že se pracovní vztahy stávají rigidními a zvyšují se náklady práce, což ve svých důsledcích může vést k horšímu postavení zaměstnanců na pracovním trhu. Absence potřebné flexibility pracovních vztahů tak přispívá i ke snižování konkurenceschopnosti podniků.<sup>430</sup>

Taxativní výčet důvodů může vést k permanentnímu obcházení práva, zaměstnavatelé se mohou uchýlovat k „vytvoření“ neexistujících výpovědních důvodů, např. opakované, méně závažné porušení pracovní kázně nebo mohou zaměstnance nutit k uzavření dohody o skončení pracovního poměru. Nadto se lze domnívat, že taxativní výčet důvodů není efektivní, neboť postihnout všechny případy, kdy je požadavek zaměstnavatele na skončení pracovního poměru legitimní, není v možnostech žádného kazuistického výčtu. Ve většině západoevropských států je výpověď možná, pokud zde existuje ospravedlnitelný výpovědní důvod a je dodržena výpovědní doba (např. Španělské království). Užití institutu výpovědi by navíc mělo být zachováno jako *ultima ratio*, tj. výpověď by byla možná jen, pokud by nebylo možné použít jiné, pro zaměstnance mírnější opatření. Ochrana zaměstnance by pak mohla být poskytnuta na základě odstupňované délky výpovědní doby.<sup>431</sup>

**Jednu z cest, která by vedla k větší liberalizaci výpovědi z pracovního poměru, tak např. představuje stanovení generální klauzule podle Úmluvy č. 158/1982.** Z hlediska *de lege ferenda* tedy lze uvažovat o zobrazení výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele, které by mohlo být provedeno pomocí zavedení např. výše zmíněné generální klauzule, a to „*důvod založený na schopnostech či chování zaměstnance nebo operativních potřebách zaměstnavatele*“ a dále negativním výčtu skutečností, které nelze jako výpovědní důvod použít. Taková právní úprava by odpovídala nejen mezinárodní právní úpravě, ale zároveň by nedocházelo k ohrožení stability pracovního zapojení zaměstnance.<sup>432</sup>

---

posílit soukromoprávní charakter pracovního práva a na stranu druhou veřejnoprávní zásahy omezit jen na míru nezbytnou Tamtéž s. 35

<sup>430</sup> BRÁDLEROVÁ, Libuše. *Koncepční novela zákoníku práce – naděje pro zaměstnavatele*. 2008. [online]. [cit. 15. 05. 2018.]. Dostupné z: <[https://www.law.muni.cz/sborniky/pracovni\\_pravo2008/files/bradlerova.html](https://www.law.muni.cz/sborniky/pracovni_pravo2008/files/bradlerova.html)>.

<sup>431</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy de lege ferenda*. In : Právní fórum. 2006, roč. 3, č. 7, s. 256

<sup>432</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka; MILAN GALVAS. *Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu*. In : Právník, Praha : Ústav státu a práva AV ČR, v.v.i., 2014, roč. 153, č. 1. ISSN 0231-6625. s. 35-36

Základním předpokladem pro použití způsobu podle Úmluvy č. 158/1982 *de lege ferenda* je však specializovaná soustava pracovních soudů, která v České republice není vytvořena. Jako inspirace může v tomto ohledu sloužit např. právní úprava Španělského království, kde je pracovní soudnictví součástí soustavy civilních soudů.

**Závěrem se tak lze domnívat, že s ohledem na posilování trendu flexibility, by se právní úprava skončení pracovního poměru výpovědí měla *de lege ferenda* zabývat zejména otázkou liberalizace skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.** Cílem právní úpravy by mělo být dosažení rovnováhy, což však vůbec není jednoduché, neboť každá ze smluvních stran pracovněprávního vztahu má na způsobu skončení pracovního poměru výpovědí zcela odlišný zájem, přičemž je nutno zohlednit zvláštní ochranu zaměstnance jako slabší smluvní strany. Oba ze způsobů skončení pracovního poměru, tj. jak stávající způsob právní úpravy skončení pracovního poměru *de lege lata*, stejně tak způsob obsažený v Úmluvě č. 158/1982 (a ve španělské právní úpravě) postavený na generální klauzuli, mají však své výhody i nevýhody. Naprosté uvolnění právní úpravy skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele by vedlo k narušení sociální jistoty zaměstnance, což je zcela nepřijatelné, naproti tomu se však jeví jako vhodné zmírnit požadavky, které jsou ZPr stanoveny pro výpověď ze strany zaměstnavatele, a to opuštěním stávajícího katalogu výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele a ponecháním pouze obecné klauzule „*provozního důvodu*“ a „*důvodu spočívajícího v chování zaměstnance*“. <sup>433</sup>

