

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Petr Šedivý

**Právní jednání směřující ke skončení pracovního
poměru**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 1.10.2024

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval/a 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 174 615 znaků včetně mezer.

Petr Šedivý

V Praze dne 1.10.2024

Rád bych tímto srdečně poděkoval prof. Štangové za její ochotu a cennou zpětnou vazbu při vedení této práce a také celé mé rodině, zejména však manželce a dceři, za jejich podporu a nekonečnou trpělivost.

OBSAH

ÚVOD	1
1. POJETÍ PRACOVNÍHO PRÁVA A POSTAVENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA V SYSTÉMU PRÁVA	4
1.1 Prameny pracovního práva	4
1.1.1 Ústavní prameny	4
1.1.2 Mezinárodní smlouvy a předpisy Evropské unie	5
1.1.3 Zákony a podzákoné předpisy	9
1.1.4 Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy	11
1.2 Funkce a postavení pracovního práva, základní zásady pracovněprávních vztahů	13
1.2.1 Funkce pracovního práva a základní zásady pracovněprávních vztahů	13
1.2.2 Postavení pracovního práva	14
2. PRACOVNÍ POMĚR	18
2.1 Pojem a účastníci pracovního poměru	18
2.2 Vznik a obsah pracovního poměru	20
2.2.1 Vznik pracovního poměru	20
2.2.2 Obsah pracovního poměru	22
3. PRÁVNÍ JEDNÁNÍ	24
3.1 Obecná úprava	24
3.2 Zvláštní úprava ve vztahu k pracovnímu právu a právnímu jednání směřujícímu ke skončení pracovního poměru	26
3.3 Právní události a specifické případy skončení pracovního poměru cizinců	27
4. DORUČOVÁNÍ V PRACOVNÍM PRÁVU	32
4.1 Obecná úprava	32
4.2 Zvláštní úprava doručování v pracovním právu – doručování zaměstnavatelem	33
4.3 Zvláštní úprava doručování v pracovním právu – doručování zaměstnancem	37
5. ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU	38
6. VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNANCEM	40
6.1 Výpovědní důvody, forma výpovědi a možnost jejího odvolání	40
6.2 Výpovědní doba a její modifikace	41
6.3 Specifika při přechodu práv a povinností zaměstnavatele	42
7. VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM	45
7.1 Výpovědní důvody	45

7.1.1	Výpověď z důvodu tzv. „organizačních změn“ u zaměstnavatele	47
7.1.2	Výpověď ze zdravotních důvodů	50
7.1.3	Výpověď pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy či dalších požadavků pro výkon práce	52
7.1.4	Výpovědní důvody dle § 52, písm. g) zákoníku práce	54
7.1.5	Výpověď pro zvlášť hrubé porušení jiných povinností zaměstnance dle § 301a zákoníku práce	56
7.2	Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem a výjimky z něj	57
7.2.1	Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem	57
7.2.2	Výjimky ze zákazu výpovědi	59
8.	OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	61
8.1	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	61
8.2	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem	64
9.	ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ	66
9.1	Pojem „zkušební doba“ a její trvání	66
9.2	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	67
10.	SPECIFICKÉ INSTITUTY ÚZCE SOUVISEJÍCÍ S PRÁVNÍM JEDNÁNÍM SMĚŘUJÍCÍM KE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	71
10.1	Role odborových organizací a hromadné propouštění	71
10.2	Zvláštní případy odstoupení od pracovní smlouvy a odvolání z místa vedoucího zaměstnance a jeho vzdání se	74
	ZÁVĚR	75
	Seznam zkratk	77
	Seznam použitých zdrojů	78
	Abstrakt a 3 klíčová slova v českém jazyce	83
	Abstract	84
	Key words	85

ÚVOD

Téma této diplomové práce „Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru“ jsem se rozhodl zpracovat z více důvodů, primárně proto, že se jedná o problematiku se zásadním využitím v každodenní praxi, ostatně již během svého působení v advokátní kanceláři při studiu jsem se pod vedením zkušených kolegů této oblasti věnoval a tato zkušenost mne jen utvrdila v názoru na to, o jak důležitou a prakticky využitelnou oblast platného práva se jedná.

Dalším důvodem, proč jsem se rozhodl tomuto tématu věnovat je skutečnost, že skončení pracovního poměru má zásadní dopad na jednotlivce (ať už ve sféře psychiky, financí či sociálního postavení) a nejde tedy jen o jakýsi abstraktní právní pojem. V neposlední řadě také věřím, že tato práce by mohla čtenářům být do určité míry užitečná, jakožto syntéza informací o problematice právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru a souvisejících skutečnostech.

Cílem této práce je podat komplexní a ucelené informace o všech variantách právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru, ať už se jedná o právní jednání jednostranná či dvoustranná. V rámci práce jsem se pokusil zaměřit na praktické aspekty s důrazem na dle mého názoru relevantní rozhodovací praxi, a to nejen Nejvyššího soudu ČR, ale i nižších soudních instancí.

V rámci práce se některými kapitolami prolínají specifika týkající se zaměstnávání cizinců a skončení jejich pracovního poměru. Oblast zaměstnávání cizinců a imigračního práva jsem během své praxe při studiu taktéž řešil a seznal jsem, že cizinci jsou v tomto ohledu dosti zranitelnou skupinou zaměstnanců, neboť jejich pobytové oprávnění často závisí právě na existenci pracovního poměru, jehož skončení tak pro ně má často zásadní důsledky a obvykle s sebou nese také poměrně striktní administrativní povinnosti.

Ke zpracování práce jsem využil širokou škálu dostupných zdrojů, od knižní literatury (učebnice, komentáře, praktické publikace), přes odborné periodické publikace, soudní judikaturu a právní předpisy, až po seriózní internetové zdroje. Diplomová práce vychází z právního stavu účinného ke dni 1.10.2024, avšak bylo-li to dle mého názoru v dané části práce přiléhavé, jsou zmíněny i vybrané navrhované změny aktuálních předpisů, či naopak pro srovnání může být uvedeno dříve platné znění.

Tato diplomová práce je nad rámec poděkování, obsahu, úvodu, závěru, seznamu zdrojů a abstraktu rozdělena na jednotlivé kapitoly, které se zpravidla dále obsahově člení na menší části. První kapitola poskytuje obecnější základ popisem jednotlivých druhů pramenů pracovního práva, funkce pracovního práva a jeho základních zásad, jakož i jeho postavení v právním řádu a vztahu k občanskému zákoníku.

Druhá kapitola se již konkrétněji zaměřuje na pracovní poměr samotný, zejména jeho vznik, účastníky, pojem a obsah.

Třetí kapitola se zabývá právním jednáním nejprve v obecnější rovině a následně zvláštní pracovněprávní úpravou. S tím úzce souvisí i následující kapitola číslo čtyři, která podrobněji popisuje institut doručování v pracovním právu z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele, včetně popisu nedávné novely zákoníku práce, která zásadním způsobem změnila pravidla pro elektronické doručování.

Pátá až devátá kapitola tvoří stěžejní část této práce. V rámci páté kapitoly se věnují již první z variant konkrétního právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru, a sice rozvázání pracovního poměru dohodou. Tento konsenzuální a v praxi hojně využívaný institut má také svá pravidla a limity, které jsou v dané kapitole blíže popsány včetně relevantní judikatury.

Šestá a sedmá kapitola popisují výpověď danou zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž šestou kapitolu uvozují obecnými informacemi o formě, výpovědní době a jejími modifikacemi a následují konkrétními zákonnými výpovědními důvody. V kapitole sedmé jsou kromě výpovědních důvodů při výpovědi dané zaměstnavatelem uvedena taktéž specifická omezení zakazující v určitých případech dát zaměstnanci výpověď a výjimky z nich.

Kapitola osmá pojednává o okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž struktura zůstává obdobná jako u kapitol týkajících se výpovědi (tj. forma, důvody a limitace, včetně přílehlavé judikatury).

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je obsahem kapitoly deváté. Tato kapitola blíže popisuje a rozebírá danou problematiku počínaje definicí a podmínkami institutu zkušební doby, přes samotné zrušení jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, až po limitace

tohoto v praxi často užívaného nástroje, jakož i jeho specifické důsledky pro některé zaměstnance – cizince.

V kapitole desáté jsem se zaměřil na specifické instituty, které s problematikou právního jednání směřujícího k ukončení pracovního poměru úzce souvisí. Tato kapitola tedy obsahuje části věnující se institutům hromadného propouštění a roli odborových organizací.

1. POJETÍ PRACOVNÍHO PRÁVA A POSTAVENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA V SYSTÉMU PRÁVA

Ještě před tím, než přistoupím k podrobnějšímu rozboru problematiky této diplomové práce, mám za to, že je na místě nejprve v obecnější rovině vymezit pracovní právo jako takové, tj. zejména jeho základní prameny, jakož i jeho funkci a postavení.

1.1 Prameny pracovního práva

1.1.1 Ústavní prameny

Na ústavní úrovni, která představuje nejvyšší článek normativní hierarchie, je základním pramenem pracovního práva Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jakou součástí ústavního pořádku České republiky (dále jen „Listina“). V obecnější rovině jsou pro pracovní právo klíčové některé základní zásady vyplývající z Listiny, konkrétněji například rovnost osob bez ohledu na jejich pohlaví, rasu, barvu pleti, jazyk, víru a náboženství, politické či jiné smýšlení, národní či sociální původ, příslušnost k národnostní nebo etnické menšině, majetek, rod či jiné postavení dle článku 3 Listiny a také zákaz nucených prací dle článku 9 Listiny.

Z hlediska pracovního práva je dále relevantní článek 26 Listiny, který stanovuje právo na svobodnou volbu povolání, včetně možnosti omezit podmínky zákonem (mimo jiné možnost odchylné úpravy ve vztahu k cizincům) a samotné „právo na práci“ vyvěrající z odst. 3 tohoto článku.¹ Také následující článek 27 Listiny, který zaručuje existenci odborových organizací a právo na stávku, dále pak článek 28 Listiny, který zakotvuje práva zaměstnanců na spravedlivou odměnu a uspokojivé pracovní podmínky. V neposlední řadě je třeba poukázat na článek 29 Listiny, který zajišťuje zvláštní úroveň ochrany a pracovní podmínky pro ženy, mladistvé a osoby zdravotně postižené. Z procesního hlediska je pak významné právo na soudní ochranu dle článku 36 Listiny, z nějž vyvěrá princip nestrannosti a nezávislosti soudnictví, které rozhoduje nejen v pracovněprávních sporech.

¹ HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-915-7, s. 74.

1.1.2 Mezinárodní smlouvy a předpisy Evropské unie

Dalším významným pramenem pracovního práva jsou mezinárodní smlouvy a předpisy Evropské unie. Zde je nutno zdůraznit, že mezinárodní smlouvy, jimiž je Česká republika vázána a k jejichž ratifikaci dal souhlas Parlament ČR, mají v případě rozporů aplikační přednost před zákonem.² Co se týče legislativy Evropské unie, rozlišujeme mezi nařízeními a směrnicemi. Zatímco nařízení jsou bez dalšího vždy přímo použitelná, směrnice pouze poskytují určitý rámec pro implementaci v nich obsažených normativů na vnitrostátní úrovni a jsou přímo použitelné pouze za určitých podmínek (např. pokud již marně uplynula transpoziční lhůta směrnice, jejíž znění je bezpodmínečné a dostatečně přesné a jasné)³. Stejně tak jako u ratifikovaných a vyhlášených mezinárodních smluv se pak v případě evropské legislativy uplatní aplikační přednost před zákonem v případě rozporů v jejich znění, tato skutečnost vyplývá z článku 10a Ústavy České republiky.

Co se týče konkrétních příkladů mezinárodních smluv ratifikovaných Parlamentem relevantních v oblasti pracovního práva, lze je pro lepší přehlednost rozdělit do dvou kategorií. Jednak se jedná o mezinárodní smlouvy obecnější povahy, které se do značné míry kryjí a doplňují s Listinou, konkrétněji například:

- a) **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech** (Vyhláška ministerstva zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.) – smlouvy uzavřeny v roce 1966 na popud Organizace spojených národů⁴, upravují například zákaz otroctví a nucených prací (čl. 8) a zákaz diskriminace (čl. 26) [pakt o občanských a politických právech] či právo na práci (čl. 6), právo na uspokojivé pracovní podmínky včetně spravedlivé mzdy, bezpečnosti práce, rovných příležitostí a nároku na odpočinek (čl. 7), práva související s odborovou a stávkovou činností (čl. 8) a právo na sociální zabezpečení (čl. 9) [pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech].

² Článek 10 Ústavy České republiky.

³ BOBEK, Michal, BŘÍZA, Petr, HUBKOVÁ, Pavlína. 2. Podmínky přímého účinku. In: BOBEK, Michal, BŘÍZA, Petr, HUBKOVÁ, Pavlína. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, ISBN 978-80-7400-896-2, s. 181.

⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 38.

- b) **Evropská sociální charta** (Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s.) – jedná se o smlouvu vyjednanou na úrovni Rady Evropy, která poprvé vstoupila v platnost v roce 1965⁵ a pokrývá základní sociální práva, tj. např. právo na práci, spravedlivé a bezpečné pracovní podmínky, možnost organizace a kolektivního vyjednávání či právo na sociální zabezpečení a zajištění ochrany žen a dětí. Důležité je zmínit skutečnost, že s ohledem na odlišný přístup a možnosti jednotlivých signatářů není závazná jako celek, ale každý ze signatářů byl povinen zvolit si k ratifikaci alespoň pět ze sedmi článků obsažených v části druhé charty⁶. Česká republika tak například neratifikovala a není vázána článkem 9 (právo na poradenství při volbě povolání) a článkem 10 (právo na přípravu k výkonu povolání) této mezinárodní smlouvy.
- c) **Úmluva o právech dítěte** (Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 104/1991 Sb.), tato úmluva mimo jiné zakotvuje ochranu dětí před vykořisťováním a výkonem nebezpečné, zdraví škodlivé či vzdělání bránící práce a ukládá stranám úmluvy stanovení nejnižší přípustné věkové hranice pro jejich zaměstnávání, jakož i úpravu pracovní doby a podmínek zaměstnávání a dále stanovuje související sankce.⁷
- d) **Úmluva o právech osob se zdravotním postižením** (Sdělení č. 10/2010 Sb. m. s.) – jedná se o úmluvu iniciovanou Organizací spojených národů a uzavřenou v roce 2006, která mimo jiných práv osob se zdravotním postižením (např. přístupnost, mobilita či vzdělávání), řeší také jejich ochranu před vykořisťováním a zneužíváním (čl. 16) a podporu při práci a zaměstnávání (čl. 27), spočívající zejména v legislativních opatřeních zakazujících diskriminaci, zajištění rovného přístupu a uplatnění na trhu práce, umožnění přístupu k poradenství a službám v oblasti zprostředkování práce, podpoře pracovních příležitostí a jejich zaměstnávání ve veřejném i soukromém sektoru a zajištění přiměřené úpravy na pracovišti, jakož i podpoře programů zaměřených na udržení jejich pracovních míst.

⁵ KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0, s. 34.

⁶ KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0, s. 34.

⁷ Článek 32 Úmluvy o právech dítěte.

- e) **Úmluvy Mezinárodní organizace práce** – Mezinárodní organizace práce je odbornou organizací při Organizaci spojených národů, její vznik však OSN předchází (1919) a původně byla spjata se Společností národů.⁸ Jedná se o organizaci založenou na principu tripartity, tj. spolupráce vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců (zpravidla zastoupených odborovými organizacemi) z jednotlivých členských států a jejím primárním úkolem je vyjednávání a přijímání mezinárodních úmluv, jakož i nezávazných doporučení v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Mezinárodní organizace práce je taktéž oprávněna ke kontrolní činnosti ve vztahu k dodržování závazků plynoucích z ratifikovaných úmluv.⁹ Mezi nejvýznamnější úmluvy Mezinárodní organizace práce, které Česká republika ratifikovala, lze zařadit například Úmluvu o rovnosti v odměňování (č. 100/1951 Sb. m. s.), Úmluvu o noční práci (č. 171/1990), Úmluvu o soukromých agenturách práce (č. 181/1997 Sb. m. s.), Úmluvu o bezpečnosti práce a ochraně zdraví (č. 155/1981 Sb. m. s.) či Úmluvu o ochraně mateřství (č. 103/1952 Sb. m. s.).¹⁰

Druhým typem mezinárodních smluv, které tvoří pramen pracovního práva (případně práva sociálního zabezpečení), jsou bilaterální smlouvy, které mají na rozdíl od obecnějších multilaterálních mezinárodních smluv popsanych v předchozím odstavci konkrétnější obsah zaměřený na oblast koordinace sociálního zabezpečení a zaměstnávání cizinců, konkrétněji pak zejména:

- a) **Dvoustranné smlouvy v oblasti zaměstnávání cizinců** – jedná se o dohody zakotvující zpravidla příznivější podmínky (oproti vnitrostátní úpravě) pro vzájemný vstup na trh práce mezi občany smluvních stran, zejména pak v rámci programů tzv. pracovní dovolené či pracovních pobytů mládeže. Například se jedná o dohody s Kanadou, Novým Zélandem, Korejskou republikou, Státem Izrael, Chilskou republikou či Japonskem. Konkrétněji pak tyto smlouvy umožňují občanům druhé smluvní strany vykonávat v České republice závislou práci bez nutnosti povolení k zaměstnání (za splnění určitých podmínek a zpravidla po omezenou dobu)¹¹.

⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav, *Normotvorná činnost Mezinárodní organizace práce*, Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2011, dostupné online:

https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2011/files/normotvorba/Stransky_Jaroslav_6123.pdf

[cít. 15.6.2023], s. 2.

⁹ Článek 26 a následující Ústavy Mezinárodní organizace práce.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 40.

¹¹ Srov. např. čl. 7 Dohody mezi vládou České republiky a vládou Státu Izrael o programu pracovní dovolené (Sdělení č. 45/2016 Sb. m. s.).

- b) **Dvoustranné smlouvy o sociálním zabezpečení** – tyto smlouvy řeší zejména případy, kdy v důsledku stále častější mezinárodní mobility pracovníků dochází k nežádoucím situacím v oblasti sociálního zabezpečení. Smlouvy tak umožňují zaměstnancům do určité míry využívat sociálního zabezpečení obou smluvních stran (států), konkrétněji například v případě starobních důchodů umožňují mimo jiné započtení a sčítání dob pojištění získaných v obou smluvních státech.¹²

Z oblasti legislativy Evropské unie je v první řadě nutno zmínit primární prameny práva EU, které jsou v rámci komunitárního práva normami nejvyšší právní síly,¹³ tj. Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o fungování Evropské unie. Z hlediska pracovního práva je relevantní článek 3 Smlouvy o Evropské unii, zdůrazňující obecné hodnoty EU zahrnující mimo jiné konkurenceschopný vnitřní trh směřující k plné zaměstnanosti, boj proti diskriminaci, rovnost a sociální spravedlnost. Co se týče Smlouvy o fungování Evropské unie, je pro pracovní právo relevantní ustanovení článku 45 (volný pohyb pracovníků a možnost ucházet se o pracovní místa), hlava IX a X (zaměstnanost a sociální politika), a z praktického hlediska zejména pravomoc EU k legislativní činnosti, v rámci níž jsou přijímány konkrétnější sekundární prameny pracovního práva na úrovni EU.¹⁴

Sekundární prameny unijního práva, tj. nařízení a směrnice jsou velmi významným pramenem pracovního práva v ČR,¹⁵ přičemž nařízení, jakožto přímo (bez dalšího) aplikovatelné předpisy, jsou v oblasti pracovního práva pouze okrajovým nástrojem.¹⁶ Převážná část evropské legislativy v této oblasti je realizována prostřednictvím směrnic, jejichž účelem je harmonizace pracovního práva v rámci celé Evropské unie.¹⁷

¹² Srov. např. čl. 18 Smlouvy mezi Českou republikou a Tureckou republikou o sociálním zabezpečení (Sdělení č. 135/2004 Sb. m. s.).