Taková navrhovaná právní úprava skončení pracovního poměru výpovědí by však měla být doprovázena alespoň ustanovením specializovaných soudních senátů v struktuře soudů, případně také umožněním projednávání pracovněprávních sporů v rámci rozhodčího řízení u „stálého“ rozhodčího orgánu. Zřízení zvláštních pracovních soudů by mohlo vést k rychlejšímu a pro zaměstnance také přístupnějšímu řešení pracovněprávních sporů, neboť výhodu pracovních soudů lze spatřovat v jejich rychlosti, efektivnosti a menší formálnosti řešení sporů. Jako jedna z variant se v tomto ohledu nabízí úvaha, aby se na tomto rozhodování podíleli také zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů, kdy cílem by bylo zrychlit rozhodování takových sporů, učinit je pro zaměstnance přístupnější a ponechat jejich rozhodování na subjektech, které se na pracovněprávní problematiku specializují. <sup>434</sup>

---

<sup>433</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka; Milan GALVAS. *Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu*. In: Právník, Praha: Ústav státu a práva AV ČR, v.v.i., 2014, roč. 153, č. 1. ISSN 0231-6625. s. 36

<sup>434</sup> DVORANOVÁ, Zdena. *Pracovní soudnictví*. In: BARANCOVÁ, Helena; OLŠOVSKÁ, Andrea, (eds). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5. s. 139

## Seznam zkratek

**Doporučení č. 119/1963** Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 119 o skončení pracovního poměru z roku 1963

**Doporučení č. 166/1982** Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 166 o skončení zaměstnání z roku 1982

**Doprovodná novela** Novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, provedená 67. částí zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva hmotného

**DůchPoj** zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

**EdT** Estatuto de los Trabajadores, královský dekret 1/1995, ve znění pozdějších předpisů

**ESCH** Evropská sociální charta, sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s.

**ESLP** Evropský soud pro lidská práva

**Evropská úmluva** Evropská úmluva o ochraně lidských práv z roku 1950

**LdPL** Ley de Procedimiento Laboral, královský dekret 2/1995, ve znění pozdějších předpisů

**Listina** Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

**MajZák** zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

**MOP** Mezinárodní organizace práce

**NemPoj** zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

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

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

**Revidovaná ESCH** Revidovaná Evropská sociální charta

**Rozhodnutí** Rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává

**Směrnice 92/85 EHS** Směrnice 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

**SZPr** zákon č. 311/2001 Z. Z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

**Úmluva č. 158/1982** Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele z roku 1982

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

**ZoPČ** zákon č. 307/2014 Z. Z., o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov vo vzťahu k oznamovaniu protispoločenskej činnosti

**ZoSZS** zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

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

## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použité literatury

- BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce : Komentář*. 3. vydání. Bratislava : C.H.Beck, 2010, 704 s.
- BARANCOVÁ, Helena; SCHRONK, Robert. *Pracovní právo*. Bratislava : Sprint, 2009. 814 s. ISBN 978-80-89393-11-4.
- BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatě přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce : Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. ISBN 978-80-210-8021-8.
- HOCHMAN, Josef. *Judikatura v pracovním právu*. Praha : Linde, 1999. 152 s.
- HOLUB, Milan et al. *Vzor smluv a podání*. 12. aktualizované a doplněné vydání. Linde Praha, 2009. ISBN. 978-80-7201-742-3.
- HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha : Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-87284-04-9.
- JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. aktualizované vydání Praha : Grada, 2000. 119 s. ISBN 80-7169-983-7.
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi : základní pracovníprávní vztahy a rekodifikace*. 1. vydání. Praha : Leges, 2014. 368 s. ISBN 978-80-7502-038-3.
- OLŠOVSKÁ, Andrea. *Skončení pracovního poměru*. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 199 s. ISBN 978-80-7552-001-2.
- PORUBIAKOVÁ, Václava. *Pracovní právo praktické*. 1. vydání. Praha : Academia, 2015. 186 stran. ISBN 978-80-200-2543-2.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7.
- ŠVESTKA, Jiří et al. *Občanský zákoník : Komentář*. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2014. 1667 s. ISBN 978-80-7478-369-2.

- STRÁNSKÝ, Jan et al. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha : Soudy, 2014. 125 s. ISBN 978-80-86846-52-1
- TICHÝ, Miroslav. *Vzory zmlúv žalôb a podaní podľa Zákonníka práce*. 1. vydání. Poradca s.r.o., 2014. ISBN. 978 -80-8162-004-1.

## 2. Seznam článků ve sborníku

- BARANCOVÁ, Helena. Medzinárodnoprávné, europske a národné súvislosti skončenia pracovného pomeru a základné ľudské práva. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5.
- BARINKOVÁ, Milena. Právo na slobodu informácií v judikatúre ESLP. In: BARANCOVÁ, Helena et al. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň : Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2012. 377 s. ISBN 978-80-7380-422.0.
- DVORANOVÁ, Zdena. Pracovné súdnictvo. In: BARANCOVÁ, Helena; OLŠOVSKÁ, Andrea, (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5.
- MORÁVEK, Jakub. Skončení pracovního poměru v kontextu nového občanského zákoníku. In: BARANCOVÁ, Helena; OLŠOVSKÁ, Andrea, (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5.
- NOVOTNÝ, Zdeněk. Skončení pracovního poměru a flexibilita pracovněprávních vztahů. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5.
- OLŠOVSKÁ, Andrea. Skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, eds. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5.
- PICHRT, Jan. Aktuální otázky skončení pracovního poměru a s ním související spory (z pohledu české právní úpravy). In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea,

eds. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5.

- ŠIMEČKOVÁ, Eva. Povaha lékařského posudku jako podklad pro skončení pracovního poměru. In: BARANCOVÁ, Helena., OLŠOVSKÁ, Andrea, (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň : Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5.

### 3. Seznam článků v odborných časopisech

- BEZOUŠKA, Petr. *Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy dle lege ferenda*. In : Právní fórum, Praha, 2006, roč. 3, č. 7. s. 254-256
- GREGOROVÁ, Zdeňka; Milan GALVAS. *Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu*. In : Právník, Praha : Ústav státu a práva AV ČR, 2014, roč. 153, č. 1. ISSN 0231-6625. s. 23-36
- MATLÁK, Jan. *Ochranná funkcia pracovneho prava Slovenskej republiky a požiadavky Európskej únie*. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe. 1. vydání. Poradca podnikateľa spol. s.r.o., Bratislava 2004, s. 27
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie*. Právo a zaměstnání. In : Práce a mzda, 1999, č. 11-12, s. 31

### 4. Seznam použitých internetových zdrojů

- BLAŽEK, Vojtěch. *Kritika zaměstnavatele na sociálních sítích jako důvod pro skončení pracovního poměru*.  
[online]. [cit. 05. 09. 2017]. Dostupné z: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/kritika-zamestnavatele-na-socialnich-sitich-jako-duvod-pro-skonceni-pracovniho-pomeru-99663.html>>.
- BRÁDLEROVÁ, Libuše. *Koncepční novela zákoníku práce – naděje pro zaměstnavatele. 2008*. [online]. [cit. 15. 05. 2018.]. Dostupné z: <[https://www.law.muni.cz/sborniky/pracovni\\_pravo2008/files/bradlerova.html](https://www.law.muni.cz/sborniky/pracovni_pravo2008/files/bradlerova.html)>.
- BUKOVJAN, Petr. *Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru*. [online.] [cit. 27. 06. 2016]. Dostupné z: <<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36365v46130-novely-zakoniku-prace-a-skonceni-pracovniho-pomeru/>>