¹³ BOBEK, Michal, BŘÍZA, Petr, HUBKOVÁ, Pavlína. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 2.

¹⁴ Srov. část šestá, hlava I, kapitola 2 (čl. 288 a násl.) – „Právní akty unie, postup jejich přijímání a jiná ustanovení“ Smlouvy o fungování Evropské unie.

¹⁵ HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-915-7, s. 80.

¹⁶ Nařízení se uplatní spíše v oblasti sociálního zabezpečení, např. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, v oblasti pracovního práva je relevantní např. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř EU.

¹⁷ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 48.

Konkrétněji pak podobu pracovního práva v České republice ovlivnily například směrnice 2000/78/ES o obecném rámci pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, směrnice 91/233/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, směrnice 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků, směrnice 89/391/ES týkající se ochrany zdraví pracovníků a bezpečnosti práce či směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

V nedávné době došlo také k implementaci směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, která zavedla mimo jiné povinnost zaměstnavatele umožnit určitým okruhům rodičů a pečujících osob výkon práce na dálku, ať už z domova či jiných prostor. Nutno podotknout, že implementace této směrnice měla být členskými státy dokončena nejpozději do 2.8.2022¹⁸ a Česká republika tedy byla s implementací více jak o rok opožděna, neboť příslušná novela zákoníku práce byla schválena až v září roku 2023, s účinností většiny relevantních ustanovení od 1.10.2023.¹⁹

1.1.3 Zákony a podzákoné předpisy

Zákony a podzákoné předpisy představují bezpochyby nejdetailnější a nejobsáhlejší oblast úpravy pracovního práva. Základním stavebním kamenem je samozřejmě zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), ten však zdaleka není jediným zákonem upravujícím pracovní právo, z dalších relevantních zákonů považuji za vhodné výslovně uvést zejména:

- a) **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, zákon veřejnoprávní povahy, který upravuje mimo jiné zprostředkování zaměstnání a politiku zaměstnanosti (včetně působnosti úřadu práce), oblast zaměstnávání cizinců a osob se zdravotním postižením, jakož i podmínky výkonu některých činností dítěte a v neposlední řadě také klíčovou kontrolní činnost včetně sankcí za přestupky v pracovněprávní oblasti od porušení zákazu diskriminace, přes nelegální práci až po neplnění evidenčních a oznamovacích povinností.

¹⁸ Článek 20, odst. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

¹⁹ Viz zákon č. 281/2023 Sb., kterým byla dotčena novela zákoníku práce provedena.

- b) **Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce**, taktéž veřejnoprávní předpis, ustavující existenci Státního úřadu inspekce práce a jeho oblastních inspektorátů odpovědných za dohled nad dodržováním povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů, zejména na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a individuálních práv zaměstnanců vyplývajících ze zákoníku práce, kolektivních smluv či vnitřních předpisů a dále upravující související sankce.
- c) Z hlediska ochrany zdraví a bezpečnosti práce je klíčový **zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví**, který poskytuje základ pro kategorizaci prací dle rizikovosti, přičemž podrobné podmínky pro zařazení do jednotlivých kategorií stanovuje vyhláška Ministerstva zdravotnictví a dále **zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**, stanovující bezpečnostní podmínky na pracovištích, preventivní mechanismy a podmínky pro osoby způsobilé k zajišťování BOZP. Okrajově dále také **zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách**, který upravuje mimo jiné pracovnělékařské služby a tedy i povinné pracovnělékařské prohlídky zaměstnanců a související práva a povinnosti.
- d) **Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)**, definující diskriminační a nerovné zacházení, jakož i přípustné formy rozdílného zacházení (např. podmínky věku, vzdělání či praxe nutné pro výkon určitého zaměstnání²⁰) a prostředky ochrany před diskriminací.
- e) **Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání**, upravující kolektivní smlouvy vyššího stupně, které mohou být závazné pro celé odvětví, a dále uzavírání kolektivních smluv a řešení sporů s nimi souvisejících včetně stávky a výluky (tj. zastavení práce ze strany zaměstnavatele).
- f) **Zvláštní zákony upravující výkon práce mimo působnost zákoníku práce**, například zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, zákon č. 6/2002 Sb.,

²⁰ Srov. ustanovení § 6, odst. 1 antidiskriminačního zákona.

o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů či zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

V návaznosti na výše uvedené zákony je na místě také zmínit podzákoné předpisy vydávané na základě zmocnění uvedeného v daných zákonech, tj. vyhlášky a nařízení. Konkrétněji pak například vyhlášku č. 432/2003 Sb., upravující kategorie rizikovitosti jednotlivých prací, vyhlášku č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným a kojícím zaměstnankyním a mladistvým, nařízení č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, vyhlášku č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách či nařízení č. 590/2006 stanovující okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Hierarchicky na totožné úrovni jako zákony stojí nálezy Ústavního soudu, které zrušují ustanovení zákona či jiného právního předpisu pro jejich rozpor s ústavním pořádkem.²¹ V pracovním právu k této situaci došlo již relativně krátce po přijetí současného zákoníku práce, a to v roce 2008 na základě nálezu Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008 (č. 116/2008 Sb.), z něž mimo jiné odvozujeme obecnou možnost subsidiárního použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích (později výslovně reflektovanou v novelizovaném znění § 4 zákoníku práce).²² Od tohoto nálezu Ústavní soud přezkoumával novelizaci zákoníku práce ještě ve dvou případech, konkrétně v souvislosti s nemocenskými dávkami za první tři dny pracovní neschopnosti (tzv. karenční doba) a později také v souvislosti s výpovědí pro zvláště hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance. V obou případech však novelizované znění zákona přezkum obstálo a Ústavní soud návrh na zrušení příslušných ustanovení zamítl.²³

1.1.4 Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy

Dalším z pramenů pracovního práva jsou kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, které jsou svou povahou hybridní, neboť se jedná zčásti o normativní právní akty (předpisy) a zčásti o právní jednání (ať už jednostranné či vícestranné).²⁴ Tyto nástroje jsou v některých případech jedinou možností, jak se odchýlit od znění zákoníku práce a zavést vybrané instituty. Konkrétněji například

²¹ Srov. čl. 87 Ústavy České republiky.

²² BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 45.

²³ Srov. nálezy Ústavního soudu Pl. ÚS 54/10 ze dne 24.4.2012 a Pl. ÚS 10/12 ze dne 23.5.2017.

²⁴ HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-915-7, s. 78.

konto pracovní doby je možné zavést jen kolektivní smlouvou, případně u zaměstnavatelů, u nichž nepůsobí odborová organizace, pak vnitřním předpisem (srov. § 86, odst. 1 zákoníku práce); obdobně zkrácení stanovené týdenní pracovní doby pod zákonný rozsah bez snížení mzdy lze zavést výhradně kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem (srov. § 79, odst. 3 zákoníku práce).

Kolektivní smlouvy, jak již z podstaty termínu vyplývá, jsou smlouvami mezi zaměstnavatelem či skupinou zaměstnavatelů na straně jedné a odborovou organizací či více organizacemi na straně druhé. Nemohou tedy být sjednávány individuálně s konkrétním zaměstnancem či skupinou zaměstnanců. Kolektivní smlouvy rozlišujeme na tzv. podnikové sjednávané mezi zaměstnavatelem či více zaměstnavateli a odborovou organizací či více odborovými organizacemi působící u tohoto zaměstnavatele a dále kolektivní smlouvy vyššího stupně, které jsou na straně zaměstnavatelů uzavírány jejich organizací či organizacemi.²⁵

Klíčovým principem kolektivních smluv je skutečnost, že odborová organizace je uzavírá za všechny zaměstnance včetně těch, kteří nejsou jejími členy. Práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy se tak vztahují na všechny zaměstnance, jakož i na zaměstnavatele (včetně členů organizace zaměstnavatelů, jež kolektivní smlouvu uzavřela).

Kolektivní smlouvy jsou efektivním nástrojem jak hromadně upravit vzájemná práva a povinnosti stran pracovněprávních vztahů, samozřejmě za dodržení zákazu krácení práv zaměstnanců dle zákoníku práce, přičemž v takovém případě by se k dané části kolektivní smlouvy nepřihlíželo. Obdobně se postupuje v případech, kdy podniková kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců méně výhodně, než platná kolektivní smlouva vyššího stupně.²⁶

V České republice bylo uzavřeno již více než 70 kolektivních smluv vyššího stupně či dodatků k nim, které byly vyhlášeny sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů, a které jsou tak závazné i pro další zaměstnavatele v dotčeném odvětví.²⁷

²⁵ Srov. § 23, odst. 3 zákoníku práce.

²⁶ KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-616-6, s. 8.

²⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele, 2024, dostupné online:

<https://www.mpsv.cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele> [cit. 20.6.2024].

Oproti kolektivním smlouvám vnitřní předpisy umožňují zaměstnavateli flexibilně (jednostranně) stanovit zaměstnancům práva, avšak výhradně v rozsahu výhodnějším, než jsou dána zákoníkem práce. Stanovení povinností zaměstnancům prostřednictvím vnitřních předpisů je vyloučeno, přičemž při porušení tohoto principu se k příslušnému vnitřnímu předpisu či jeho relevantní části nepřihlíží.²⁸

Vnitřní předpisy lze dělit na předpisy zakládající pracovněprávní nároky (např. mzdový předpis), předpisy organizační povahy (například podpisový řád), předpisy technologických postupů (včetně prvků bezpečnosti práce) a konečně vnitřní předpisy rozvádějící ustanovení zákoníku práce v souvislosti se zvláštními podmínkami u zaměstnavatele (tzv. pracovní řád upravený v § 306 zákoníku práce).²⁹

1.2 Funkce a postavení pracovního práva, základní zásady pracovněprávních vztahů

1.2.1 Funkce pracovního práva a základní zásady pracovněprávních vztahů

V obecnější rovině definujeme pracovní právo jako soubor právních norem, které upravují tři základní oblasti, a sice individuální pracovní právo upravující vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, dále pak s individuálním pracovním právem úzce související a vzájemně se doplňující kolektivní pracovní právo, zabývající se vztahy mezi zaměstnavateli či jejich sdruženími a subjekty zastupujícími zaměstnance (tj. odborové organizace a rady zaměstnanců), konečně třetí oblastí je pak úprava zaměstnanosti, regulující převážně veřejnoprávní část pracovního práva mezi státními orgány, zaměstnavateli a zaměstnanci související s realizací práv osob na zaměstnání.³⁰

Hlavní funkcí pracovního práva je zejména ochranná funkce zaměstnance jakožto slabší smluvní strany, sekundárním účelem je pak organizace práce a souvisejících aspektů. Co se týče ochrany zaměstnance, tak ta byla hlavním důvodem při samotném vzniku pracovního práva a nadále je její klíčovou součástí. Ochranná funkce se projevuje zejména kogentností vybraných ustanovení zákoníku práce, které brání tomu, aby zaměstnavatel zneužil smluvní svobody a prostřednictvím svého silnějšího postavení prosadil podmínky, které by pro zaměstnance byly

²⁸ Srov. ustanovení § 305 zákoníku práce.

²⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 1188.

³⁰ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 3.

krajně nevýhodné.³¹ Cílem kogentní právní úpravy tedy je, aby byl zaměstnanec alespoň minimálně chráněn před absolutní smluvní svobodou, která by mohla vést k nedůstojným pracovním podmínkám a mohla být zneužita zaměstnavatelem v neprospěch zaměstnance.

S problematikou funkce pracovního práva úzce souvisí základní zásady pracovněprávních vztahů, které odpovídají účelu a smyslu zákoníku práce jako celku a jsou uvedeny v jeho ustanovení §1a. Jedná se o základní zásady, které se prolínají v celém zákoníku práce a jsou především nástrojem při jeho dalším výkladu.³²

Konkrétně se jedná o zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance zajištěnou prostřednictvím již zmíněné kogentnosti či relativní kogentnosti (tj. odchýlení možné jen ve prospěch zaměstnance) vybraných ustanovení zákoníku práce; uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, které se projevují zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZPP); spravedlivé odměňování zaměstnance, zahrnující jednak úplatnou podstatu práce a také zákaz diskriminace při odměňování; řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, tj. nutnost osobního výkonu práce za dodržení zákonných povinností zaměstnanců; a také rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, kteroužto zásadu dále upravuje podrobněji antidiskriminační zákon.

Všechny výše uvedené zásady vyjma řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele jsou hodnotami, které chrání veřejný pořádek (srov. odst. §1a, odst. 2 zákoníku práce) a jako takové požívají zvláštní ochrany vyvěrající z občanského zákoníku, konkrétně například zákaz ujednání porušujících veřejný pořádek a jejich absolutní neplatnost (srov. § 1, odst. 2 a § 588 občanského zákoníku).³³

1.2.2 Postavení pracovního práva

Pracovní právo je považováno za samostatné právní odvětví s prvky jak soukromého práva (zejména v oblasti individuálního a zčásti i kolektivního pracovního práva), tak práva veřejného

³¹ ŠTANG, Michal. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-794-8, s. 49.

³² Tamtéž, s. 45.

³³ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0, s. 10.

(oblast zaměstnanosti), přičemž individuální pracovní právo, které je z hlediska předmětu této práce nejvíce relevantní, historicky vychází z občanského práva, z něž se postupem času vydělilo.³⁴

S přijetím současného zákoníku práce v roce 2007, který nahradil zákoník práce z dob socialismu (tj. zákon č 65/1965 Sb.), došlo k zavedení delegační metody, dle níž se ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy měla použít, pouze pokud to zákoník práce výslovně stanoví.³⁵

Toto ustanovení však společně se souvisejícími delegačními ustanoveními Ústavní soud vyhodnotil ve svém nálezu Pl. ÚS 83/06 (116/2008 Sb.) jako protiústavní a tato ustanovení zákoníku práce zrušil. Konkrétněji Ústavní soud označil nejistotu, která by při využití principu delegace vznikala ohledně toho, jakým právním předpisem se budou vybrané právní vztahy řídit, v rozporu s principem předvídatelnosti důsledků právního předpisu a tedy i v rozporu se základními principy právního státu dle č. 1 Ústavy.³⁶

V návaznosti na výše uvedený náleží Ústavního soudu a zrušení ustanovení zákoníku práce zakotvujících delegační princip došlo k návratu k obecnému principu subsidiarity, tj. podpůrné použitelnosti obecného předpisu (občanského zákoníku), při zachování principu *lex specialis derogat legi generali*. Výslovné ukotvení této zásady do zákoníku práce proběhlo až v roce 2012, kdy byl do zákoníku práce opět zaveden zrušený § 4, avšak již ve znění odpovídajícím principu subsidiarity. Pro úplnost je vhodné uvést, že toto zakotvení zásady subsidiarity nebylo nutné a na její aplikovatelnosti nic neměnilo, avšak zákonodárce měl za to, že nová úprava se tak stane srozumitelnější.³⁷

Podpůrné využití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy je omezeno jednak v obecné rovině na základě § 4 zákoníku práce tak, aby subsidiarita byla vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů vyjádřených zejména v § 1a zákoníku práce. Druhé omezení

³⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 4.

³⁵ Ustanovení § 4 zákoníku práce ve znění účinném do 14.4.2008.

³⁶ Nález Ústavního soudu České republiky č. Pl. ÚS 83/06, publikován ve sbírce zákonů jako 116/2008 Sb., odst. (marg.) č. 209.

³⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova universita, 2014. ISBN 978-80-210-7500-9, s. 100 a 101.

pak vychází z vybraných ustanovení zákoníku práce, která výslovně vylučují či omezují subsidiární použití občanského zákoníku. Kupříkladu zákaz možnosti nahrazení kolektivní smlouvy jinou smlouvou dle § 28, odst. 1 zákoníku práce, zákaz možnosti postoupení práva na mzdu, plat, odměnu z dohody či jejich část dle § 144a zákoníku práce, jakož i omezení možnosti jejich započtení či využití pro účely zajištění dle téhož ustanovení a dále též zákaz peněžních postihů zaměstnance (vč. smluvních pokut, vyjma těch výslovně povolených zákonem), vyloučení možnosti převzetí dluhu a další omezení dle §§ 346b, 346c a 346d zákoníku práce.³⁸

Z druhé strany i občanský zákoník výslovně v ustanovení § 2401, odst. 1 stanovuje, že pracovní poměr a práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z něj vyplývající, upravuje zvláštní předpis a dále ve druhém odstavci téhož ustanovení výslovně vylučuje aplikaci ustanovení občanského zákoníku o ochraně spotřebitele na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Status zaměstnance jakožto spotřebitele by totiž znamenal aplikaci příslušných ochranných ustanovení občanského zákoníku a zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, v platném znění. Například soudy ve Spolkové republice Německo dovodily, že tamní zaměstnanci mohou být považováni za spotřebitele a náleží jim tedy i ochrana z tohoto statusu vyplývající (nikoli však bez dalšího, ale jen za omezených a přiměřených podmínek), a to mimo jiné i z tohoto důvodu považoval český zákonodárce za vhodné tuto otázku upravit a možnost posouzení zaměstnance jako spotřebitele výslovně vyloučit.³⁹

Současné znění zákoníku práce v kombinaci se subsidiárním použitím občanského zákoníku však s sebou nese i potenciálně problematické aspekty. Jedním z nich je možnost započtení proti pohledávce na mzdu nebo plat či jejich náhradu a odměnu z dohody, která ač je omezena podmínkami stanovenými občanským soudním řádem (tzv. nezabavitelná částka), nadále umožňuje možnost jednostranného započtení ze strany zaměstnavatele za subsidiárního použití obecných pravidel započtení dle občanského zákoníku (§ 1982 a násl.). Tím je dle některých odborných názorů narušena ochranná funkce zákoníku práce a dochází k „invazivní aplikaci“ občanského zákoníku.⁴⁰

³⁸ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0, s. 17.

³⁹ HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-287-8, s. 742 a 743.

⁴⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova universita, 2014. ISBN 978-80-210-7500-9, s. 124.

K obdobné potenciálně problematické „invazivní aplikaci“ občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy, která však nesouvisela přímo se subsidiaritou, ale se změnami vynucenými a souvisejícími s přijetím současného občanského zákoníku, došlo historicky s přijetím občanského zákoníku a související novelou zákoníku práce. Jednalo se o zavedení možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého a okamžitého zrušení závazků vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (srov. tehdejší § 56a a § 77, odst. 5 a 6 zákoníku práce, ve znění účinném do dne 28.2.2017), které přímo vyplynulo z odpovídající možnosti dané občanským zákoníkem v tehdejší § 35, odst. 2, kdy byla zákonnému zástupci dána možnost rozvázat pracovní poměr nezletilého, který nedosáhl 16 let, pokud to bylo nutné v zájmu jeho vzdělávání, vývoje či zdraví.⁴¹ Zákonodárce následně seznal, že tato úprava mimo jiné narušovala právní jistotu ve vzájemných vztazích mezi zaměstnavatelem a nezletilým zaměstnancem a novelou z roku 2016 tuto úpravu s účinností k 28.2.2017 zrušil.⁴²

⁴¹ Tamtéž, s. 145.

⁴² Zákon č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony.