- DEFINANZAS. *Modelo de carta de despido objetivo*. [online]. [cit. 22. 05. 2018]. Dostupné z: <[https://definanzas.com/carta-de-despido-ejemplos/#Carta\\_de\\_despido\\_objetivo](https://definanzas.com/carta-de-despido-ejemplos/#Carta_de_despido_objetivo)>
- DEFINANZAS. *Modelo de carta de despido voluntario*. [online]. [cit. 22. 05. 2018]. Dostupné z: <[https://definanzas.com/carta-de-despido-ejemplos/#Carta\\_de\\_despido\\_voluntario](https://definanzas.com/carta-de-despido-ejemplos/#Carta_de_despido_voluntario)>
- European Commission. Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *Termination of employment relationships. Legal situation in the Member States of the European Union*. 2006. [online]. [cit. 27. 05. 2017]. Dostupné z: <<https://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en>>.
- FALTUS, Michal. *Výhody a nevýhody konkurenční doložky v občanském zákoníku a zákoníku práce – část I*. 2018. [online]. [cit. 10. 06. 2018]. Dostupné z: <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/ht-vyhody-a-nevyhody-konkurencni-dolozky-v-obcanskem-zakoniku-a-zakoniku-prace-cast-i>>
- FALTUS, Michal. *Výhody a nevýhody konkurenční doložky v občanském zákoníku a zákoníku práce – část II*. 2018. [online]. [cit. 10. 06. 2018]. Dostupné z: <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/vyhody-a-nevyhody-konkurencni-dolozky-v-obcanskem-zakoniku-a-zakoniku-prace-cast-ii>>
- Gobierno de Espana. Ministerio de la Presidencia. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. 2016. [online]. [cit. 22. 05. 2017]. Dostupné z: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730>>.
- International Labor Organization. *Employment Protection Legislation Database. EPLex. Spain*. 2014. [online]. [cit. 22. 05. 2017]. Dostupné z: <[http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p\\_lang=en&p\\_country\\_id=18](http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=18)>.
- Inspección del Trabajo y Seguridad Social. Noticia Desarrollada. *Publicado el real decreto que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*. 2011. [online]. [cit. 22. 05. 2017]. Dostupné z: <[http://www.empleo.gob.es/itss/web/Sala\\_de\\_comunicaciones/Noticias/Archivo\\_Noticias/2011/1/20111117\\_not\\_por\\_web.html](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2011/1/20111117_not_por_web.html)>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Nářízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci*. [cit. 23. 06. 2016]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3303/NV\\_prekazky.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3303/NV_prekazky.pdf)>.

- OECD. *Indicators of Employment Protection*. 2016. [cit. 22. 05. 2018]. [online]. Dostupné z: <<http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>>.
- STRÁNSKÝ Jan. *Následky vad právních jednání v pracovněprávních jednáních po rekodifikaci soukromého práva*. [online]. [cit. 21. 05. 2016]. Dostupné z: <<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/006.html>>.
- Úřad Vlády České republiky. *Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*. [online]. [cit. 24. 08. 2016]. Dostupné z: <[https://apps.odok.cz/veklep-detail?p\\_p\\_id=material\\_WAR\\_odokkpl&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-1&p\\_p\\_col\\_count=3&\\_material\\_WAR\\_odokkpl\\_pid=RACKA7LFPYY1&tab=detail](https://apps.odok.cz/veklep-detail?p_p_id=material_WAR_odokkpl&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=3&_material_WAR_odokkpl_pid=RACKA7LFPYY1&tab=detail)>.
- Ústavní soud ČR. *Nález Ústavního soudu Pl ÚS 10/12 ze dne 23. 5. 2017*. [online]. [cit. 21. 05. 2016]. Dostupné z: <[https://www.usoud.cz/fileadmin/user\\_upload/Tiskova\\_mluvci/Publikovane\\_nalezky/2017/Pl.\\_US\\_10\\_12\\_na\\_web\\_vc.\\_disentu.pdf](https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezky/2017/Pl._US_10_12_na_web_vc._disentu.pdf)>.

## 5. Seznam použitých právních předpisů

- ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele
- Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 119 z roku 1963
- Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 166 o skončení zaměstnání z roku 1982
- Evropská sociální charta, publikováno pod sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s
- Evropská úmluva o lidských právech z roku 1950
- Charta základních sociálních práv pracujících z roku 1989
- směrnice Rady č. 98/59/ES ze dne 20. 07. 1998, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění
- směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. 03. 2001, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů

- směrnice Rady č. 92/85/ES ze dne 19. 10. 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů.
- zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 307/2014 Z. Z., o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov vo vzťahu k oznamovanie protispoločenskej činnosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 365/2004 Z. Z., zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Estatuto de Trabajadores, královský dekret 1/1995, ve znění pozdějších předpisů
- Ley de Procedimiento Laboral, královský dekret 2/1995, ve znění pozdějších předpisů