2. PRACOVNÍ POMĚR

2.1 Pojem a účastníci pracovního poměru

Pracovní poměr je nejdůležitějším základním prvkem pracovního práva, přičemž dle ustanovení § 3 zákoníku práce platí, že k výkonu závislé práce může docházet výlučně v základních pracovněprávních vztazích, kterými jsou právě pracovní poměr a dále pak právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. Pro úplnost je třeba zdůraznit, že zákoník práce však umožňuje výkon závislé práce i mimo výše zmíněné základní pracovněprávní vztahy, stanoví-li tak zvláštní právní předpis. Výkonem závislé práce mimo základní pracovněprávní vztahy se tedy rozumí výkon práce osob ve služebním poměru,⁴³ tj. například příslušníků bezpečnostních sborů dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, státních zaměstnanců dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů a taktéž vojáků dle zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Pracovní poměr je tedy konsensuálním vztahem mezi stranami, který umožňuje výkon závislé práce při nejvyšší míře ochrany zaměstnance a za určitých základních pracovněprávních standardů, které garantuje zákoník práce.⁴⁴

Účastníky neboli subjekty pracovního poměru jsou vždy zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnancem může být výhradně fyzická osoba, která se zaváže k výkonu závislé práce (srov. ustanovení § 6 zákoníku práce), avšak ne každá fyzická osoba se může stát zaměstnancem – zde je třeba aplikovat limity omezující tzv. „dětskou práci“. V případech nezletilých, tj. osob, které dosud nedovršily věk 18 let, platí, že je zakázáno je zaměstnat, pokud nejsou starší 15 let a zároveň nedokončily povinnou školní docházku (srov. ustanovení § 34 občanského zákoníku). Tato právní úprava, která omezuje možnost výkonu práce nezletilých, vychází z mezinárodních závazků České republiky, jimiž je vázána, konkrétněji z Úmluvy o právech dítěte, Úmluvy mezinárodní

⁴³ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0, s. 14.

⁴⁴ HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-915-7, s. 102.

organizace práce č. 138 a také ze Směrnice Rady ES 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků.⁴⁵

Další limitací z hlediska způsobilosti stát se zaměstnancem je svéprávnost a případný zákaz činnosti. V záležitostech svéprávnosti se subsidiárně použije občanského zákoníku a může dojít k případům, kdy je svéprávnost omezena takovým způsobem, který osobě znemožňuje stát se zaměstnancem bez schválení opatrovníkem. Pracovní poměr uzavřený v rozporu s těmito pravidly lze prohlásit za neplatný, pokud osobě omezené na svéprávnosti působí újmu (tj. relativní neplatnost).⁴⁶ Co se týče zákazu činnosti, jedná se o institut trestního práva, kdy soud může zakázat konkrétní činnost (např. výkon povolání v určité oblasti) a tento trest má za následek nezpůsobilost dotčené osoby vstupovat do některých pracovněprávních vztahů.

Na závěr tohoto subtématu je třeba zmínit také omezení způsobilosti stát se zaměstnancem, které se uplatní na cizince. V souladu s ustanovením § 89, odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti mohou být cizinci přijati do zaměstnání a zaměstnávání pouze pokud jsou držiteli platné zaměstnanecké či modré karty, karty vnitropodnikového zaměstnance, nebo povolení k zaměstnání. Výjimkou jsou obecně občané EU (včetně občanů Švýcarska a členů Evropského hospodářského prostoru, kteří nejsou členy EU, tj. Islandu, Lichtenštejnska a Norska)⁴⁷ a jejich rodinní příslušníci ve smyslu zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, v platném znění. Další výjimkou jsou vybrané kategorie cizinců taxativně vymezené v § 98 zákona o zaměstnanosti, například cizinci s povoleným trvalým pobytem, s uděleným azylem či doplňkovou ochranou, vyslaní na území ČR v rámci nadnárodního poskytování služeb zaměstnavatelem z jiného státu EU, či ti, kteří získali střední, vyšší odborné či vysokoškolské vzdělání dle příslušných právních předpisů (školský zákon, zákon o vysokých školách), dále pak držitelé dočasné ochrany z Ukrajiny a státní občané vybraných států dle nařízení vlády (např. USA, Kanada, Velká Británie, Izrael).⁴⁸

⁴⁵ ŠTANG, Michal. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-794-8, s. 61 a 62.

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 59 a 60.

⁴⁷ Volný přístup na trh práce plyne občanům EU a jejich rodinným příslušníkům z § 3, odst. 2 zákona o zaměstnanosti; volný přístup občanů Švýcarska, Norska, Islandu a Lichtenštejnska je pak dán na základě mezinárodních smluv.

⁴⁸ Nařízení vlády č. 158/2024 Sb.

Zaměstnavatele zákoník práce definuje v § 7 jako osobu, pro kterou se fyzická osoba zaváže k výkonu závislé práce. Zaměstnavatelem se tedy může stát jak právnická osoba, osoba fyzická, i stát prostřednictvím své organizační složky. V případě fyzických osob jsou nejčastěji zaměstnavateli fyzické osoby – podnikatelé, podnikající zejména dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů, ale i mimo režim tohoto zákona (např. svobodná povolání – advokáti, auditoři, lékaři, architekti atp., podnikající dle zvláštních předpisů). Nicméně je třeba zdůraznit, že zaměstnavatelem může být i fyzická osoba, která nepodniká, a to v případech, kdy zaměstnává zaměstnance výhradně pro osobní potřebu a nikoli v souvislosti s podnikáním (např. hospodyně zaměstnaná u nepodnikající fyzické osoby pro účely péče o její domácnost).

Zákoník práce ve zmíněném ustanovení ani jinde nijak neomezuje či nezužuje tento pojem, proto zaměstnavatelem může být jakákoli osoba včetně zahraničních právnických či fyzických osob. Samozřejmě i zaměstnavatel – zahraniční osoba musí nadále dodržovat veškeré zákonné povinnosti a takovýto zaměstnavatel tedy je z praktických důvodů motivován k určité míře registrace (například formou odštěpného závodu zahraniční právnické osoby). Kromě toho skutečnost, že zahraniční osoba v ČR působí jako zaměstnavatel, může mít dopady i do daňové sféry – konkrétněji může dojít ke vzniku tzv. „stálé provozovny“ na území ČR, což může následně mít zásadní význam z hlediska daňových povinností.⁴⁹

Se zaměstnavateli – právnickými osobami se pojí i zásadní a praktická problematika jednání za tyto osoby vůči zaměstnancům, tuto však podrobněji rozebírám v následující kapitole č. 3 této práce, která se věnuje právnímu jednání v pracovním právu.

2.2 Vznik a obsah pracovního poměru

2.2.1 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká zásadně dnem, který je sjednán jako den nástupu do práce či dnem jmenování na místo vedoucího zaměstnance, tyto skutečnosti jsou založeny pracovní smlouvou nebo jmenováním. Je na místě zdůraznit, že k platnému vzniku pracovního poměru dojde i

⁴⁹ Otázka stálé provozovny se posuzuje dle daňových předpisů a často je obsažena i v mezinárodních smlouvách o zamezení dvojího zdanění, srov. např. čl. 5 Smlouvy mezi ČR a USA (Sdělení č. 32/1994 Sb. m. s.).

v případech, kdy zaměstnanec ve sjednaný den k práci nenastoupí či pokud tento není pracovním dnem (tj. nebyla rozvržena směna).⁵⁰

V období od uzavření pracovní smlouvy (okamžiku založení pracovního poměru), až do okamžiku nástupu do práce (vzniku pracovního poměru) se vztahy mezi stranami řídí zákoníkem práce a je tedy například možné uzavírat již v rámci pracovní smlouvy dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, aniž v době jejího uzavření dosud nedošlo ke vzniku pracovního poměru.⁵¹

Den nástupu do práce, se kterým je spjat vznik pracovního poměru u drtivé většiny zaměstnanců (tj. těch, kteří nejsou jmenováni na místo vedoucího zaměstnance) nemusí být vždy sjednán jako konkrétní datum. Za předpokladu, že den nástupu bude vymezen dostatečně určitě, je možné jej navázat i na skutečnost, která nastane v budoucnu⁵², tj. například pátý den po ukončení studia.

V praxi je toto využíváno často při sjednávání pracovních smluv s cizinci, kteří nemají volný přístup na trh práce, kdy den nástupu do práce bývá sjednán například jako „den následující po dni, kdy bude cizinci Ministerstvem vnitra vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty“ (tj. okamžik, kdy cizinec může být přijat do zaměstnání v souladu s § 89, odst. 4 zákona o zaměstnanosti). Toto umožňuje zaměstnavatelům, aby zaměstnanec – cizinec nastoupil do práce ještě před samotným vydáním příslušného povolení (zaměstnanecké karty, modré karty či karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance), neboť dané potvrzení o splnění podmínek je mu v souladu s § 44, odst. 2 zákona o pobytu cizinců vydáno již po příjezdu na území a pořízení biometrických údajů. Výše uvedená formulace dne nástupu do práce pak také umožňuje, aby datum nástupu do práce bylo určeno i bez nutnosti měnit později obsah smlouvy dodatkem, protože v době jejího uzavření zpravidla není toto datum přesně známo.

Vznik pracovního poměru s sebou nese také vznik základních povinností z něj vyplývajících, tedy povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci v souladu s pracovní smlouvou práci, platit

⁵⁰ HŮRKA Petr, ELIÁŠ Karel, BEZOUŠKA Petr a VRAJÍK Michal, *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*, Polygon, 2022 [cit. 20.6.2023] Převzato z právního systému CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.7.2019, sp. zn. 21 Cdo 2167/2019.

⁵² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 210.

mu za ni mzdu či plat, vytvářet mu podmínky pro plnění pracovních úkolů a dodržovat další podmínky vyplývající z pracovní smlouvy a vnitřních či obecně závazných předpisů a na straně druhé také povinnost zaměstnance vykonávat osobně práci dle pracovní smlouvy a v rozvržené pracovní době při dodržování dalších povinností z pracovního poměru vyplývajících (srov. § 38 zákoníku práce).

Se vznikem pracovního poměru úzce souvisí také problematika řádného postupu před jeho vznikem. Zákoník práce s ohledem na ochranu zaměstnance, respektive zájemce o zaměstnání jakožto slabší strany stanoví, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat při jednání před vznikem pracovního poměru osobní údaje bezprostředně nesouvisející s uzavřením případné pracovní smlouvy (srov. § 30, odst. 2 zákoníku práce).⁵³ Účelem tohoto ustanovení je zabránění případné diskriminaci v rámci přijímacích řízení, nelze se tedy například dotazovat na počet či zdravotní stav dětí, zajištění jejich péče během nemoci, apod.

Dále je dle § 31 zákoníku práce stanovena povinnost zaměstnavatele seznámit zájemce o zaměstnání s podmínkami příslušné pracovní smlouvy, včetně pracovních podmínek a odměňování. Zaměstnavatel je také v souladu s § 32 zákoníku práce povinen zajistit, aby zájemce byl podroben vstupní lékařské prohlídce, tato povinnost se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na kategorii rizikovosti, v níž je daná práce zařazena dle zákona o ochraně veřejného zdraví. Novela vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče účinná k 1.1.2023 sice zmírnila některé požadavky na lékařské prohlídky, avšak pouze ve vztahu k prohlídkám periodickým, mimořádným a výstupním.⁵⁴

2.2.2 Obsah pracovního poměru

Obsahem pracovního poměru rozumíme soubor vzájemných práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, jedná se tedy o závazkový vztah, v tomto případě synallagmatický, tj. takový, kde právům jednoho subjektu odpovídají povinnosti subjektu druhého a naopak (např. povinnost

⁵³ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, s. 165.

⁵⁴ Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 452/2022 Sb.

zaměstnanec vykonávat práci a právo zaměstnavatel ji vyžadovat a zároveň právo zaměstnanec vykonávat práci dle pracovní smlouvy a povinnost zaměstnavatel mu práci takto přidělovat).⁵⁵

Obsah pracovního poměru zahrnuje na jedné straně povinnost zaměstnanec vykonávat osobně pro zaměstnavatele určitý druh práce, ten musí být sjednán dostatečně určitě a ohraničuje činnosti, které je zaměstnanec povinen v rámci plnění pracovní smlouvy vykonávat. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci určovat konkrétní náplň práce vždy v souladu se sjednaným druhem práce a není možné, aby zaměstnavatel požadoval výkon činností, které neodpovídají sjednanému druhu práce.⁵⁶

Na straně druhé pak stojí povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci v intencích sjednaného druhu práce, místa jejího výkonu (k tomu blíže viz následující odstavec) a pracovní doby, povinnost zajistit odpovídající podmínky pro práci zejména s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a v neposlední řadě také povinnost poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat.

Výše uvedená základní práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu však nepředstavují vyčerpávající výčet všech prvků obsahu pracovního poměru, ty vyplývají jak ze zákona, tak z pracovní smlouvy či vnitřních předpisů.⁵⁷

Pod pojem obsah pracovního poměru tak spadají například povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci dovolenou v minimálním zákonném rozsahu (srov. § 211 a násl. zákoníku práce) nebo povinnosti zaměstnanec pracovat řádně, dodržovat pokyny a využívat pracovní dobu a svěřené prostředky k výkonu práce či dodržovat zákaz konkurence během trvání pracovního poměru (srov. §§ 301 – 304 zákoníku práce).

⁵⁵ ŠTANG, Michal. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-794-8, s. 67.

⁵⁶ KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-616-6, s. 85.

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 147.

3. PRÁVNÍ JEDNÁNÍ

3.1 Obecná úprava

Právním jednáním rozumíme jednání, které vyvolává určité právní následky, jež jsou v něm vyjádřeny (typicky například uzavření smlouvy, její výpověď atp.), a také právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe dotčených stran.⁵⁸ Právní jednání lze činit konáním nebo opomenutím a musí vždy zahrnovat vůli jednající osoby, projev její vážné vůle navenek a musí být určité a srozumitelné do té míry, aby jeho obsah mohl být zjistitelný alespoň výkladem. Pokud jeden z těchto prvků absentuje, pak se nejedná o právní jednání, ale o zdánlivé právní jednání ve smyslu ustanovení § 551 a násl. občanského zákoníku, přičemž ke zdánlivému právnímu jednání se nepřihlíží (tj. jedná se o nicotné jednání).

Právní jednání je zásadně posuzováno dle jeho obsahu, a jeho pravé povahy – zde je vhodné zabývat se tzv. simulací a disimulací právního jednání. Simulace znamená, že právní jednání je činěno jen za účelem hraného projevu vůle, odlišného od skutečné vůle a disimulace je pak právní jednání, které má za cíl fiktivním jednáním zakrýt skutečný (zastřený) účel jiného právního jednání.⁵⁹ V obou případech se pak jedná o projev nedostatku vážné vůle, jakožto jednoho ze základních prvků právního jednání.

Právní jednání je možné navázat na splnění podmínky či doložení času (srov. §§ 548 až 550 občanského zákoníku). Oba tyto instituty jsou hojně využívány za subsidiárního použití občanského zákoníku i v pracovněprávních vztazích – pracovní smlouva kupříkladu může být uzavřena s určitou odkládací podmínkou (např. získání požadované kvalifikace)⁶⁰ či s účinností ke konkrétnímu datu v budoucnu (doložení času).

Ve vztahu k právnímu jednání se uplatní několik základních zásad a principů: vyvratitelná domněnka, že kdo právně jedná, jedná poctivě a v dobré víře; povinnost každého jednat v právním styku poctivě; princip toho, že daný slib zavazuje a smlouvy se mají plnit a že nikdo nemůže těžit z protiprávního jednání či stavu, který vyvolal nebo pomáhá udržovat; vyvratitelná domněnka, že každá svéprávná osoba má rozum průměrného člověka, což od ní při právním styku může každý

⁵⁸ Srov. § 545 občanského zákoníku

⁵⁹ LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, ISBN 978-80-7400-852-8, s. 1765

⁶⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 207

důvodně očekávat; a také požadavek aby právní jednání svým obsahem a účelem bylo v souladu s dobrými mravy, jakož i zákony.⁶¹

Co se týče právního jednání za zaměstnavatele, není v zákoníku práce výslovně nijak upraveno a subsidiárně se tedy použije občanský zákoník, přičemž primárně platí, že právnickou osobu zastupuje ve všech záležitostech člen jejího statutárního orgánu (srov. § 164 občanského zákoníku). V těchto případech s ohledem na princip materiální publicity vyplývající z ustanovení § 8 zákona č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících fyzických a právnických osob, v platném znění, nemůže docházet ke sporům či nejasnostem, neboť nelze vůči osobě, která jedná důvěřujíc údajům v obchodnímu rejstříku namítat, že zápis neodpovídá skutečnosti.

Komplikace při jednání za zaměstnavatele tedy spíše nastává v případech, kdy vůči zaměstnancům zastupuje zaměstnavatele – právnickou osobu osoba, která není statutárním orgánem. Ustanovení § 166 občanského zákoníku totiž umožňuje, aby právnickou osobu zastupovali její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení či funkci. Rozsah zástupčího oprávnění bývá obvykle upraven ve vnitřních předpisech právnické osoby (např. organizační či podpisový řád)⁶², přičemž je-li dotčená osoba (např. zaměstnanec) s těmito předpisy prokazatelně seznámena, nemůže se dovolávat neplatnosti, neboť takovéto vnitřní omezení zástupčího oprávnění je vůči ní účinné (srov. § 166, odst. 2 občanského zákoníku).

Na překročení zástupčího oprávnění právnické osoby se v pracovněprávních vztazích taktéž subsidiárně uplatní občanský zákoník, přičemž je nutné rozlišovat, zda je zaměstnavatelem podnikatel či nikoli. V případě podnikatelů se uplatní přísnější úprava dle § 431 občanského zákoníku, dle níž podnikatele právní jednání (např. uzavření pracovní smlouvy či výpověď) zavazuje pouze, pokud dotčená třetí osoba (tj. zaměstnanec) o excesu ze zástupčího oprávnění s ohledem na okolnosti případu věděla či vědět musela.

Oproti tomu u nepodnikajících právnických osob platí dle § 440, odst. 1 občanského zákoníku, že překročení zástupčího oprávnění (bez ohledu na to, zda o excesu dotčená strana věděla či vědět

⁶¹ KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-616-6, s. 61.

⁶² LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, ISBN 978-80-7400-852-8, s. 627.

musela) zavazuje zastoupeného, pouze pokud toto jednání bez zbytečného odkladu výslovně schválí.

3.2 Zvláštní úprava ve vztahu k pracovnímu právu a právnímu jednání směřujícímu ke skončení pracovního poměru

V rámci pracovního práva považujeme za zvláštní úpravu právního jednání hlavu V části první zákoníku práce („některá ustanovení o právním jednání“), pouhá 3 ustanovení jsou obecnějšího charakteru (§§ 18 až 20 zákoníku práce), přičemž ostatní ustanovení této hlavy se týkají kolektivních smluv.

Ustanovení § 18 zákoníku práce zásadním způsobem ovlivňuje možnost interpretace právního jednání, neboť stanoví, že v případě pochybností, resp. více možných výkladů, musí být právní jednání vykládáno tak, aby to pro zaměstnance bylo co nejvýhodnější. Jedná se o další z projevů zvláštní ochrany postavení zaměstnance, která je vnějším projevem snahy o vyrovnávání nerovnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jakožto silnější a slabší stranou právních vztahů.⁶³

Další zvláštní úpravou právního jednání v rámci pracovního práva je obligatorní písemná forma vybraných právních jednání, např. pracovní smlouva (srov. § 34, odst. 2 zákoníku práce), sjednání pracovní doby (srov. § 35, odst. 6 zákoníku práce), dohoda o dočasném přidělení (srov. § 43a, odst. 3 zákoníku práce) či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (srov. § 77, odst. 1 zákoníku práce). Pro úplnost je vhodné uvést, že s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva a z důvodu sociální jistoty zaměstnanců⁶⁴ nedodržení požadované formy právního jednání nemá za následek jeho neplatnost, pokud již bylo započato s plněním a jedná se o jednání, jímž vzniká či se mění základní pracovněprávní vztah. Tato výjimka vyplývá z § 20 zákoníku práce a jedná se o modifikaci obecného pravidla o neplatnosti v případě nedodržení formy právního jednání dané zákonem dle § 582, odst. 1 občanského zákoníku.