## 6. Seznam použité judikatury

- rozsudek ESLP Rubins v. Lotyšsko, stížnost č. 79040/12
- rozsudek ESLP Sánchez v. Španělsko, stížnost č. 28955/06
- náleží Ústavního soudu ČR Pl ÚS 83/06 ze dne 12. 03. 2008
- náleží Ústavního soudu ČR sp. zn. 395/99 ze dne 21. 03. 2000
- náleží Ústavního soudu ČR sp. zn. II. 192/195 ze dne 11. 11. 1995
- náleží Ústavního soudu ČR Pl ÚS 10/12 ze dne 23. 05. 2017
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 2 Cdon 195/1997 ze dne 11. 09. 1998
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 3 Cdon 946/96 ze dne 14. 10. 1996
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1809/2002 ze dne 12. 09. 2001
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2999/2000 ze dne 19. 01. 2000

- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 6 Cz 193/67 ze dne 30. 11. 1967
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004 ze dne 08. 03. 2005
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1905/2004 ze dne 03. 02. 2005
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000 ze dne 15. 10. 2001
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 191/2009 ze dne 23. 02. 2010
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 258/2009 ze dne 21. 04. 2010
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 730/2000 ze dne 26. 03. 2001
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001 ze dne 06. 06. 2002
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. Cdo 1770/2001 ze dne 02. 07. 2002
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000 ze dne 12. 04. 2001
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009 ze dne 07. 09. 2010
- rozsudek Nejvyššího soudu, ČR, sp. zn. 21 Cdo 981/2004 ze dne 24. 09. 2004
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR. sp.zn. 21 Cdo 1491/2002 ze dne 20. 03. 2003
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004 ze dne 17. 05. 2005
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007 ze dne 08. 12. 2008
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 560/2012 ze dne 21. 03. 2013
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 896/2008 ze dne 07. 04. 2009
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014 ze dne 23. 06. 2015
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4393/2015 ze dne 19. 02. 2016
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4534/2011 ze dne 19. 03. 2013
- rozsudek Krajského soudu v Brně, sp. zn. 7 Co 612/66
- rozsudek Krajského soudu v Praze, sp. zn. Co 634/66

## **Seznam příloh**

<b>Příloha č. 1 Výpověď zaměstnance.....</b>	<b>158</b>
<b>Příloha č. 2 Výpověď zaměstnavatele.....</b>	<b>159</b>
<b>Příloha č. 3 Výpověď zaměstnance (Španělsko).....</b>	<b>160</b>
<b>Příloha č. 4 Výpověď zaměstnavatele (Španělsko).....</b>	<b>161</b>
<b>Příloha č. 5 Výpověď zaměstnance (Slovensko).....</b>	<b>162</b>
<b>Příloha č. 6 Výpověď zaměstnavatele (Slovensko).....</b>	<b>163</b>

## **Příloha č. 1 Výpověď zaměstnance**

### **Výpověď zaměstnance**

**(§ 50 odst. 3 zákoníku práce)**

ARECO, a.s.

se sídlem v Lounech

#### **Věc: Rozvázání pracovního poměru výpovědí**

U akciové společnosti pracuji na základě pracovní smlouvy jako dělník - sklář od 1. února 1970.

V souvislosti s uvažovaným odchodem do starobního důchodu jsem požádal svého zaměstnavatele o rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 31. května 2014. Poněvadž jsem do dnešního dne neobdržel odpověď, nezbývá mně, než rozvázat pracovní poměr výpovědí. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby dvou měsíců dnem 31. května 2014.

V Berouně dne 14. března 2014

Jan Kos, bytem Beroun, Slezská 14<sup>435</sup>

---

<sup>435</sup> HOLUB, Milan et al. *Vzor smluv a podání*. 12. aktualizované a doplněné vydání. Linde Praha, 2009. ISBN. 978-80-7201-742-3 s. 299

## Příloha č. 2 Výpověď zaměstnavatele

### Výpověď zaměstnavatele

(§ 52 zákoníku práce)

Jan Kos, dělník – sklář,

bytem Beroun, Slezská 14

#### **Věc: Rozvázání pracovního poměru výpovědí**

Pracujete u naší akciové společnosti na základě pracovní smlouvy jako dělník – sklář.