Specificky ve vztahu k právnímu jednání směřujícímu ke skončení pracovního poměru je taktéž klíčová forma právního jednání, která musí být vždy písemná. Písemnou formu vyžaduje

⁶³ HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-915-7, s. 32.

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 211.

jak dohoda o rozvázání pracovního poměru, tak výpověď bez ohledu na to, kterou stranou je činěna (srov. § 49, odst. 2 a § 50, odst. 1 zákoníku práce). Totéž platí o okamžitém zrušení pracovního poměru, jakož i o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, opět bez ohledu na to, kterou ze stran pracovněprávního vztahu je činěno (srov. § 60 věta poslední a § 66, odst. 2 zákoníku práce).

Zatímco u některých pracovněprávních institutů jako např. dohody o odpovědnosti či kvalifikační dohody lze nedostatek (písemné) formy právního jednání zhojit dodatečnou nápravou za využití ustanovení § 582, odst. 1 občanského zákoníku, v případech jednostranného právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru (tj. všech vyjma dohody dle § 49 zákoníku práce) nedostatek (písemné) formy znamená zdánlivost takového jednání, což je dáno formulací „jinak se k ní/němu nepřihlíží“ v daných ustanoveních, která odpovídá definici dle § 554 občanského zákoníku⁶⁵.

Možnost dovolat se neplatnosti právního jednání směřujícího k ukončení pracovního poměru u soudu je dle § 72 zákoníku práce omezena prekluzivní dvouměsíční lhůtou ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Jedná se o hmotněprávní předpoklad k učinění procesního úkonu (podání žaloby), přičemž žalobu je nutné doručit soudu do uplynutí této lhůty, nestačí ji ve lhůtě podat k přepravě.⁶⁶

3.3 Právní události a specifické případy skončení pracovního poměru cizinců

Kromě právního jednání, které směřuje k ukončení pracovního poměru a na nějž se tato práce soustředí, je na místě alespoň okrajově zmínit i druhý způsob, kterým může dojít ke skončení pracovního poměru. Jedná se o skončení pracovního poměru v důsledku právních událostí, přičemž právními událostmi rozumíme právní skutečnosti, které se dějí nezávisle na lidské vůli (tj. objektivní právní skutečnosti), a s nimiž jsou spojeny právní následky⁶⁷. Tyto jsou blíže upraveny v ustanoveních §§ 600 až 608 občanského zákoníku,

⁶⁵ JOUZA, Ladislav. *Právní jednání podle o. z. – důsledky pro pracovněprávní vztahy*. Bulletin advokacie. 2015, č. 3, s. 34.

⁶⁶ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7, s. 123.

⁶⁷ LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, ISBN 978-80-7400-852-8, s. 1934.

Z hlediska pracovního práva pak může ke skončení pracovního poměru dojít v důsledku několika rozličných právních událostí. První a v praxi bezpochyby nejčastější je skončení pracovního poměru v důsledku plynutí času – v případě, že je pracovní poměr sjednán na dobu určitou, dojde k jeho skončení uplynutím této doby, vyjma případů, kdy zaměstnanec i po jejím uplynutí pokračuje s vědomím zaměstnavatele v konání práce, v těchto případech se pracovní poměr ex-lege v souladu s ustanovením § 65, odst. 2 zákoníku práce mění na pracovní poměr na dobu neurčitou. Nesmí se však jednat o svévolný výkon práce zaměstnancem, ale o výkon práce, který je znám alespoň nejbližšímu vedoucímu zaměstnanci.⁶⁸

Další právní událostí vedoucí ke skončení pracovního poměru je smrt zaměstnance, kdy vždy dochází ke skončení pracovního poměru, avšak peněžité práva nejsou dotčena a přechází na vybraný okruh osob, případně jsou předmětem dědictví (srov. § 48, odst. 4 a § 328 zákoníku práce), oproti tomu smrt zaměstnavatele – fyzické osoby nemusí vždy znamenat skončení pracovního poměru, neboť zákoník práce dle § 342, odst. 1 připouští jeho trvání při využití možnosti pokračování v živnosti ve smyslu příslušných ustanovení živnostenského zákona, případně při pokračování poskytování zdravotních služeb dle zákona o zdravotních službách. U ostatních zaměstnavatelů, kteří nepodnikají dle živnostenského zákona či zákona o poskytování zdravotních služeb, tj. např. advokátů, architektů, umělců apod., pracovní poměr zanikne vždy smrtí zaměstnavatele.⁶⁹

Pracovní poměr také může skončit v důsledku fikce rozvázání pracovního poměru, za situace kdy sice došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, ale dotčená strana neoznámí v souladu s § 69, odst. 2 či § 70, odst. 2 zákoníku práce, že trvá na dalším zaměstnávání, skončí takový pracovní poměr fikcí dohodou ke dni, k němuž měl pracovní poměr skončit dle příslušného neplatného jednání.

Pokud dojde mezi zaměstnavatelem – fyzickou osobou a zaměstnancem k uzavření manželství či registrovaného partnerství, má to taktéž za následek skončení pracovního poměru, neboť ustanovení § 318 zákoníku práce existenci pracovněprávního vztahu mezi manželi nebo registrovanými partnery výslovně vylučuje. V těchto případech je narušena ochranná funkce

⁶⁸ HŮRKA Petr, ELIÁŠ Karel, BEZOUŠKA Petr a VRAJÍK Michal, *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*, Polygon, 2022 [cit. 15.7.2023] Převzato z právního systému CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

⁶⁹ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0, s. 1018.

pracovního práva, neboť dotčenému zaměstnanci není poskytována žádná ochrana či kompenzace, přičemž zákonodárce zřejmě zastává názor, že uzavření manželství či registrovaného partnerství a související benefity z něj vycházející toto negativum vyváží.⁷⁰

Dalším okruhem osob, na které dopadá specifické skončení pracovního poměru v důsledku právních událostí, jsou cizinci. Zde je nejprve na místě zdůraznit, že dle zákoníku práce je za cizince považována každá osoba, která není občanem České republiky, tato definice je odlišná například od zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, který za cizince považuje osoby, které nejsou občany České republiky, Evropské unie, či jejich rodinnými příslušníky ve smyslu zákona o pobytu cizinců.⁷¹ Dále je nutné upozornit na skutečnost, že občanem Evropské unie se pro účely zákona o pobytu cizinců rozumí i občané států vázaných mezinárodní smlouvou s EU, která zaručuje právo volného pohybu (tj. občané Švýcarska) či občané států Evropského hospodářského prostoru (tj. občané Islandu, Norska a Lichtenštejnska)⁷², obdobně pro účely zákona o zaměstnanosti mají tito volný přístup na trh práce vyplývající z mezinárodních smluv, které mají aplikační přednost před zákonem.

Pracovní poměr cizince skončí v souladu s § 48, odst. 3 zákoníku práce vždy dnem:

- 1) kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky dle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dále
- 2) dnem, kterým nabude právní moci rozsudek ukládající zaměstnanci trest vyhoštění z území České republiky, nebo
- 3) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta či povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci (tzv. „modrá karta“).

První shora zmíněný případ se může uplatnit u všech cizinců vyjma občanů Evropské unie, kteří jsou oprávněni pobývat na území České republiky bez povolení k pobytu,⁷³ přičemž při přechodném pobytu mohou (ale nejsou povinni) požádat o osvědčení (nikoli povolení) o

⁷⁰ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, s. 227.

⁷¹ Srov. § 3, odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti.

⁷² Viz § 1, odst. 3 zákona o pobytu cizinců.

⁷³ Viz § 18, písm. c) zákona o pobytu cizinců; toto právo vyvěrá z evropských předpisů (svoboda volného pohybu osob a usazování).

přechodném pobytu;⁷⁴ pokud jsou držitelé povolení k (trvalému) pobytu, pak ani jeho případné zrušení nemá za následek skončení jejich pobytu na území.⁷⁵ Pro úplnost je vhodné uvést, že i občanům EU lze uložit správní vyhoštění, se kterým je spjata ukončení jejich pobytu, avšak zákoník práce spojuje skončení pracovního poměru s rozhodnutím „o zrušení povolení k pobytu“, k čemuž u občanů EU nedochází.

Druhý případ je jako jediný aplikovatelný univerzálně na všechny cizince, včetně občanů Evropské unie, neboť i občanovi EU lze za určitých podmínek uložit trest vyhoštění z území. Jedná se však výhradně o trest uložený soudem v trestní věci,⁷⁶ nikoli institut správního vyhoštění dle zákona o pobytu cizinců, neboť tento není ukládán formou rozsudku, ale formou správního rozhodnutí.⁷⁷

Poslední případ je pak aplikovatelný na užší skupinu cizinců, kteří k výkonu práce na území České republiky potřebují povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu či modrou kartu. Do této skupiny nepatří občané Evropské unie, jejich rodinní příslušníci ve smyslu zákona o pobytu cizinců, dále pak občané Spojeného království a jejich rodinní příslušníci, na které se vztahuje zvláštní režim Dohody o vystoupení Spojeného království z Evropské unie (tj. ti, kteří zde pobývali před vystoupením Spojeného království z EU).⁷⁸ Taktéž osoby uvedené v § 98 zákona o zaměstnanosti jsou z tohoto režimu vyňaty, neboť mají tzv. volný přístup na trh práce, jedná se například o osoby s povoleným trvalým pobytem na území, studenty, absolventy akreditovaných vysokých škol či držitele povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny.

Tyto způsoby skončení pracovního poměru jsou zásadní pro zaměstnavatele, kteří často o těchto variantách skončení pracovního poměru nevědí, případně si nejsou vědomi toho, že nastaly skutečnosti, které vedly ke skončení pracovního poměru. Pokud za této situace pokračují nadále v „zaměstnávání“ cizinců, dopouštějí se přestupku umožnění výkonu nelegální práce dle § 140, odst. 1, písm c) či písm. e) zákona o zaměstnanosti, za což hrozí pokuta až do výše 10.000.000,- Kč,

⁷⁴ Srov. § 87a, odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

⁷⁵ Ministerstvo vnitra je sice za určitých okolností oprávněno rozhodnout o zrušení povolení k trvalému pobytu občana EU, avšak takovýto cizinec je nadále oprávněn pobývat na území ČR přechodně; se zrušením povolení k trvalému pobytu je spjata povinnost vycestovat z území pouze pro rodinné příslušníky občanů EU (srov. § 87l zákona o pobytu cizinců).

⁷⁶ Trest vyhoštění dle § 52, odst. 1, písm. m) zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, v platném znění.

⁷⁷ Srov. § 118 a násl. zákona o pobytu cizinců.

⁷⁸ Srov. čl. 24 ve spojení s čl. 9 Dohody o vystoupení Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku z Evropské unie a Evropského společenství pro atomovou energii (2019/C 384 I/01).

nejméně však ve výši 50.000,- Kč.⁷⁹ Nad rámec této pokuty však takový zaměstnavatel nebude moci přijmout nové cizince – žadatele o zaměstnaneckou kartu, neboť po dobu 4 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty bude považován za nespolehlivého zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 178f zákona o pobytu cizinců, což povede k zamítnutí nových žádostí podaných v tomto období a zamítnutí žádostí o prodloužení.⁸⁰

⁷⁹ Viz § 140, odst. 4, písm. f) zákona o zaměstnanosti.

⁸⁰ TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-648-1, s. 71.

4. DORUČOVÁNÍ V PRACOVNÍM PRÁVU

Problematika doručování úzce souvisí s tématem této práce, neboť otázka (ne)účinnosti právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru se v praxi velmi často odvíjí právě od toho, zda bylo řádně doručováno a tedy zda dotčené právní jednání bylo způsobilé vyvolat příslušné právní účinky. Tato kapitola má za cíl blíže popsat obecnou i zvláštní úpravu doručování a také shrnout nedávné změny v této oblasti.

4.1 Obecná úprava

K tomu, aby právní jednání, bez ohledu na to, zda se jedná o jednání jednostranné či dvoustranné, bylo účinné (perfektní) je mimo jiné vyžadováno, aby příslušný projev vůle, který směřuje k danému právnímu jednání, adresátovi tohoto jednání řádně došel (tj. byl doručen). Tato „teorie dojití“, kterou aplikuje české právo je zakotvena v ustanoveních §§ 570 až 573 občanského zákoníku, upravujících jednání vůči nepřítomné osobě.⁸¹

Okamžikem dojití právního jednání rozumíme okamžik, kdy se projev vůle dostává do dispoziční sféry adresáta právního jednání, jinými slovy okamžik, kdy adresát získává možnost se s tímto projevem vůle seznámit. Je tedy irelevantní, zda se adresát s projevem vůle skutečně seznámí, případně kdy tak učiní, k jeho řádnému dojití a účinnosti postačí, že měl objektivní možnost tak učinit.⁸²

V případech, kdy je právní jednání doručováno adresátovi prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb (držitele poštovní licence), což je v praxi nejčastěji využívaná varianta, může nastat fikce doručení například doručením osobě, která s adresátem sdílí společnou domácnost či vhozením zásilky do schránky adresáta. U elektronických zásilek pak platí, že se projev vůle dostává do sféry adresáta v okamžiku uložení do jeho emailové či datové schránky. V neposlední řadě je na místě zdůraznit, že důkazní břemeno ohledně dojití projevu vůle nese odesílatel.⁸³

⁸¹ LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, ISBN 978-80-7400-852-8, s. 1826.

⁸² Tato skutečnost vychází z ustálené judikatury Nejvyššího soudu ČR, např. rozsudku ze dne 8.1.2008, sp. zn. 29 Odo 805/2006 (R 104/2008 civ) či v poměrech současného občanského zákoníku rozsudku ze dne 1.11.2017, sp. zn. 20 Cdo 4016/2017 (C 17264).

⁸³ LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, ISBN 978-80-7400-852-8, s. 1826.

4.2 Zvláštní úprava doručování v pracovním právu – doručování zaměstnavatelem

Doručování v pracovním právu má zásadní význam, zejména právě v souvislosti s právními jednáními směřujícími ke skončení pracovního poměru. Pokud totiž u písemností vymezených v § 334 zákoníku práce (tj. např. výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době) není dodržen postup k jejich řádnému doručení, způsobuje to, že právní jednání nevyvolá právní účinky s ním spojené. Jedná se tak o zdánlivé (nicotné) právní jednání, které jako by vůbec neexistovalo a na rozdíl od neplatného právního jednání jej nelze nijak zhojit.⁸⁴ Pravidla pro doručování, která jsou blíže popsána v rámci této kapitoly, se však obligatorně uplatní právě jen pro písemnosti uvedené v § 334 zákoníku práce, pokud je tedy v této kapitole hovořeno o „písemnostech“, znamená to písemnosti ve smyslu tohoto ustanovení. Pro ostatní písemnosti lze využít subsidiárně pravidla pro doručování dle občanského zákoníku, která jsou předmětem předchozí podkapitoly.

Nejprve je na místě zdůraznit, že právní úprava doručování doznala v posledních letech zásadních změn, například obecné ustanovení o doručování zaměstnavatelem (§ 334, resp. § 334a zákoníku práce) bylo v nezměněné podobě účinné více jak 13 let (2007 – 2020), avšak mezi lety 2020 – 2024 bylo již dvakrát novelizováno. Zvláštní úprava doručování se tak dle aktuálního znění zákoníku práce například již neuplatní na písemnosti týkající se vzniku a změn pracovního poměru, ale jen na písemnosti týkající se jeho skončení, dále platových a mzdových výměrů a odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance či vzdání se tohoto místa.

Dle současné právní úpravy je zaměstnavatel povinen doručovat písemnosti zaměstnanci do vlastních rukou, a to (i) předáním na pracovišti; (ii) předáním, kdekoli bude zaměstnanec zastížen; (iii) prostřednictvím datové schránky; (iv) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; nebo (v) prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, avšak pouze za předpokladu, že není možné doručit písemnost na pracovišti.⁸⁵

Při osobním doručování zaměstnanci, ať už na pracovišti či mimo něj ve smyslu ustanovení § 334a, odst. 1, písm. a) a b) zákoníku práce, platí, že důkazní břemeno o doručení (či případném odmítnutí převzetí ze strany zaměstnance) je na zaměstnavateli, proto se obecně doporučuje přítomnost nejméně dvou svědků, ideálně nestranných.⁸⁶ Taktéž je nutné zaměstnanci doručit

⁸⁴ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, s. 196.

⁸⁵ Ustanovení § 334a, odst. 1 zákoníku práce.

⁸⁶ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, s. 198.

originál písemnosti s vlastnoručním podpisem, není možné přenechat mu pouhou prostou kopii či mu písemnost dát jen k nahlédnutí, přičemž toto pravidlo se samozřejmě uplatní i při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.⁸⁷

Zaměstnanec není při osobním doručování oprávněn klást si pro doručení písemností podmínky, například navázat převzetí písemnosti na to, že se nejprve seznámí s jejím obsahem či jej zkonzultuje se třetí osobou.⁸⁸ Zaměstnavatel může písemnosti doručovat osobně i mimo pracovní dobu, včetně nočních hodin a dnů, které nejsou pracovními dny, na druhou stranu však nelze po zaměstnanci vyžadovat, aby se za účelem převzetí písemností v určitou dobu zdržoval na konkrétním místě.⁸⁹

Odhlédneme-li od osobního doručování, nedávná novela zákoníku práce, provedená zákonem č. 281/2023 Sb., s účinností ke dni 1.10.2023 (vyjma vybraných ustanovení týkajících se např. obligatorní dovolené pro práce konané mimo pracovní poměr, která nabyla účinnosti od 1.1.2024), mimo jiné do značné míry zjednodušila možnost elektronického doručování písemností zaměstnancům, a to jak v případech doručování datovou schránkou, tak v případech doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (tj. typicky emailem).

Co se týče doručování zaměstnanci prostřednictvím datové schránky, tak již není vyžadován písemný souhlas zaměstnance s tímto způsobem doručování, postačí, pokud zaměstnanec datovou schránku má zpřístupněnu pro příjem tzv. poštovních zpráv, tj. zpráv od soukromých subjektů (fyzických, podnikajících fyzických osob a právnických osob).⁹⁰

Doručování zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací ve smyslu § 335 zákoníku práce bylo sice teoreticky možné i dle předchozí právní úpravy, avšak pro účinnost takového doručování bylo ze strany zaměstnance vyžadováno výslovné potvrzení převzetí datovou zprávou, nadto s jeho uznávaným elektronickým podpisem. Tento nadmíru

⁸⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 230 a 231.

⁸⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 1368.

⁸⁹ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010.

⁹⁰ Srov. §335a zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.2023 a od 1.10.2023.

formalistický a nepřiměřený požadavek pak způsoboval, že tento druh doručování nebyl v praxi reálně téměř vůbec využíván.⁹¹

Dle současné úpravy již při doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací není potvrzení o převzetí ze strany zaměstnance vyžadováno (a ani není nutný jeho uznávaný elektronický podpis, nadále však trvá povinnost zaměstnavatele opatřit doručovanou písemnost jeho uznávaným elektronickým podpisem), přičemž pokud zaměstnanec převzetí nepotvrdí, uplatní se fikce doručení po 15 dnech od dodání v souladu s poslední větou § 335, odst. 3 zákoníku práce. Zákonodárce také blíže upřesnil podmínky nutné k využití tohoto způsobu doručování, tj. nutnost samostatného písemného prohlášení o souhlasu zaměstnance s elektronickým doručováním a související povinnost zaměstnavatele jej předem informovat o podmínkách tohoto doručování, přičemž zaměstnanec má možnost kdykoli tento souhlas odvolat (srov. § 335, odst. 1 zákoníku práce). Tyto změny měly za cíl odstranit přehnanou rigidnost a komplikovanost zákoníku práce v této oblasti a umožnit snazší využití aktuálních technických způsobů komunikace.⁹² I nadále však platí, že písemnost doručovaná zaměstnanci tímto způsobem nebude řádně doručena, pokud se vrátí zaměstnavateli jako nedoručitelná (srov. § 335, odst. 4 zákoníku práce).

Poslední možností, jak zaměstnanci řádně doručovat písemnosti dle zákoníku práce je doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Na rozdíl od ostatních výše zmíněných možností, z nichž si zaměstnavatel může bez dalšího vybrat tu, která se mu jeví jako nejvhodnější, doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb lze využít výhradně za předpokladu, že zaměstnanci nelze doručit na pracovišti. Toto omezení vychází ze smyslu právní úpravy doručování v pracovním právu, jehož cílem je, aby se písemnost skutečně dostala do dispoziční sféry zaměstnance, což při fikci doručení při poštovním doručování je narušeno, proto zákon na tento způsob doručování stanoví přísnější předpoklady.⁹³

Možnost využití doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb tedy závisí na tom, zda je možné zaměstnanci doručit na pracovišti. Je tedy nutné vždy v konkrétních případech zkoumat, zda zaměstnanci bylo objektivně možno na pracovišti doručovat, tj. zda a z jakých

⁹¹ KORBEL, František, KOVÁŘ Dalibor, POTOČNÁK Štefan a ALMER Pavel. *Elektronická identita při elektronickém (hmotně)právním jednání*. Právní rozhledy. 2019, č. 18, s. 626.

⁹² Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁹³ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.4.2019, sp. zn. 21 Cdo 361/2018.

důvodů je zaměstnanec na pracovišti nepřítomen, zda se zaměstnavatel o doručování tímto způsobem alespoň pokusil, apod.⁹⁴

Další z podmínek, která musí být pro řádné doručení prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb splněna, stanovuje požadavek vyjádřený v § 334a, odst. 3 zákoníku práce, a sice nutnost doručit poštovní zásilku obsahující příslušnou písemnost v souladu s podmínkami zákoníku práce, konkrétně pak jeho ustanovení § 336. Toto ustanovení mimo jiné vyžaduje, aby písemnost byla doručována na poslední adresu zaměstnance, která byla zaměstnancem písemně sdělena, případně určenému zmocněnci zaměstnance, na základě plné moci s úředně ověřeným podpisem. Zde došlo v roce 2020 k úpravě⁹⁵ dříve problematické formulace „adresu zaměstnance, která je mu známa“, z níž soudy dovodily mimo jiné povinnost zaměstnavatele doručovat na adresu, která zaměstnavateli byla známa i z jiných zdrojů (např. informace o dovolené či pracovní neschopnosti zaměstnance),⁹⁶ dle současné úpravy je zaměstnavatel povinen doručovat na (poslední) adresu, která mu byla písemně sdělena zaměstnancem. Dále je nutné doručení písemnosti tímto způsobem doložit záznamem o doručení (tzv. „doručenka“) a v případě, že zaměstnanec není provozovatelem poštovních služeb zastížen, vyžaduje se uložení zásilky a písemná výzva s náležitostmi dle § 336, odst. 3 zákoníku práce. Jsou-li všechny tyto podmínky naplněny, pak může dojít i k fikci doručení písemnosti (tj. písemnost je považována za řádně doručenu i přesto, že se s ní zaměstnanec neseznámil), a to uplynutím 15. dne od data jejího uložení v souladu s § 336, odst. 4 zákoníku práce.

Výše popsaná pravidla pro doručování zaměstnavatelem jsou nastavena poměrně rigidně a ve prospěch zaměstnanců, avšak to je v souladu se základní ochrannou funkcí pracovního práva. Přesto nelze zákonodárci v posledních letech upřít zmírnění relevantních ustanovení, ať už ve vztahu k moderním technologiím a praktičnosti jejich využití (doručování prostřednictvím datové schránky či emailu) či ve změně okruhu písemností, které je nutné dle zákoníku práce doručovat (např. pracovní smlouva, jakožto písemnost spjatá se vznikem pracovního poměru již mezi ně nepatří a lze ji tak uzavřít elektronicky a mimo režim § 334 a násl. zákoníku práce).

⁹⁴ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 1367.

⁹⁵ Srov. § 336, odst. 1 zákoníku práce ve znění do 29.7.2020 a od 30.7.2020.

⁹⁶ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014 (R 25/2016 civ.).

4.3 Zvláštní úprava doručování v pracovním právu – doručování zaměstnancem

Doručování zaměstnancem je s ohledem na jeho postavení jakožto slabší strany svázáno mnohem menším množstvím omezení, než je tomu u doručování zaměstnavatelem. Zaměstnanec je tak například oprávněn bez dalšího využít doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb – zákon nestanoví konkrétní způsob, kterým zaměstnanec má doručovat.⁹⁷ Nelze však říci, že by doručování ze strany zaměstnance bylo zcela bez podmínek, například při doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je zaměstnanec oprávněn doručovat výhradně na elektronickou adresu, která mu byla za tímto účelem zaměstnavatelem sdělena (srov. § 337, odst. 3 zákoníku práce). Obdobně při doručování prostřednictvím datové zprávy je nutné, aby zaměstnavatel jakožto příjemce měl povoleno doručování „poštovních zpráv“ tj. zpráv od soukromých subjektů, přičemž tato možnost doručování zaměstnancem nebyla až do novely v roce 2020⁹⁸ vůbec umožněna, a to i přesto, že k tomuto roku datové schránky měly za sebou již více než 10 let své existence.

Co se týče doručování písemností zaměstnancem prostřednictvím poštovních či jiných obdobných služeb, i zde je režim zaměstnance o poznání volnější a proces doručování je tak jednodušší, než je tomu u zaměstnavatelů. V těchto případech tak platí, že zaměstnanec nejen, že je oprávněn zaslat písemnost běžnou doporučenou poštou, ale může využít i služeb subjektů, které nejsou držiteli poštovní licence, tj. kupříkladu kurýrů či jakýchkoli jiných právnických či fyzických osob, které jsou ochotny doručení pro zaměstnance realizovat.⁹⁹

Taktéž považuji za vhodné zmínit starší novelu zákoníku práce realizovanou zákonem č. 285/2020 Sb., v rámci níž došlo mimo jiné k odstranění požadavku na to, aby zaměstnanec zprávu zasílanou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací opatřil uznávaným elektronickým podpisem. Tato novela zároveň zavedla fikci doručení při využití tohoto způsobu doručování.¹⁰⁰

⁹⁷ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0, s. 1003.

⁹⁸ Srov. § 337 zákoníku práce ve znění do 29.7.2020 a odst. 7 téhož ustanovení účinného od 30.7.2020.

⁹⁹ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 239.

¹⁰⁰ Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákoník práce a některé další související zákony, část první, čl. 1., body 80 až 84.

5. ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU

Na rozdíl od ostatních právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru popsaných v rámci této práce, které jsou vždy jednostranné, je rozvázání pracovního poměru dohodou stran jediným dvoustranným právním jednáním, v jehož důsledku pracovní poměr skončí. Další zásadní změnou oproti ostatním právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru je skutečnost, že při nedodržení obligatorní písemné formy dohody dle § 49, odst. 2 zákoníku práce je toto jednání „pouze“ relativně neplatné¹⁰¹ a jako takové je lze dodatečně zhojit v souladu s ustanovením § 582 občanského zákoníku (v ostatních případech právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru má nedostatek formy za následek vždy zdánlivost tohoto právního jednání). Dohoda musí být v souladu s § 49, odst. 3 zákoníku práce uzavřena ve dvou vyhotoveních, neboť každá ze stran musí obdržet po jednom vyhotovení, nesplnění této podmínky však nemá na platnost dohody vliv.¹⁰²

Ke skončení pracovního poměru dochází v případě dohody ke dni, který v ní byl sjednán (srov. § 49, odst. 1 zákoníku práce). Není-li v dohodě den skončení pracovního poměru obsažen, nemá to za následek její neplatnost, ale ke skončení pracovního poměru dochází dnem uzavření dohody.¹⁰³ Obdobně, pokud je jako den skončení pracovního poměru sjednán den, který předchází dni uzavření dohody, je takováto dohoda platná, přičemž pracovní poměr skončí až dnem uzavření takové dohody.¹⁰⁴

Platnému uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru není na překážku skutečnost, že na zaměstnance se vztahuje ochranná doba, během níž mu není možné dát výpověď dle § 53 zákoníku práce.¹⁰⁵

Zákoník práce nestanovuje uvedení důvodů, pro které byla dohoda uzavřena, jako její obligatorní náležitost, proto je možné ji uzavřít i bez uvedení konkrétních důvodů. Z praktického

¹⁰¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 283.

¹⁰² Tamtéž

¹⁰³ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 31.

¹⁰⁴ DOLEŽÍLEK, Jirí. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4, s. 88, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012.

¹⁰⁵ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 31 a 32.

pohledu je však významné pokud je dohoda uzavřena z důvodů, pro které lze dát zaměstnanci výpověď dle § 52, písm. a) až d) zákoníku práce, neboť v těchto případech vzniká zaměstnanci nárok na odstupné.¹⁰⁶ Obdobně platí, že pokud je dohoda uzavřena z důvodu dle § 52, písm. h) zákoníku práce či z důvodu porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, pak má za následek ztrátu nároků zaměstnance na podporu v nezaměstnanosti v následujících šesti měsících.¹⁰⁷

Obdobně je důvod uzavření dohody významný i pro zaměstnance – cizince, držitele zaměstnanecké karty (bez volného přístupu na trh práce dle § 98 zákona o zaměstnanosti) nebo modré karty. Pro zaměstnance bez volného přístupu na trh práce, kteří jsou držiteli zaměstnanecké karty po dobu kratší, než 6 měsíců platí, že nejsou oprávněni změnit zaměstnavatele (což pro ně často fakticky znamená zánik zaměstnanecké karty), vyjma mimo jiné případů, kdy ke skončení pracovního poměru dochází dohodou z důvodů dle § 52, písm. a) až e) zákoníku práce.¹⁰⁸ Pro držitele modré karty, kteří jsou jejími držiteli po dobu více jak dvou let, se pak při skončení pracovního poměru dohodou z důvodů dle § 52, písm. a) až e) zákoníku práce neuplatní případný důvod k jejímu zrušení při nezaměstnanosti trvající déle jak 6 měsíců.¹⁰⁹

¹⁰⁶ Srov. ustanovení § 67, odst. 1 a 2 zákoníku práce.

¹⁰⁷ Srov. ustanovení § 39, odst. 2, písm. a) a b) zákona o zaměstnanosti.

¹⁰⁸ Srov. ustanovení § 42g, odst. 7 zákona o pobytu cizinců.

¹⁰⁹ Srov. ustanovení § 46f, odst. 1, písm. f) zákona o pobytu cizinců.

6. VÝPOVĚD DANÁ ZAMĚSTNANCEM

6.1 Výpovědní důvody, forma výpovědi a možnost jejího odvolání

Zaměstnanec, jakožto slabší smluvní strana pracovněprávního vztahu, není na rozdíl od zaměstnavatele zákoníkem práce striktně vázán na konkrétní výpovědní důvody a je v souladu s ustanovením § 50, odst. 3 zákoníku práce oprávněn výpověď dát z libovolného důvodu, jakož i bez uvedení důvodu. Postačí tedy, pokud z projevu vůle zaměstnance je zřejmé, že jím sleduje učinění výpovědi, přičemž jakékoli další podrobnosti včetně délky výpovědní doby není nutné uvádět. I kdyby byla výpovědní doba uvedena ve výpovědi nesprávně, není to důvodem její neplatnosti či zdánlivosti.¹¹⁰

Při podání výpovědi zaměstnanec není, na rozdíl od zaměstnavatele, vázán ani omezeními vyplývajícími z takzvaných ochranných dob dle ustanovení § 53 zákoníku práce, takže může podat platnou výpověď i během karantény či dočasné pracovní neschopnosti, v době těhotenství, mateřské, otcovské či rodičovské dovolené apod., přičemž v těchto případech pracovní poměr skončí ke konci uplynutí standardní výpovědní doby, která nebude nijak ovlivněna ochrannou dobou.¹¹¹

Co se týče formy výpovědi, zákon vyžaduje písemnou formu, jejíž absence má za následek zdánlivost výpovědi, která tak nevyvolá žádné právní účinky (srov. formulace „jinak se k ní nepřihlíží“ v § 50, odst. 1 zákoníku práce).

Již učiněnou výpověď je možné odvolat dvěma způsoby, první variantou je odvolání, které je doručeno nejpozději současně s výpovědí v souladu s obecným principem dle ustanovení § 572 občanského zákoníku. Druhou, v praxi nepochybně častější alternativou je odvolání ex-post, které je však možné výhradně za předpokladu, že druhá strana pracovněprávního vztahu s tímto odvoláním vysloví souhlas (srov. § 50, odst. 5 zákoníku práce).

Odvolání výpovědi, jakož i případný souhlas s tímto odvoláním musí být písemný. Absence písemné formy způsobuje zpravidla „pouze“ relativní neplatnost tohoto jednání, neboť lze

¹¹⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 286.

¹¹¹ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 38 a 39.

předpokládat, že nedosáhne intenzity zjevného rozporu s veřejným pořádkem či dobrými mravy, který by zakládal neplatnost absolutní ve smyslu § 588 občanského zákoníku.¹¹² Samotné odvolání výpovědi a souhlas s ním je možné platně učinit až do konce výpovědní doby, je-li výpověď předmětem žaloby o určení neplatnosti, pak je odvolání výpovědi a souhlas s ním možné platně učinit až do právní moci rozhodnutí o příslušné žalobě. Výpověď pak pozbývá svých účinků, a to zpětně k okamžiku jejího učinění (ex tunc).¹¹³

6.2 Výpovědní doba a její modifikace

Zákonná délka výpovědní doby, která se uplatní, není-li mezi stranami ujednáno jinak, činí 2 kalendářní měsíce. Lze sjednat i delší výpovědní dobu, která však musí být shodná pro zaměstnance i zaměstnavatele, a to i dodatečně (nebyla-li sjednána v pracovní smlouvě), avšak výhradně individuální smlouvou, nikoli smlouvou kolektivní,¹¹⁴ a to až do okamžiku počátku výpovědní doby. Poté co výpovědní doba započne, není ji možné na základě dohody prodloužit, toto potvrdil i Nejvyšší soud ČR v rámci rozsudku ze dne 21.4.2010, sp. zn. 21 Cdo 25/2009, kde mimo jiné uvedl, že:

„Důvodná není ani námitka žalobce, podle které byla mezi účastníky konkludentně dohodnuta "delší, tj. tříměsíční výpovědní doba" [...] K dohodě o "delší" výpovědní době než kolik činí podle ustanovení § 51 odst.1 zák. práce navíc musí dojít - jak plyne z povahy věci - dříve, než taková doba začala běžet; [...]“.

Úprava výpovědní doby je obsažena v ustanovení § 51 zákoníku práce. Minimální dolní hranice 2 měsíců uvedená v odstavci 1 tohoto ustanovení je kogentní, a to za účelem ochrany zaměstnance. V obecnější rovině výpovědní doba a její zákonem daná minimální doba trvání mají za účel umožnit zaměstnanci zachovat po tuto dobu jeho příjem a umožnit mu nalézt jiné zaměstnání, projevuje se tak ochranná funkce pracovního práva, jejímž cílem je v tomto případě zabránit zásadnímu zhoršení socioekonomické situace zaměstnance a osob mu blízkých.¹¹⁵ Dle vládního návrhu novely zákoníku práce, která je nyní projednávána v Poslanecké sněmovně by

¹¹² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 290.

¹¹³ Tamtéž, s. 289.

¹¹⁴ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, s. 42.

¹¹⁵ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, s. 94.

mohlo dojít ke zkrácení výpovědní lhůty při výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodů dle § 52, písm. f) až h), a to na jeden měsíc ode dne doručení výpovědi.¹¹⁶

Na rozdíl od lhůty, která předpokládá, že během ní bude učiněno další jednání (uplatněn nárok), je doba časovým ohraničením, po jehož uplynutí dochází k příslušné skutečnosti, v tomto případě skončení pracovního poměru, bez dalšího.¹¹⁷

Co se týče počátku výpovědní doby, tak ta v souladu s ustanovením § 51, odst. 2 zákoníku práce počíná běžet až prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byla výpověď doručena. Toto umožňuje, aby trvání výpovědní doby bylo počítáno v celých kalendářních měsících. V případě přijetí aktuálně projednávané vládní novely zákoníku práce však bude do budoucna počátek výpovědní doby počítán již ode dne jejího doručení.¹¹⁸

Výpovědní doba skončí posledním dnem druhého měsíce jejího trvání, avšak zákon umožňuje několik výjimek z tohoto pravidla,¹¹⁹ na jejichž základě může dojít ke zkrácení či prodloužení výpovědní doby ze zákona. První variantou je dřívější skončení výpovědní doby, pokud je výpověď dána zaměstnancem z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, přičemž tomuto tématu se blíže věnuje následující podkapitola č. 6.3 této práce. Další možností je, že výpovědní doba skončí později, a to buď z důvodu uplatnění některé z tzv. ochranných dob dle § 53 zákoníku práce (o tomto blíže viz kapitola č. 7 této práce), případně z důvodu nedodržení postupu zaměstnavatele při hromadném propouštění (k této problematice blíže viz kapitola č. 10 této práce).

6.3 Specifika při přechodu práv a povinností zaměstnavatele

Specifickým případem u výpovědi daných zaměstnancem je výpověď podaná z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů či jejich výkonu (dále jen „přechod“). Přechod nastává při změně jednoho ze základních prvků pracovněprávního vztahu – jeho subjektu,

¹¹⁶ Sněmovní tisk č. 775/0 – vládní návrh zákona, kterým se mění zákoník práce a některé další zákony (§ 51, odst. 2).

¹¹⁷ HLOUŠKOVÁ Pavla, KOŠNAR Michael, ROUČKOVÁ DANA, SCHMIED Zdeněk, SCHWEINER Petr, TOMANDLOVÁ Ludmila a VÁCHA Jan, *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2023*. ANAG. 2023. [cit. 8.12.2023] Převzato z právního systému CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

¹¹⁸ Sněmovní tisk č. 775/0 – návrh zákona, kterým se mění zákoník práce a některé další zákony (§ 51, odst. 1).