Dne 15. dubna 2014 Vás přistihl nadřízený zaměstnanec při pokusu odcizit ze skladu elektroměr v hodnotě 5000 Kč. Tímto jednáním jste se dopustil závažného porušení pracovní kázně (povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci).

Dáváme Vám proto výpověď podle ustanovení § 52 odst. 1 písm. g) ZP. S příslušným odborovým orgánem jsme výpověď projednali dne 22. dubna 2014. Výpovědní doba činí dva měsíce. Pracovní poměr tedy skončí dnem 30. června 2014.

V Lounech dne 23. dubna 2014

ARECO, a.s.<sup>436</sup>

---

<sup>436</sup> HOLUB, Milan et al. *Vzory smluv a podání*. 12. aktualizované a doplněné vydání. Linde Praha, 2009. ISBN. 978-80-7201-742-3. s. 299

## Příloha č. 3 Výpověď zaměstnance (Španělsko)

### Despido voluntario (Výpověď zaměstnance)

16 de Junio de 2013 (*Datum*)

C/ Rosa de Alejandría nº5 - 9ª B (*Bydliště*)

Toledo

Estimado Señor Gutiérrez: (*Vážený pane*)

Yo, Juan Mateos López, con DNI 546278171, quisiera poner en su conocimiento mis intenciones de solicitar la baja voluntaria de Mueblecitos S. L., a partir del día 1 de Julio de este mismo año. (*Já, Juan Mateos López, číslo občanského průkazu, bych Vám rád oznámil ukončení svého pracovního poměru ve společnosti Mueblecitos S. L. ode dne 01. 07. 2018*)

Atendiendo a la normativa vigente y tal como justifica la ley, hago esta comunicación con 15 días de antelación con la pretensión de que gestione mi correspondiente finiquito para la fecha señalada anteriormente, así como los documentos necesarios para cerrar el citado trámite. (*Své ukončení pracovního poměru dávám na vědomí 15 dní předem, jak je požadováno zákonem a přikládám dokumenty k tomu potřebné.*)

Y para que así conste le hago llegar esta misiva firmada, le agradezco de antemano que me envíe un acuse de recibo para confirmarme la realización de mi petición. (*Předem Vás žádám, abyste mi dali na vědomí, že jste toto mé oznámení obdrželi.*)

Quedo a su entera disposición para cualquier duda o puntualización que desee considerar de necesidad. (*Kontaktujte mě prosím v případě jakýchkoli pochybností.*)

Reciba un cordial saludo. (*S přátelským pozdravem*)

Atentamente (*S úctou*)

.....

Juan Mateos (Firma) (*Podpis*)<sup>437</sup>

---

<sup>437</sup> DEFINANZAS. *Modelo de carta de despido voluntario*. [online.] [cit. 22. 05. 2018]. Dostupné z: <[https://definanzas.com/carta-de-despido-ejemplos/#Carta\\_de\\_despido\\_voluntario](https://definanzas.com/carta-de-despido-ejemplos/#Carta_de_despido_voluntario)>

## Příloha č. 4 Výpověď zaměstnavatele (Španělsko)

### (Despido de las causas objetivas - Výpověď zaměstnavatele z objektivních důvodů)

Datos del trabajador (*Údaje o zaměstnanci*)

Datos de la empresa (*Údaje o zaměstnavateli*)

(Ciudad), a (día) de (mes) de (año) (*Misto, den, měsíc, rok*)

Muy Sr.(a) nuestro(a): (*Vážený pane/vážená paní*)

La dirección de la empresa en conformidad con lo establecido en el art. 53.1 a) del Estatuto de los Trabajadores le comunica la extinción de la relación laboral que nos vincula, con efectos del día (día), de (mes) de (2014) por alguna de las causas previstas en el art. 51.1 ET, y en concreto por lo que a continuación se dirá. (*V souladu s ustanovením 53 odst. 1 EdT Vám tímto dáváme výpověď z pracovního poměru, a to z výpovědních důvodů podle ustanovení 51 odst. 1 EdT, jak je uvedeno níže. Váš pracovní poměr skončí k....*)

Hemos de indicarle que, como usted conoce, nuestra empresa viene sufriendo una situación económica negativa en los últimos años. (*Je třeba poznamenat, že naše společnost v posledních letech prochází nepříznivou ekonomickou situací.*) Con la amortización de su puesto de trabajo se reducen los costes de personal, lo que conduce a una mejora en la competitividad de la empresa. (*Proto jsme nuceni snižovat personální stavy.*)

Cumpliendo con lo señalado en el art. 53.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se le indemniza con 20 días de salario por año de servicio en la empresa. (*V souladu ustanovením 53 odst. 1 EdT Vám přísluší zákonné odstupné ve výši 20 dnů průměrné měsíční mzdy za každý rok trvání pracovního poměru.*) Los efectos del presente despido por causas objetivas tendrán lugar el próximo día (día) de (mes) de (año). (*Účinky této výpovědi nastanou dne...*)

Atentamente (*S úctou*)

.....