¹¹⁹ Viz § 51, odst. 2 zákoníku práce.

konkrétně pak zaměstnavatele. Tato změna subjektu - zaměstnavatele bývá důsledkem obchodněprávních změn či transakcí (převod závodu či jeho části, přeměna apod.), při nichž je převáděna činnost zaměstnavatele na jiný subjekt, který nastupuje na místo původního zaměstnavatele.¹²⁰

Zákoník práce přechod upravuje v hlavě XV (ustanovení §§ 338 až 345a), přičemž díl 2 této hlavy upravuje přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, který se uplatní výhradně u zaměstnavatelů, kteří jsou organizační složkou státu. Základní podmínkou přechodu je, aby se jednalo o případ stanovený zákoníkem práce (např. dle § 338, odst. 3 či § 342, odst. 1) nebo o případ stanovený zvláštním zákonem. Případy přechodu dle zvláštního zákona rozumíme koupi nebo pacht závodu či jeho části ve smyslu příslušných ustanovení občanského zákoníku a dále přeměnu právnické osoby, tj. fúze sloučením či splnutím, případně rozdělení sloučením, odštěpením či dalšími způsoby dle zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, v platném znění.¹²¹

Zaměstnanec, jakožto slabší strana, která navíc přechod nemůže nijak ovlivnit, je zákonem chráněn jednak zaručeným přechodem všech práv a povinností v plném rozsahu, dále informační povinností zaměstnavatele dle § 339 zákoníku práce a v neposlední řadě také možností výpovědi za určitých podmínek. Dosavadní i nový zaměstnavatel jsou povinni předem, nejpozději však 30 dnů před přechodem informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o plánovaném přechodu a vybrané aspekty s nimi projednat, nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, pak musejí být informováni přímo zaměstnanci dotčení přechodem.

Nesplnění této informační povinnosti má pro zaměstnavatele jednak veřejnoprávní důsledky (přestupek dle zákona o inspekci práce), avšak dotčená odborová organizace či rada zaměstnanců se může domáhat i náhrady případně vzniklé škody.¹²² Obdobně se náhrady škody může domáhat i dotčený zaměstnanec, nad rámec toho je však oprávněn podat z důvodu, že nebyl o přechodu řádně informován, výpověď dle § 51a, odst. 2 zákoníku práce. V takovém případě platí, že pracovní poměr skončí dnem, který předchází nabytí účinnosti přechodu, byla-li výpověď podána

¹²⁰ JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-469-5, s. 29.

¹²¹ Tamtéž, s. 60 a 61.

¹²² HŮRKA Petr, ELIÁŠ Karel, BEZOUŠKA Petr a VRAJÍK Michal, *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*, Polygon, 2022. [cit. 4.3.2024] Převzato z právního systému CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

před tímto dnem; pokud je výpověď podána po dni účinnosti přechodu, pak pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, která činí pouhých 15 dnů a začíná dnem doručení výpovědi zaměstnavateli. Druhá výše zmiňovaná varianta výpovědi po účinnosti přechodu však může být ze strany zaměstnance využita pouze po dobu 2 měsíců ode dne účinnosti přechodu, poté právo na podání výpovědi z tohoto důvodu prekluduje.¹²³ V těchto případech nemá zaměstnanec nárok na odstupné.¹²⁴

Zákoník práce v ustanovení § 339a dále připouští také možnost zaměstnance, který podal výpověď či rozvázal pracovní poměr dohodou ve lhůtě 2 měsíců ode dne účinnosti přechodu, aby se soudně domáhal určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo ve skutečnosti z důvodů podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem. V případě úspěchu s tímto žalobním návrhem mu pak přísluší právo na odstupné (srov. § 339a, odst. 2 zákoníku práce), jako kompenzace snížení jeho standardu práv a pracovních podmínek, které vedly k rozvázání pracovního poměru.¹²⁵

¹²³ Tamtéž.

¹²⁴ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 39.

¹²⁵ HLOUŠKOVÁ Pavla, KOŠNAR Michael, ROUČKOVÁ DANA, SCHMIED Zdeněk, SCHWEINER Petr, TOMANDLOVÁ Ludmila a VÁCHA Jan, *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2023*. ANAG. 2023. [cit. 4.3.2024] Převzato z právního systému CODEXIS®, doplnku LIBERIS®.

7. VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM

Na úvod této kapitoly je na místě poznamenat, že informace týkající se formy výpovědi včetně důsledků jejího nedodržení, možnosti odvolání výpovědi, jakož i informace o výpovědní době a jejích vybraných modifikacích jsou již popsány v předchozí kapitole („výpověď daná zaměstnancem“) a proto nebudou v rámci této kapitoly duplikovány.

7.1 Výpovědní důvody

Zaměstnavatel je při výpovědi významným způsobem limitován, neboť je v souladu s ustanovením § 50, odst. 2 zákoníku práce oprávněn dát zaměstnanci výpověď výhradně z taxativně stanovených zákonných důvodů, které jsou uvedeny v § 52 zákoníku práce. Jde o další z projevů ochranné funkce zákoníku práce, který tak poskytuje zaměstnancům určitou míru jistoty, kdy na základě tohoto kogentního ustanovení je zaměstnavatel oprávněn vypovědět pracovní poměr pouze z určitých objektivních a předem jasně stanovených důvodů.¹²⁶

Nestačí však, aby zaměstnavatel pracovní poměr vypověděl v souladu s taxativně vymezenými důvody. Pro platnost výpovědi dané zaměstnavatelem je zároveň nezbytné, aby tyto důvody v rámci výpovědi skutkově vymezil takovým způsobem, aby je nebylo možné zaměnit, přičemž výpovědní důvody vymezené v již doručené výpovědi není možné dodatečně změnit (srov. § 50, odst. 4 zákoníku práce). Zaměstnavatel je tedy povinen konkrétně vylíčit skutečnosti, které lze podřadit (subsumovat) pro příslušný zákonný výpovědní důvod, přičemž není rozhodné, jak zaměstnavatel tyto skutečnosti právně kvalifikuje.¹²⁷ Toto vychází z rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR, který výslovně uvedl, že „*Okolnost, zda popřípadě jak zaměstnavatel tento [výpovědní] důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná*“¹²⁸ a dále, že „*Není rozhodující, jak zaměstnavatel důvod výpovědi z pracovního poměru právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je ve výpovědi vymezeným skutkem naplněn*“¹²⁹

¹²⁶ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, s. 89.

¹²⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 287.

¹²⁸ DOLEŽÍLEK, Jirí. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4, s. 95; Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/1998.

¹²⁹ DOLEŽÍLEK, Jirí. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4, s. 95; Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000.

Dle ustálené judikatury Nejvyššího soudu ČR dále platí, že pokud ze znění výpovědi není pro její nesrozumitelnost nebo neurčitost dostatečně zřejmé, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědi z pracovního poměru, lze použít výkladu, kterým však nelze jakkoli nahrazovat či doplňovat vůli toho, kdo výpověď dává (ať už vůli v době výpovědi vůbec neměl či ji měl, ale neprojevil ji). Při výkladu je pak nutné zabývat se zejména okolnostmi, za nichž byl projev vůle učiněn.¹³⁰

Zaměstnavatel také může v rámci jedné výpovědi (listiny) uplatnit více výpovědních důvodů najednou, pokud je alespoň jeden z nich naplněn, ostatní se stávají nadbytečnými a není třeba je dále zkoumat. Také platí, že platnost či účinnost výpovědi nelze navázat na splnění podmínky.¹³¹ Judikatura však dovodila, že zaměstnavatel je oprávněn výpověď podat zároveň s okamžitým zrušením (např. z důvodu procesní opatrnosti a právní jistoty), přičemž rozvázání pracovního poměru více právními jednáními zákoník práce nevyklučuje, ani v případech, kdy jsou tato jednání učiněna současně. V takovém případě je každé právní jednání nezávislé a bude posuzováno samostatně.¹³²

Konkrétní výpovědní důvody pro výpověď danou zaměstnavatelem lze obecně rozdělit na ty, které leží na straně zaměstnavatele a jsou spjaty s důsledky jeho jednání (organizačními změnami), které zaměstnanec není schopen ovlivnit ani nesouvisejí s konkrétní osobou zaměstnance, tj. důvody dle § 52, písm. a), b) a c) zákoníku práce.¹³³ V případě výpovědi z těchto důvodů tak náleží zaměstnanci vždy odstupné ve výši určené dle § 67 zákoníku práce, které mu má kompenzovat nezaviněné a neovlivnitelné ukončení pracovního poměru a s tím související ztrátu příjmu z něj plynoucích. Druhou kategorií výpovědních důvodů pro výpověď danou zaměstnavatelem jsou důvody dle § 52, písm. d), e), f), g) a h) zákoníku práce, které mají souvislost s osobou zaměstnance, konkrétněji s jeho zdravotní či profesní způsobilostí nebo jeho jednáním, případně opomenutím. V těchto případech odstupné zaměstnanci ze zákona nenáleží, vyjma případu výpovědi dle § 52, písm. d) zákoníku práce.

¹³⁰ Tamtéž, s. 93 a 94; Rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.10.1996 a 12.9.2001, sp. zn. 3 Cdo 946/1996 a 21 Cdo 2999/2000.

¹³¹ Tamtéž, s. 95 a 96; Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.3.2005 sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

¹³² Tamtéž, s. 104 a 10; Rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.9.1997, sp. zn. 2 Cdo 195/1997 a ze dne 23.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 138/2003.

¹³³ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, s. 54.

Z hlediska zaměstnance mají výpovědní důvody zásadní vliv na nárok na podporu v nezaměstnanosti, kdy tato není poskytována osobám, kterým byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání skončen pracovní poměr z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance dle § 301a zákoníku práce zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.¹³⁴

Výpovědní důvody jsou významné také pro zaměstnance – cizince, držitele zaměstnanecké karty. Tito cizinci totiž během prvních 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o jejím vydání nejsou oprávněni změnit zaměstnavatele.¹³⁵ V důsledku skončení pracovního poměru a nemožnosti změny zaměstnavatele by se tak cizinci mohli dostat do situace, kdy dojde k zániku platnosti jejich zaměstnanecké karty (bez dalšího uplynutím 60 dnů po skončení posledního pracovního poměru),¹³⁶ proto zákon o pobytu cizinců obsahuje výjimku, která změnu zaměstnavatele v prvních 6 měsících umožňuje, pokud se jedná o výpověď danou zaměstnavatelem z důvodů dle § 52, písm. a) až e) zákoníku práce, případně dohodu z těchto důvodů.¹³⁷

7.1.1 Výpověď z důvodu tzv. „organizačních změn“ u zaměstnavatele

Pro výpověď z důvodů organizačních změn, k nimž dochází u zaměstnavatele dle § 52, písm. a), b) a c) zákoníku práce platí několik společných obecnějších pravidel. Jednak důvod k výpovědi (tj. organizační změna) musí k okamžiku dání výpovědi zaměstnavatelem existovat, tj. o příslušné organizační změně musí již být k tomuto okamžiku rozhodnuto, není však třeba, aby již byla realizována.¹³⁸ Dále platí, že samotné formální rozhodnutí o přijetí organizačních změn, jakožto hmotněprávní předpoklad, nemá žádnou předepsanou formu a může být učiněno i jinak než písemně (ústně, konkludentně) a není nutné jej uveřejňovat či vyhlášovat, lze s ním dotčené zaměstnance seznámit až v rámci příslušné výpovědi.¹³⁹

¹³⁴ Srov. § 39, odst. 2, písm. a) a b) zákona o zaměstnanosti.

¹³⁵ Srov. §42g, odst. 7 zákona o pobytu cizinců.

¹³⁶ Srov. §63, odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

¹³⁷ TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-648-1, s. 47.

¹³⁸ JOUZA, Ladislav. *Výpověď pro nadbytečnost*. Bulletin advokacie. 2015, č. 1-2.

¹³⁹ DOLEŽÍLEK, Jirí. *Přehled judikatury ve věcech pracovního práva*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4, s. 112; Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.6.1995, sp. zn. 6 Cdo 69/1994.

Pro výpovědní důvod dle § 52, písm. a) zákoníku práce je nutné, aby došlo ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Pod pojem zrušení lze subsumovat nejen zrušení právnické osoby (ať už s likvidací či bez ní), ale obecněji ukončení podnikatelské činnosti, například z důvodu zániku příslušného živnostenského oprávnění.¹⁴⁰ Částí zaměstnavatele je přitom třeba rozumět jakoukoli organizační jednotku (pobočku, závod, oddělení, útvar, apod.), která je do určité míry samostatná, má vyčleněny vlastní soubor prostředků a prostor ke svému provozu a v jejím čele stojí zpravidla vedoucí zaměstnanec.¹⁴¹

Výpovědní důvod dle § 52, písm. b) pak předpokládá přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Zde je důležité rozlišovat formální přemístění (změna sídla) oproti přemístění materiálnímu, v jehož důsledku dochází k faktickému přemístění pracoviště zaměstnance, kdy zaměstnavatel nemá nadále možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě.¹⁴²

Jak například uvedl i Nejvyšší soud ČR v rámci rozsudku ze dne 27.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 3551/2017:

„Přemístění zaměstnavatele nelze mechanicky ztotožňovat se změnou zaměstnavatelova sídla zapsaného do veřejného rejstříku nebo skutečného sídla, je-li zaměstnavatel právnickou osobou, nebo sídla podnikatele u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, neboť změna sídla nemusí mít nutně za následek také převedení podnikání nebo provozu jiných činností (úkolů) zaměstnavatele na jiné místo. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části není pracovněprávním, ale tzv. faktickým jednáním, na něž nedopadají důvody nicotnosti nebo neplatnosti.“

U tohoto výpovědního důvodu je významné místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, je-li sjednáno široce (např. kraj či obec), pak je spíše pravděpodobné, že k naplnění výpovědního důvodu ani při přemístění zaměstnavatele či jeho části nedojde, protože i nové místo výkonu práce

¹⁴⁰ HLOUŠKOVÁ Pavla, KOŠNAR Michael, ROUČKOVÁ DANA, SCHMIED Zdeněk, SCHWEINER Petr, TOMANDLOVÁ Ludmila a VÁCHA Jan, *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2023*. ANAG. 2023. [cit. 1.4.2024] Převzato z právního systému CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

¹⁴¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 305.

¹⁴² ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 44.

se nadále bude nacházet v takto široce vymezené oblasti. Totéž platí pro zaměstnance, kteří budou mít sjednán výkon práce ze svého domova.¹⁴³

Posledním a v praxi zdaleka nejčastěji využívaným výpovědním důvodem, který nastává v důsledku organizačních změn u zaměstnavatele, je tzv. „nadbytečnost zaměstnance“, která vychází z vnitřního rozhodnutí zaměstnavatele o změně úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiných organizačních změnách. Toto vnitřní rozhodnutí se na rozdíl od předchozích výpovědních důvodů dle § 52 písm. a) a b) zákoníku práce objektivně neprojevuje navenek a je tedy často relativně netransparentní.¹⁴⁴

Pro výpověď z důvodu nadbytečnosti je nutné naplnit tři základní podmínky, a sice (i) existenci organizační změny, která předchází podání výpovědi; (ii) nadbytečnost dotčeného zaměstnance; a konečně (iii) příčinnou souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance.¹⁴⁵

Judikatura Nejvyššího soudu ČR v případech výpovědi z důvodu nadbytečnosti dle § 52, písm. c) zákoníku práce mimo jiné dovodila, že organizační změny, v jejichž důsledku dochází k nadbytečnosti, nemusí nutně vést ke snížení počtu zaměstnanců, přičemž lze na místo uvolněné odchodem nadbytečného zaměstnance přijmout jinou osobu, která však bude mít odlišnou náplň práce a dosavadní práci vykonávanou nadbytečným zaměstnancem lze např. rozdělit mezi více jiných zaměstnanců (vč. nového zaměstnance). Není tedy relevantní výhradně počet zaměstnanců, ale i jejich kvalifikace a náplň práce, které je nutné posuzovat vždy v každém individuálním případě.¹⁴⁶

Prakticky významná je také skutečnost, že v případě nadbytečnosti zaměstnance není zaměstnavatel povinen tomuto zaměstnanci nabízet další vhodná pracovní místa, byť by byla u zaměstnavatele k dispozici. Tato otázka byla poměrně dlouhou dobu sporná, neboť původní znění zákoníku práce účinného před rokem 2006 tuto „nabídkovou povinnost“ obsahovalo. Rozřešení

¹⁴³ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 45.

¹⁴⁴ HŮRKA Petr, ELIÁŠ Karel, BEZOUŠKA Petr a VRAJÍK Michal. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Polygon, 2022. [cit. 1.4.2024] Převzato z právního systému CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

¹⁴⁵ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, s. 89.

¹⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.6.2012, sp. zn. 21 Cdo 1506/2011.

této otázky přinesl až rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.9.2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011, který obstál i opakovaný přezkum Ústavním soudem.¹⁴⁷

Jedním z klíčových prvků výpovědi dle § 52, písm. c) zákoníku práce je diskrece zaměstnavatele, který je oprávněn jednostranně rozhodnout o tom, kteří konkrétní zaměstnanci (v případě více zaměstnanců na stejné pracovní pozici) se stanou v důsledku organizační změny nadbytečnými (srov. rozsudek Krajského soudu v Brně, R 90/67).¹⁴⁸ Tato svoboda rozhodování však není bezbřehá a je samozřejmě limitována zákazem diskriminace, nicméně prokazování takového zneužití práva je složité a úspěchy v soudních sporech bývají ojedinělé.¹⁴⁹ Institut výpovědi z důvodu nadbytečnosti je tedy v praxi bohužel relativně často zneužit například právě k tomu, aby zaměstnavatel mohl skončit pracovní poměr se zaměstnanci, kteří jsou z jeho pohledu příliš staří.¹⁵⁰ Obdobně byly ze strany Veřejného ochránce práv zaznamenány diskriminační tendence zaměstnavatelů, kteří se prostřednictvím institutu výpovědi pro nadbytečnost pokoušeli ukončit pracovní poměr zaměstnankyň po návratu z rodičovské či mateřské dovolené.¹⁵¹

7.1.2 Výpověď ze zdravotních důvodů

Ustanovení § 52 zákoníku práce dále zaměstnavateli prostřednictvím písmen d) a e) poskytuje výpovědní důvody, které jsou navázány na zdravotní stav zaměstnance.

V prvním případě se jedná o výpovědní důvod založený na nemožnosti zaměstnance konat dosavadní práci v důsledku lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb či rozhodnutí správního orgánu, který takový posudek přezkoumává, a to pro pracovní úraz nebo existenci či hrozbu nemoci či onemocnění z povolání. Klíčová je tedy existence lékařského posudku, který musí jednak stanovit, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dané práce (tj. stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje schopnosti zaměstnance vykonávat práci a který trvá, či lze důvodně předpokládat, že bude trvat, nejméně 180 dnů)¹⁵² a

¹⁴⁷ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, s. 65.

¹⁴⁸ JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru v judikatuře*. Bulletin advokacie. 2016, č. 9, s. 31.

¹⁴⁹ ŠTEFKO, Martin. *Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku*. Právní rozhledy. 2018, č. 15-16.

¹⁵⁰ Tamtéž.

¹⁵¹ Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu. Doporučení veřejného ochránce práv, 2022. dostupné online: https://www.ochrance.cz/dokument/rodicovstvi_a_diskriminace_v_praci/rodicovstvi-a-diskriminace-doporuceni.pdf [cit. 3.10.2023], s. 42 a 43.

¹⁵² Srov. ustanovení § 43, odst. 4 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění.

zároveň, skutečnost, že příčinou této zdravotní nezpůsobilosti byla nemoc z povolání (vč. ohrožení touto nemocí) či pracovní úraz. Veškeré náklady na vyšetření hradí v těchto případech přirozeně zaměstnavatel.¹⁵³

Existence pracovnělékařského posudku nebo přezkumného rozhodnutí správního orgánu však není nutnou podmínkou platnosti výpovědi,¹⁵⁴ zkoumá se vždy skutečný stav, ačkoli z praktického hlediska je nepochybně vhodné výpověď opřít o existující posudek, než následně spoléhat na skutečnost, že zaměstnanec bude v rámci případného soudního sporu soudem skutečně shledán zdravotně nezpůsobilým. Zde je na místě také zdůraznit, že soud není pracovnělékařským posudkem či případným přezkumným rozhodnutím správního orgánu vázán a může nad rámec těchto dokumentů v rámci dokazování nařídít například provedení znaleckých posudků.¹⁵⁵

Výpovědní důvod dle § 52, písm. d) zákoníku práce je taktéž naplněn, pokud zaměstnanec dosáhne nejvyšší přípustné expozice stanovené krajskou hygienickou stanicí, jakožto příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví. V tomto případě se o skutečnosti, že bylo dosaženo nejvyšší přípustné expozice, nečiní žádné rozhodnutí či posudek,¹⁵⁶ přičemž tyto případy mohou nastat pouze v oboru hornictví.¹⁵⁷

Pokud je zaměstnavatelem dána výpověď dle § 52, písm. d) zákoníku práce (a také pokud je z tohoto důvodu pracovní poměr skončen dohodou stran), má zaměstnanec v souladu s § 67, odst. 2 zákoníku nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Výjimkou jsou případy, kdy se zaměstnavatel zcela zproští odpovědnosti za daný pracovní úraz či nemoc z povolání v souladu s § 270, odst. 1 zákoníku práce, kdy nárok na odstupné nevznikne, což reflektuje zmírnění negativních následků pro zaměstnavatele v případech, kdy k pracovnímu úrazu či nemoci z povolání dochází výlučně z konkrétních důvodů na straně zaměstnance (porušení právních a jiných předpisů, vč. bezpečnostních, případně opilost či užití návykových

¹⁵³ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 56 a 57.

¹⁵⁴ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.5.2016, sp. zn: 21 Cdo 4972/2015.

¹⁵⁵ HLOUŠKOVÁ Pavla, KOŠNAR Michael, ROUČKOVÁ DANA, SCHMIED Zdeněk, SCHWEINER Petr, TOMANDLOVÁ Ludmila a VÁCHA Jan, *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2023*. ANAG. 2023. [cit. 3.4.2024] Převzato z právního systému CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

¹⁵⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 313 a 314.

¹⁵⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 57.

látek).¹⁵⁸ Také je na místě zdůraznit, že pokud by se zaměstnavatel chtěl vyhnout povinnosti hradit odstupné sjaté s tímto výpovědním důvodem a namísto toho vypověděl dotčeného zaměstnance z organizačních důvodů, je taková výpověď neplatná.¹⁵⁹

Druhý případ výpovědi ze zdravotních důvodů (dle § 52, písm. e) zákoníku práce) také spočívá ve dlouhodobé ztrátě zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce, avšak na rozdíl od výpovědního důvodu dle písm. d) není tato zdravotní nezpůsobilost důsledkem pracovního úrazu či nemoci z povolání. Zaměstnanci tedy v případě výpovědi z tohoto důvodu nenáleží žádné zákonné odstupné,¹⁶⁰ tím však není dotčeno případné odstupné, které bylo mezi stranami sjednáno. Také platí, že pokud by zaměstnanec ztratil zdravotní způsobilost jen k jednomu z více ujednaných druhů práce (např. „řidič, údržbář“), není zaměstnavatel oprávněn dát mu z tohoto důvodu výpověď.¹⁶¹

Pro oba shora popsané výpovědní důvody pak platí, že zaměstnavatel je oprávněn namísto výpovědi využít institut převedení zaměstnance na jiné pracovní místo dle § 41 zákoníku práce, avšak tato volba je výhradně na zaměstnavateli a dání výpovědi není podmíněno nemožností zaměstnance převést na jinou práci (např. pro absenci takové jiné vhodné práce).¹⁶²

7.1.3 Výpověď pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy či dalších požadavků pro výkon práce

Dalším z možných výpovědních důvodů zaměstnavatele dle § 52, písm. f) zákoníku práce je případ, kdy zaměstnanec buď nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, nebo pokud bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce.

¹⁵⁸ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, s. 109.

¹⁵⁹ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.1.2017, sp. zn. 21 Cdo 4984/2016.

¹⁶⁰ Srov. ustanovení § 67 zákoníku práce.

¹⁶¹ HLOUŠKOVÁ Pavla, KOŠNAR Michael, ROUČKOVÁ DANA, SCHMIED Zdeněk, SCHWEINER Petr, TOMANDLOVÁ Ludmila a VÁCHA Jan, *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2023*. ANAG. 2023. [cit. 7.4.2024] Převzato z právního systému CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

¹⁶² MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, s. 77.

Nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy může spočívat například v absenci zákonem či podzákonným předpisem požadovaného vzdělání (např. lékařský diplom), kvalifikace (např. řidičský průkaz určité skupiny) či bezúhonnosti, ale také pokud byl zaměstnanci uložen zákaz určité činnosti v trestním či správním řízení.¹⁶³ Předpoklady stanovené právními předpisy se v důsledku změny legislativy mohou během trvání pracovního poměru změnit, v takovém případě může k jejich neplnění dojít až po relativně dlouhé době trvání pracovního poměru, v těchto případech je nutné přihlížet i k ostatním okolnostem a výpověď nelze založit na čistě formálním předpokladu.¹⁶⁴

Co se týče druhého výpovědního důvodu, který dané ustanovení zákoníku práce zaměstnavateli poskytuje, tj. nesplnění požadavků pro řádný výkon práce bez zavinění zaměstnavatele, jedná se o požadavky, které jsou kladeny a určeny zaměstnavatelem, například se může jednat o obchodní, jazykové či vyjadřovací schopnosti.¹⁶⁵ Pokud nesplňování požadavků spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích (uspokojivé pracovní výsledky jsou považovány za legitimní požadavek dle očekávání zaměstnavatele), pak je předpokladem platné výpovědi z tohoto důvodu předchozí písemná výzva zaměstnavatele k nápravě neuspokojivých výsledků, která byla doručena zaměstnanci v posledních 12 měsících.

Výzva je hmotněprávní podmínkou pro platnost výpovědi, přičemž by měla obsahovat alespoň popis neuspokojivých pracovních výsledků, přiměřenou lhůtu k jejich odstranění a výslovné upozornění na možnou výpověď, pokud k odstranění v dané lhůtě nedojde.¹⁶⁶

Judikatura dále dovodila, že i pokud dosud neuplynula lhůta k odstranění neuspokojivých výsledků, ale s ohledem na povahu a množství nesplněných pracovních úkolů a stav jejich rozpracovanosti je zjevné, že v dané lhůtě nemůže k odstranění neuspokojivých výsledků dojít, lze takovémuto zaměstnanci platně vypovědět pracovní poměr z důvodu dle § 52, písm. f) zákoníku práce.¹⁶⁷ Taktéž není nutné výzvu činit opakovaně, pokud k (dílčímu či dočasnému) odstranění neuspokojivých výsledků během 12 měsíční lhůty sice dojde, avšak stejné neuspokojivé výsledky

¹⁶³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 313 a 314.

¹⁶⁴ Srov. Nález Ústavního soudu ze dne 10.2.2017, sp. zn. II. ÚS 3350/15.

¹⁶⁵ JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru v judikatuře. *Bulletin advokacie*. 2016, č. 9, s. 31.

¹⁶⁶ HŮRKA Petr, ELIÁŠ Karel, BEZOUŠKA Petr a VRAJÍK Michal. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Polygon, 2022. [cit. 10.4.2024] Převzato z právního systému CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

¹⁶⁷ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.9.2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017.

se během ní opět objeví, v takovém případě lze výpověď platně učinit bez nutnosti opakované výzvy.¹⁶⁸

7.1.4 Výpovědní důvody dle § 52, písm. g) zákoníku práce

Ustanovení § 52, písm. g) zákoníku práce stanovuje tři různé výpovědní důvody. Jednak možnost zaměstnavatele dát výpověď, pokud jsou u zaměstnance dány důvody, které by mu jinak umožnily okamžitě zrušit pracovní poměr. K jednotlivým důvodům pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele viz kapitola č. 8 této práce. Výpověď v tomto případě bývá zaměstnavateli využívána namísto okamžitého zrušení například v případech, kdy okamžité zrušení není možné využít z důvodu jeho zákazu vyplývajícího z § 55, odst. 2 zákoníku práce (např. těhotná zaměstnankyně).¹⁶⁹

Druhou variantou dle tohoto ustanovení zákoníku práce je výpověď pro závažné porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, zde je třeba rozlišovat závažné porušení od porušení zvláště hrubého, které je intenzivnější formou porušení a je relevantní až pro další výpovědní důvod dle § 52 písm. g) a pro okamžité zrušení. Co se týče intenzity porušení, jedná se o relativně neurčitou hypotézu právní normy, jejíž interpretace je v každém konkrétním případě na soudu.¹⁷⁰ Závažným porušením tak kupříkladu je svévolné opuštění pracoviště, požití alkoholu na pracovišti, neomluvené absence či fyzický konflikt s nadřízenými či kolegy.¹⁷¹ Jednotlivé povinnosti, jejichž závažné porušení může vést k uplatnění tohoto výpovědního důvodu, jsou stanoveny v ustanoveních §§ 301, 302, 303 a 304 zákoníku práce. Ustanovení § 301 se použije u všech zaměstnanců a ukládá jim pracovat řádně dle jejich sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených a spolupracovat s kolegy, využívat pracovní dobu a svěřené prostředky k výkonu práce a plnit včas a kvalitně pracovní úkoly, dodržovat pracovní a další relevantní předpisy a také řádně hospodařit se svěřenými prostředky zaměstnavatele a chránit jeho majetek před poškozením, zničením, zneužitím či ztrátou, jakož i nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, přičemž povinnost ochrany majetku a zákaz jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele se uplatní i mimo pracovní dobu, tj. v době

¹⁶⁸ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.9.2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008.

¹⁶⁹ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, s. 77.

¹⁷⁰ GREPL, Jan. *Závažnost porušení povinností zaměstnancem*. Právní rozhledy. 2022, č. 2, s. 53.

¹⁷¹ JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru v judikatuře*. Bulletin advokacie. 2016, č. 9, s. 31.

odpočinku.¹⁷² Pro vedoucí zaměstnance se uplatní další povinnosti stanovené § 302 zákoníku práce, týkající se řízení podřízených zaměstnanců, kontroly a organizace práce, vytváření pracovních podmínek, dodržování předpisů apod. Ustanovení § 304 zákoníku práce pak vymezuje zvláštní zvýšené povinnosti pro vybrané zaměstnance ve veřejné sféře, kteří jsou v tomto ustanovení taxativně vymezeni. Konečně § 304 zákoníku práce stanovuje povinnost zdržet se výkonu činnosti, shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele (tj. v konkurenční oblasti) bez jeho předchozího písemného souhlasu, vyjma vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti a dále vyjma osob, pro které se uplatní zvláštní zákon,¹⁷³ nestanoví-li takový zákon jinak.

Výpověď pro důvody, které by umožňovaly okamžité zrušení pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je zaměstnavatel dle § 58 zákoníku práce oprávněn podat nejpozději v subjektivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodech vedoucích k výpovědi dozvěděl (případně ode dne návratu zaměstnance z ciziny, došlo-li k porušení povinnosti v cizině), nejpozději však v objektivní lhůtě 1 roku ode dne vzniku těchto důvodů. Zákon tak limitací možnosti výpovědi v tomto časovém úseku zvyšuje míru právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů.¹⁷⁴ Odstavec 2 tohoto ustanovení dále stanoví výjimku pro případy, kdy se jednání zaměstnance do 2 měsíců od jeho uskutečnění stane předmětem šetření jiného orgánu, například orgány činné v trestním řízení, orgán hygienické služby, apod.¹⁷⁵ V těchto případech započne celá 2 měsíční subjektivní lhůta opět běžet poté, co se zaměstnavatel dozví o výsledku příslušného šetření.

Třetí skutkovou podstatou výpovědi dle § 52, písm. g) zákoníku práce je soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci zaměstnance. Podmínkou využití tohoto výpovědního důvodu je doručení písemného upozornění zaměstnanci na možnost výpovědi, a to v posledních 6 měsících před porušením. Jedná se o hmotněprávní podmínku výpovědi, přičemž se jedná o faktické nikoli právní jednání, které tak

¹⁷² ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 81.

¹⁷³ Zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷⁴ HŮRKA Petr, ELIÁŠ Karel, BEZOUŠKA Petr a VRAJÍK Michal. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Polygon, 2022. [cit. 12.4.2024] Převzato z právního systému CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

¹⁷⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 367.

nemůže být stíženo neplatností či nicotností.¹⁷⁶ Pojem „soustavnosti“ méně závažného porušování povinností znamená, že k porušení musí dojít nejméně třikrát.¹⁷⁷ Mezi těmito porušeními pak musí existovat přiměřená časová souvislost.¹⁷⁸ Typicky se může jednat například o opakující se neomluvené pozdní příchody či projevy verbální agrese na pracovišti.

Při porušení povinností, bez ohledu na jeho intenzitu, je vždy nutné zkoumat míru zavinění, přičemž aby bylo možné jednání podřadit pod porušení povinností, které je způsobilé založit některý z výpovědních důvodů, musí se jednat o jednání zaviněné zaměstnancem, ať už ve formě úmyslu (přímého či nepřímého) nebo nedbalosti (vědomé či nevědomé).¹⁷⁹

7.1.5 Výpověď pro zvlášť hrubé porušení jiných povinností zaměstnance dle § 301a zákoníku práce

Posledním výpovědním důvodem pro výpověď ze strany zaměstnavatele je důvod definovaný v § 52, písm. h) zákoníku práce, dle něž je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď, pokud zvlášť hrubým způsobem poruší jinou svou povinnost stanovenou v § 301a zákoníku práce. Jedná se o povinnost dodržování stanoveného režimu při dočasné pracovní neschopnosti během prvních 14 dnů jejího trvání (tj. období, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy)¹⁸⁰, spočívajícího v povinnosti zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Vzhledem k tomu, že je zákonem vyžadováno zvlášť hrubé porušení, tento výpovědní důvod není v praxi příliš využíván,¹⁸¹ neboť je následně na zaměstnavateli, aby prokázal, že míra porušení byla zvlášť hrubá (tj. například zjevné zneužití práva, kdy se zaměstnanec v době dočasné pracovní neschopnosti nadále věnuje jiným výdělečným činnostem, k jejichž výkonu není, resp. neměl by být pro dočasnou pracovní neschopnost způsobilý). Nejvyšší soud ČR dovodil, že pouhá skutečnost, že zaměstnanec neoznačí místo svého pobytu a tím neumožní zaměstnavateli kontrolu povinnosti zdržovat se v době pracovní neschopnosti v místě pobytu (mimo vycházek), není dostatečným důvodem pro dání výpovědi z důvodu dle § 52, písm. h) zákoníku práce.¹⁸²

¹⁷⁶ Tamtéž, s. 318.

¹⁷⁷ DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4, s. 154; Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.4.1992, sp. zn. 6 Cdo 1/1992.

¹⁷⁸ JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru v judikatuře. *Bulletin advokacie*. 2016, č. 9, s. 31.

¹⁷⁹ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 81.

¹⁸⁰ Viz § 192 zákoníku práce.

¹⁸¹ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 103.

¹⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014.

Výpověď z tohoto důvodu je zaměstnavatel povinen podat nejpozději v subjektivní lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o skutečnostech zakládajících tento výpovědní důvod dozvěděl, nejpozději však v objektivní lhůtě 1 roku.¹⁸³ Subjektivní měsíční lhůta se však prodlužuje, stane-li se jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu, přičemž zaměstnavatel je v těchto případech oprávněn dát výpověď i do jednoho měsíce poté, co se dozví o výsledku příslušného šetření. Pokud by však takové šetření započalo ještě před během subjektivní lhůty (tj. předtím, než se zaměstnavatel dozví o důvodech k výpovědi), nemá dané šetření na její běh vliv a prodloužení lhůty dle § 57, odst. 2 zákoníku práce se neuplatní.¹⁸⁴ Za okamžik, kdy se zaměstnavatel o skutečnostech zakládajících důvod pro výpověď či okamžité zrušení dozvěděl, je nutné považovat okamžik, kdy se o něm dozvěděl vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele, který je dotčenému zaměstnanci bezprostředně nebo výše nadřízen.¹⁸⁵

7.2 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem a výjimky z něj

7.2.1 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Vybraným kategoriím zaměstnanců zákoník práce poskytuje zvýšenou ochranu spočívající v zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem. Jedná se o zaměstnance, kteří jsou v situaci, kdy by jim hledání náhradního zaměstnání bylo podstatně ztíženo a zákonodárce tak dovedl společenskou nutnost jejich vyšší ochrany.¹⁸⁶

Zákaz výpovědi v ochranné době upravují §§ 53 a 54 zákoníku práce, přičemž § 53 zakotvuje zákaz výpovědi, vymezuje definici ochranné doby a také upravuje zvláštní situace, kdy je výpověď dána před počátkem ochranné doby avšak pracovní poměr by měl skončit během ní, zatímco § 54 zákoníku práce stanovuje výjimky za zákazu výpovědi v ochranné době, které podrobněji rozebírá následující podkapitola této práce.

První kategorií zaměstnanců chráněných ochrannou dobou dle § 53, odst. 1, písm. a) zákoníku práce jsou osoby s nařízenou karanténou a osoby v dočasné pracovní neschopnosti, pokud si tuto

¹⁸³ Srov. ustanovení § 57, odst. 1 zákoníku práce.

¹⁸⁴ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 363.

¹⁸⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 366.

¹⁸⁶ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, s. 97.

neschopnost nepřivodily úmyslně či nevznikla důsledkem opilosti nebo zneužití návykových látek, přičemž ochranná doba platí až do skončení karantény či dočasné pracovní neschopnosti. Dále pak osoby, které mají být v ústavním ošetřování (od data podání návrhu) či lázeňském léčení (od data nástupu) až do data jejich ukončení, přičemž při onemocnění tuberkulózou se tato doba prodlužuje o dalších 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování. V případě dočasné pracovní neschopnosti je klíčový den, ke kterému o ní bylo lékařem rozhodnuto, i pokud by lékař zároveň uznal zaměstnance dočasně práce neschopným zpětně (dodatečně), nemá to na počátek trvání ochranné doby a tedy ani případnou výpověď podanou před tímto datem žádný vliv.¹⁸⁷

Druhou kategorií je dle § 53, odst. 1, písm. b) zákoníku práce zaměstnanec, který je ve výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení (např. záchranné práce při živelných pohromách),¹⁸⁸ a to již ode dne doručení povolávacího rozkazu až do uplynutí 2 týdnů po propuštění z vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení. Třetí kategorií dle § 53, odst. 1, písm. c) zákoníku práce představují zaměstnanci, kteří jsou uvolnění pro výkon veřejné funkce, přičemž veřejnou funkcí se rozumí funkce, která je obsazována na základě přímé nebo nepřímé volby či jmenování na určité funkční nebo časové období, tj. například funkce poslance nebo uvolněného člena zastupitelstva.¹⁸⁹

Další z chráněných okruhů zaměstnanců jsou těhotné zaměstnankyně a dále zaměstnanci či zaměstnankyně čerpající mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou. Tito v souladu s § 53, odst. 1, písm. d) zákoníku práce nemohou dostat výpověď po dobu trvání příslušné dovolené. V případě těhotných zaměstnankyň platí, že ochranná doba trvá od počátku těhotenství, tzn. i pokud nebylo těhotenství v době podání výpovědi zjištěno, avšak zpětně by bylo určeno, že v době podání výpovědi byla zaměstnankyně těhotná, je taková výpověď neplatná, přestože zaměstnavatel ji v ochranné době podal nevědě o existenci těhotenství, jakožto důvodu zakládajícího ochrannou dobu, obdobně není rozhodné, zda o těhotenství věděla sama dotčená zaměstnankyně.¹⁹⁰

¹⁸⁷ DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4, s. 189 a 190; Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000.