Firma y sello de la empresa (*Razítko a podpis zaměstnavatele*)<sup>438</sup>

---

<sup>438</sup> DEFINANZAS. *Modelo de carta de despido objetivo*. [online.] [cit. 22. 05. 2018]. Dostupné z: <[https://definanzas.com/carta-de-despido-ejemplos/#Carta\\_de\\_despido\\_objetivo](https://definanzas.com/carta-de-despido-ejemplos/#Carta_de_despido_objetivo)>

## **Příloha č. 5 Výpověď zaměstnance (Slovensko)**

### **Výpověď zamestnanca**

**(§ 67 Zákonník práce)**

Ján Hladký, Stodolova 2, Žilina, 010 01

ABC, s.r.o.

Ružová 10

Žilina

010 01

Žilina

Žilina 25. 06. 2015

#### **Vec: Skončenie pracovného pomeru výpoveďou**

Dňa 15 .05. 2015 som písomne požiadal o ukončenie pracovného pomeru dohodou podľa § 60 ZP z dôvodu nástupu do nového zamestnania.

Keďže do dnešného dňa som nedostal od Vás odpoveď, podávam výpoveď z pracovného pomeru vo Vašej firme. Pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej lehoty dvoch mesiacov dňom 31. 08. 2015.

.....  
Ján Hladký<sup>439</sup>

---

<sup>439</sup> TICHÝ, Miroslav. *Vzory zmlúv žalôb a podaní podľa Zákonníka práce*. 1. vydání. Poradca s.r.o., 2014. ISBN. 978 -80-8162-004-1. s. 10

## **Příloha č. 6 Výpověď zaměstnavatele (Slovensko)**

### **Výpověď zaměstnavatel'a z dôvodu nadbytočnosti**

**(§ 63 odst. 1 písm. b) Zákonníka práce)**

ABC, s.r.o., Ružová 10, Žilina, 010 01, Zastúpená Ing. Ivanom Janurom, konateľom

Ján Hladký

Stodolova 2

Žilina

010 01

Žilina 30. 06. 2015

#### **Vec: Výpověď z pracovného pomeru z dôvodu zrušenia pracovného miesta**

Pracujete v našej akciovej spoločnosti vo funkcii mechanik. Rozhodnutím valného zhromaždenia zo dňa 03. 06. 2015 dochádza k racionalizačným opatreniam, ktoré vedú k zrušeniu Vášho pracovného miesta ku dňu 31. 08. 2015.

Dňa 14. 06. 2015 sme Vám ponúkli inú, pre Vás vhodnú prácu (zohľadňujúcu Váš zdravotný stav, dosiahnutú kvalifikáciu a dĺžku praxe 10 rokov), ktorú ste však odmietli. Keďže v našej s.r.o. nemáme inú, pre Vás vhodnú prácu, sme nútení ukončiť s Vami pracovný pomer v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) ZP.

Výpovedná lehota je dvojmesačná a Váš pracovný pomer končí dňom 31. 08. 2015

V najbližšom výplatnom termíne Vám budú vyplatené Vaše finančné nároky, vrátane náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku.

.....  
zamestnávateľ<sup>440</sup>

<sup>440</sup> TICHÝ, Miroslav. *Vzory zmlúv žalôb a podaní podľa Zákonníka práce*. 1. vydání. Poradca s.r.o., 2014. ISBN. 978 -80-8162-004-1. s. 11

## Abstrakt v českém jazyce

### Výpověď z pracovního poměru

Předkládaná rigorózní práce se zabývá výpovědí z pracovního poměru *de lege lata* a *de lege ferenda* z hlediska právní úpravy České republiky. Výpověď z pracovního poměru představuje jeden z nejdůležitějších institutů pracovního práva se zásadním dopadem na zaměstnance i zaměstnavatele, a proto by mu měla být věnována náležitá pozornost. Překládaná rigorózní práce se zabývá shrnutím současné právní úpravy výpovědi z pracovního poměru *de lege lata* a nastiňuje také případné návrhy právní úpravy výpovědi *de lege ferenda*. Součástí rigorózní práce je také krátký zahraniční exkurz právní úpravy výpovědi vybraných zemí Evropské unie, a to Španělského království a Slovenské republiky. Rigorózní práce je systematicky rozdělena do 13. kapitol, které se podrobněji dále člení. První kapitola je věnována nejdůležitějším mezinárodním dokumentům a dokumentům Evropské unie zabývajícími se právní úpravou skončení pracovního poměru, druhá kapitola se věnuje výkladu pojmu pracovní poměr a stručně charakterizuje jednotlivé druhy skončení pracovního poměru. Těžiště předkládané rigorózní práce představuje třetí a následující kapitoly. Třetí kapitola se zaměřuje na výpověď z pracovního poměru obecně a zabývá se jednotlivými náležitostmi výpovědi z pracovního poměru, čtvrtá kapitola je zaměřena na skončení pracovního poměru výpovědí v souvislosti s rekodifikací soukromého práva. Pátá kapitola se věnuje výpovědi z pracovního poměru z hlediska zaměstnance, šestá kapitola pak výpovědi z hlediska zaměstnavatele, kdy charakterizuje jednotlivé výpovědní důvody. Sedmá kapitola se zabývá výpovědní dobou, osmá kapitola zákazem výpovědi a devátá kapitola hromadným propouštěním. Kapitola desátá charakterizuje pracovněprávní instituty související s výpovědí z pracovního poměru a kapitola jedenáctá je zaměřena na neplatnost výpovědi z pracovního poměru. Předposlední, dvanáctá kapitola této rigorózní práce, je věnována stručnému exkurzu do zahraniční právní úpravy skončení pracovního poměru, a to Španělského království a Slovenské republiky. Poslední, třináctá kapitola, se věnuje zhodnocení stávající právní úpravy výpovědi z pracovního poměru *de lege lata* a dále se zabývá návrhy *de lege ferenda*, kde je důraz kladen zejména na otázky související s otázkou liberalizace výpovědi z pracovního poměru.

**Klíčová slova:** pracovní poměr, pracovní právo, skončení pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru, výpovědní doba, zaměstnanec, zaměstnavatel.

## **Abstrakt v anglickém jazyce**

### **Notice of termination of employment relationship**

The aim of this thesis is to provide a summary of the legal regulation of notice of employment relationship in the Czech Republic. Notice of employment relationship has a huge impact on both employees and employer and therefore important attention should be paid to it. This thesis not only deals with a summary of the Czech current legal regulation of notice of employment relationship *de lege lata* but also pays attention to potential problems connected with it and gives some proposals *de lege ferenda*. Furthermore the final part is dedicated to a short legal overview of the foreign legal regulations of termination of employment relationship in two European countries – the Slovakia Republic and the Spanish Kingdom. The thesis is composed of 13 chapters. The first chapter is dedicated to the most important international and European documents dealing with termination of employment relationship. The second chapter deals with a term of employment relationship, gives its explanation and briefly describes all types of termination of employment relationship as well. The main matter of this thesis is discussed in the third and following chapters. The third chapter is dedicated to notice of employment relationship in general and its substantial requirements, the fourth chapter deals with notice of employment relationship as for an employee. Notice of termination of employment relationship as for an employer and its substantive requirements and valid grounds of notice are dealt in the chapter five. In the following chapters is attention paid to labor law institutes dealing with notice of employment relationship such as notice period, prohibition of notice, collective redundancy, severance pay and invalid termination of employment relationship. Furthermore the chapter twelve is dedicated to a brief overview of foreign legal regulation of notice of employment relationship in two European countries, the Slovakia Republic and the Spanish Kingdom. The final chapter deals with an evaluation of the current Czech legislation *de lege lata* with an emphasis on potential problems arising out of legal practice. Prospective directions of legal regulation of notice of termination relationship *de lege ferenda* and possible solutions of some questions in connection with the current legal regulation of notice of employment relationship are submitted as well.

**Key words:** employee, employer, employment relationship, labour law, notice of termination of employment relationship, notice period, termination of employment relationship.