¹⁸⁸ Srov. § 12a zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 318.

¹⁹⁰ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1, s. 30.

Dále pak dle písm. e) téhož ustanovení není možné dát výpověď zaměstnanci, který pracuje v noci, a to po dobu, kdy je na základě lékařského posudku uznán jako dočasně nezpůsobilý pro noční práci.

Posledním případem, kdy se na zaměstnance vztahuje ochranné doba, je situace dle § 53, odst. 1, písm. f) zákoníku práce, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči¹⁹¹ nebo ošetřuje dítě mladší 10 let či jinou fyzickou osobu (např. ženu po porodu),¹⁹² vždy za podmínek dle zákona o nemocenském pojištění.

Ustanovení § 53, odst. 2 zákoníku práce pak umožňuje stavění výpovědní doby v případech, kdy výpověď ze strany zaměstnavatele byla řádně doručena ještě před počátkem ochranné doby, avšak pracovní poměr by měl skončit během jejího trvání. V těchto případech se výpovědní doba prodlužuje o dobu trvání ochranné doby, vyjma případů, kdy by zaměstnanec písemně trval na tom, že pracovní poměr se tímto způsobem neprodlouží. Pokud však ochranná doba skončí ještě před uplynutím výpovědní doby (za předpokladu, že v době doručení výpovědi ještě neběžela), pak na ní nemá žádný vliv.¹⁹³

Výpověď, která je zaměstnavatelem dána v rozporu se zákazem výpovědi během trvání ochranné doby, je neplatná (nikoli nicotná, zaměstnanec by se tak musel domáhat její neplatnosti v zákonné lhůtě).¹⁹⁴ Na druhou stranu nic nebrání zaměstnanci, aby i během ochranné doby sám pracovní poměr platně vypověděl.¹⁹⁵

7.2.2 Výjimky ze zákazu výpovědi

Zákaz výpovědi popsany v předchozí podkapitole však není bezbřehý a existují z něj výjimky, které zaměstnavateli umožňují vypovědět chráněné zaměstnance v ochranné době. Jedná se o

¹⁹¹ Poskytováním dlouhodobé péče se rozumí péče o osobu potřebující dlouhodobou péči v domácím prostředí za podmínek dle § 41a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹² Srov. § 39, odst. 1, písm. a), bod 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

¹⁹³ HŮRKA Petr, ELIÁŠ Karel, BEZOUŠKA Petr a VRAJÍK Michal. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Polygon, 2022. [cit. 20.4.2024] Převzato z právního systému CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

¹⁹⁴ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 105.

¹⁹⁵ DOLEŽÍLEK, Jirí. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4, s. 189.

případy, kdy by za daných okolností nebylo po zaměstnavateli možné spravedlivě vyžadovat další zaměstnávání dotčených osob, i přes jejich obtížnou životní situaci.¹⁹⁶

Výjimky ze zákazu výpovědi jsou definovány v ustanovení § 54 zákoníku práce. Zákaz výpovědi se tak neuplatní při výpovědi v případech organizačních změn dle § 52, písm. a) zákoníku práce, tj. zrušení zaměstnavatele či jeho části. Dále se zákaz výpovědi neuplatní, pokud je důvodem výpovědi přemístění zaměstnavatele či jeho části dle § 52, písm. b) zákoníku práce, vyjma případů kdy se jedná o zaměstnankyni těhotnou nebo čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnance na otcovské dovolené nebo rodičovské dovolené v rozsahu mateřské dovolené.

Dalším případem, kdy je zaměstnavatel oprávněn dát výpověď během ochranné doby je situace, kdy by výpověď byla podána z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, vyjma případů, kdy se jedná o zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnance na otcovské dovolené nebo rodičovské dovolené v rozsahu mateřské dovolené. V těchto případech však dochází alespoň k modifikaci stavění výpovědní doby (byla-li výpověď podána před ochrannou dobou) a výpovědní doba uplyne již skončením mateřské, rodičovské nebo otcovské dovolené (oproti standardní situaci, kdy by skončením příslušné dovolené započala dále běžet stavěná výpovědní doba dle § 53, odst. 2 zákoníku práce). Jedná se o jediný způsob jak jednostranně ze strany zaměstnavatele ukončit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní (vyjma zrušení ve zkušební době), neboť okamžité zrušení pracovního poměru zákon nepřipouští a umožňuje jen výpověď z těchto důvodů.¹⁹⁷

Poslední výjimku ze zákazu výpovědi v ochranné době pak představuje § 54, písm. d) zákoníku práce, dle nějž je možné dát výpověď zaměstnanci z důvodu dle § 52, písm. g) a h) zákoníku práce, to však neplatí pro těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou či zaměstnance na otcovské dovolené nebo rodičovské dovolené v rozsahu mateřské dovolené.

¹⁹⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 339.

¹⁹⁷ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1, s. 29.

8. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečným institutem pracovního práva se závažnými účinky, neboť při něm dochází k jednostrannému ukončení pracovního poměru s okamžitou účinností. Tento institut je tedy využíván jen v krajních případech a v praxi se objevuje relativně výjimečně.¹⁹⁸ K okamžitému zrušení pracovního poměru je možné ze strany zaměstnance i zaměstnavatele přistoupit výlučně v taxativně stanovených případech dle zákoníku práce, přičemž okamžité zrušení musí být vždy písemné, jinak nevyvolá žádné právní účinky (tj. jednalo by se o zdánlivé neboli nicotné právní jednání), tuto vadu nedostatku formy nelze zhojit.¹⁹⁹

Okamžité zrušení pracovního poměru lze učinit i během zkušební doby,²⁰⁰ obdobně také během výpovědní doby. Dále je vhodné upozornit na skutečnost, že okamžité zrušení pracovního poměru není možné platně odvolat, neboť jeho účinky nastávají okamžitě jeho doručením.²⁰¹

Obdobně jako u výpovědi dané zaměstnavatelem platí u okamžitého zrušení pracovního poměru nutnost skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Zásadním rozdílem však je, že toto pravidlo se uplatní pro obě strany pracovněprávního vztahu, tj. nejen zaměstnavatele ale i zaměstnance.²⁰²

8.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr výlučně v případech stanovených v ustanovení § 55, odst. 1 zákoníku práce. Jednak v situaci, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce trvání alespoň jednoho roku nebo pro úmyslný trestný čin, který byl spáchán při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi k trestu odnětí svobody v délce trvání alespoň šesti měsíců. Pokud se nejedná o trestný čin, který byl spáchán v souvislosti s plněním pracovních úkolů, pak se zaměstnavatel často v praxi o vzniku důvodu pro okamžité zrušení ani nedozví, pokud mu jej

¹⁹⁸ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 200.

¹⁹⁹ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, s. 121.

²⁰⁰ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.6.2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004.

²⁰¹ DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4, s. 223 a 224.

²⁰² Srov. ustanovení § 60 zákoníku práce.

zaměstnanec sám nesdělí, a to zejména s ohledem na ochranu osobních údajů.²⁰³ Oproti tomu podmínku spáchání úmyslného trestného činu v souvislosti s plněním pracovních úkolů nelze vykládat extenzivně, a pokud k tomuto porušení došlo například u předchozího zaměstnavatele, nezaloží to důvod k okamžitému zrušení u zaměstnavatele nového.²⁰⁴

Druhým a v praxi mnohem častěji využívaným²⁰⁵ případem, kdy zákoník práce připouští, aby zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr, je pokud zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. V těchto případech dochází ke ztrátě důvěry a nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec nadále zaměstnával, byť i jen po dobu výpovědní doby. Nelze totiž například vyloučit, že by se zaměstnanec takového zvlášť hrubého porušení dopustil znovu, důsledkem čehož by zaměstnavatel mohl (znovu) utrpět například zásadní škody na majetku, poškození dobrého jména či újmu na zdraví ostatních svých zaměstnanců.²⁰⁶

Zvlášť hrubým porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k vykonávané práci, které založí důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, jsou dle rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR²⁰⁷ například případy, kdy zaměstnanec útočí na majetek zaměstnavatele (krádež, zpronevěra, pokus o jeho odčerpání),²⁰⁸ dlouhodobé porušování zákazu konkurence z významné pozice,²⁰⁹ zneužití kontaktů zaměstnavatele k vlastnímu obohacení,²¹⁰ či vyhrožování nebo vydírání ze strany zaměstnance. V případech neomluvených absencí pak platí, že je vždy třeba přihlížet ke konkrétním okolnostem případu (míra zavinění zaměstnance, způsobená škoda, časová souvislost, funkce zaměstnance) a nelze obecně stanovit množstevní nebo časovou hranici, po jejímž splnění by bylo možné bez dalšího dovést existenci důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.²¹¹

²⁰³ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 123.

²⁰⁴ Výkladová stanoviska Kolegia expertů AKV (XIII./4.), dostupné online: <https://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html> [cit. 10.5.2024].

²⁰⁵ Tamtéž.

²⁰⁶ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, s. 127.

²⁰⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 126.

²⁰⁸ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013.

²⁰⁹ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.4.2015, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014.

²¹⁰ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012.

²¹¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 347 a 348.

Zaměstnavatel je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr jen v subjektivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy důvod vznikl. Subjektivní lhůta se dále v určitých případech prodlužuje dle ustanovení § 58, odst. 2 zákoníku práce, jak již bylo blíže popsáno v kapitole věnující se výpovědi ze strany zaměstnavatele. Pokud není toto právo uplatněno včas, dochází k jeho zániku (prekluzi) a takto učiněné okamžité zrušení by bylo neplatné.²¹²

Ze strany zaměstnavatele se taktéž i při okamžitém zrušení pracovního poměru uplatňuje omezení dle § 55, odst. 2 zákoníku práce, dle něž není možné pracovní poměr okamžitě zrušit s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené nebo se zaměstnancem či zaměstnankyní čerpajícími rodičovskou dovolenou. Tím není dotčeno právo zaměstnavatele dát těmto zvláště chráněným osobám, pro které by okamžité zrušení představovalo nepřiměřeně tvrdý zásah, výpověď z důvodu dle § 52, písm. g) zákoníku práce.²¹³

Z hlediska zaměstnanců – cizinců, držitelů zaměstnanecké či modré karty, bývá okamžité zrušení pracovního poměru v praxi zpravidla ještě intenzivnější komplikací, než je tomu u ostatních zaměstnanců. Důvodem je skutečnost, že v případě okamžitého zrušení absentuje výpovědní doba, která standardně poskytuje dodatečný čas pro nalezení jiného zaměstnání. Cizinci, držitelé zaměstnaneckých (vyjma těch s volným přístupem na trh práce dle § 98 zákona o zaměstnanosti) a modrých karet, mají totiž jen omezený čas na nalezení nového zaměstnání. Konkrétně u držitelů zaměstnaneckých karet je to 60 dnů ode dne skončení pracovního poměru, jinak zaměstnanecká karta bez dalšího zaniká.²¹⁴ Držitelé modrých karet, jakožto vysoce kvalifikovaní pracovníci mají režim o něco benevolentnější a modrá karta jim bude zrušena, pokud jejich nezaměstnanost přesáhne 3 měsíce (jsou-li jejími držiteli méně než 2 roky), případně 6 měsíců (jsou-li jejími držiteli více jak 2 roky).²¹⁵

²¹² Tamtéž, s. 365.

²¹³ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1, s. 28.

²¹⁴ Srov. ustanovení § 42g, odst. 7 ve spojení s § 63 zákona o pobytu cizinců.

²¹⁵ Srov. ustanovení § 46f, odst. 1, písm. e) a f) zákona o pobytu cizinců.

8.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Právo okamžitě zrušit pracovní poměr samozřejmě náleží také zaměstnanci, nicméně i ten je oprávněn přistoupit k okamžitému zrušení jen ze zákonem taxativně vymezených důvodů. Ustanovení § 56 zákoníku práce poskytuje zaměstnanci dva důvody zakládající možnost okamžitého zrušení pracovního poměru, prvním z nich je situace, kdy nemůže zaměstnanec dle lékařského posudku (případně rozhodnutí přezkumného správního orgánu) práci nadále vykonávat bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu ve lhůtě 15 dnů ode dne doručení tohoto posudku neumožní konat jinou vhodnou práci. Tato povinnost převedení zaměstnance na jinou práci vyplývá pro zaměstnavatele z § 41, odst. 1, písm. a) zákoníku práce, přičemž od doručení posudku nemůže zaměstnanec původní práci vykonávat a jedná se tedy o překážky v práci na straně zaměstnavatele spjaté s nárokem zaměstnance na náhradu mzdy odpovídající průměrnému výdělků.²¹⁶

Druhým, v praxi mnohem častěji využívaným důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je skutečnost, že zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo plat, případně jejich náhradu anebo jakoukoli jejich část ani do 15 dnů od uplynutí doby splatnosti. Postačí, i pokud není vyplacena nepatrná část mzdy nebo platu, včetně například příplatků za práci ve svátek, v noci, v sobotu či neděli.²¹⁷ Pokud by k nevyplacení mzdy, platu či jejich části došlo výhradně v důsledku chyby, omylu či jiné zřejmé nesprávnosti a zaměstnavatel by bezodkladně zjednal nápravu, pak je okamžité zrušení z tohoto důvodu neplatné.²¹⁸ Co se týče data splatnosti mzdy, platu či jejich části, pak platí, že je-li ujednána splatnost odlišně od zákona, počíná běh patnáctidenní lhůty po tomto datu splatnosti²¹⁹. Tuto situaci je však nutné rozlišovat od případů, kdy je sjednán pravidelný výplatní termín, jehož (ne)dodržení není pro posouzení splnění předpokladů pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem relevantní.²²⁰

²¹⁶ HŮRKA Petr, ELIÁŠ Karel, BEZOUŠKA Petr a VRAJÍK Michal. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Polygon, 2022. [cit. 10.5.2024] Převzato z právního systému CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

²¹⁷ Tamtéž.

²¹⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.1.2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010.

²¹⁹ DOLEŽÍLEK, Jirí. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4, s. 236 a 237.

²²⁰ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, s. 131.

Pokud dojde k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem, vzniká mu nárok na náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku odpovídající délce výpovědní doby,²²¹ což mu logicky kompenzuje finanční prostředky, které by mohl legitimně očekávat, nedošlo-li by jednáním či opomenutím zaměstnavatele ke vzniku důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

²²¹ Srov. ustanovení § 56, odst. 2 zákoníku práce.

9. ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

9.1 Pojem „zkušební doba“ a její trvání

Zkušební doba je důležitým nástrojem pracovního práva, který oběma stranám smluvního vztahu umožňuje v předem dohodnuté době (za dodržení zákonných limitací) vyzkoušet vzájemnou spolupráci a důkladně zvážit pokračování pracovního poměru.²²² Zaměstnanec tedy může během tohoto období posuzovat např. náročnost práce, pracovní prostředí, vztahy na pracovišti, mzdové podmínky, které nejsou před nástupem stanoveny (např. nenárokové složky mzdy) apod.; oproti tomu zaměstnavatel si může vyhodnotit výkonnost zaměstnance, jeho kompatibilitu s existujícím kolektivem či jeho spolehlivost.

Na rozdíl od období mimo zkušební dobu je během zkušební doby záměrně utlumena ochranná funkce pracovního práva a právní jistota stran, neboť ukončení pracovního poměru je během jejího trvání z obou stran podstatně jednodušší.

Zkušební doba musí být sjednána vždy písemně (srov. § 35, odst. 6 zákoníku práce), typicky bývá sjednána v pracovní smlouvě, avšak lze ji sjednat i v samostatném ujednání, a to nejpozději ke dni sjednaného nástupu do práce či ke dni jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (srov. § 35, odst. 3 zákoníku práce). Z toho vyplývá, že zkušební dobu není možné sjednat, například pokud dochází ke změně či prodloužení již existujícího pracovního poměru. Dohoda o zkušební době je však přípustná, pokud je sjednána se zaměstnancem, který dosud stejnou práci vykonával u zaměstnavatele na základě dohod mimo pracovní poměr a nyní by měl práci vykonávat v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy.²²³

V případě nedodržení písemné formy je takto sjednaná zkušební doba neplatná, avšak tuto neplatnost mohou smluvní strany dodatečně zhojit postupem dle § 582, odst. 1 občanského zákoníku, který se v takovýchto případech uplatní subsidiárně.²²⁴

²²² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 219.

²²³ HŮRKA Petr, ELIÁŠ Karel, BEZOUŠKA Petr a VRAJÍK Michal, *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*, Polygon, 2022 [cit. 16.5.2024] Převzato z právního systému CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

²²⁴ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0, s. 105.

Délka zkušební doby je na dohodě stran, ovšem za dodržení zákonných limitů,²²⁵ které činí 3 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru a 6 měsíců od tohoto data pro vedoucí zaměstnance ve smyslu § 11 zákoníku práce, tj. zaměstnance, kteří jsou oprávněni stanovovat a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, a dále řídit, organizovat a kontrolovat jejich práci a udělovat jim související pokyny. Délka zkušební doby však nikdy nemůže trvat déle než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru, tzn. například u řadového zaměstnance, najatého na sezónní práci se sjednanou délkou pracovního poměru 4 měsíců nelze sjednat zkušební dobu na více než 2 měsíce, ačkoli by za jiných okolností (tj. při delším pracovním poměru) mohla dle zákona činit až 3 měsíce. Aktuálně je v Poslanecké sněmovně projednáván vládní návrh zákona (novela zákoníku práce), kterým by mimo jiné mělo dojít k prodloužení zákonných limitů pro délku zkušební doby až na 4 měsíce pro řadové zaměstnance a 8 měsíců pro zaměstnance vedoucí.²²⁶

Prodloužení zkušební doby dohodou stran je možné pouze formou změny či nahrazení dosavadního závazku (dodatek, novace) až do data, které bylo sjednáno jako datum nástupu do práce. Po tomto datu již dodatečné prodloužení zkušební doby není možné, vyjma případů, kdy zaměstnanec nekoná práci po dobu celodenních překážek v práci či po dobu čerpání celodenní dovolené²²⁷

9.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zákon výslovně vyžaduje písemnou formu zrušení pracovního poměru ve zkušební době, ať už se jedná o zrušení ze strany zaměstnance či zaměstnavatele. Pokud tato forma není dodržena, jedná se o nicotné (zdanlivé) právní jednání, ke kterému se nepřihlíží, tj. není způsobilé vyvolat příslušné právní účinky.²²⁸

Ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době může dojít jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, a to z jakýchkoli důvodů či bez uvedení důvodu. To ovšem neznamená, že by zaměstnavatel mohl pracovní poměr rušit skutečně z „jakéhokoli“ důvodu, nadále se uplatní

²²⁵ Srov. § 35, odst. 1 a 5 zákoníku práce.

²²⁶ Sněmovní tisk č. 775/0 – vládní návrh zákona, kterým se mění zákoník práce a některé další zákony (§ 35).

²²⁷ Srov. § 35, odst. 4 zákoníku práce.

²²⁸ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 201.

korektiv zákazu diskriminace. Toto zdůrazňuje v rámci své ustálené rozhodovací praxe i Nejvyšší soud ČR, kdy například ve sporu o neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době, kdy žalobcem byl zaměstnanec se zdravotním postižením, uvedl následující:

„Z žádného ustanovení zákoníku práce však nelze dovodit, že by (jak rovněž správně uvádí odvolací soud) ustanovení § 1 zák. práce (a tedy i § 1 odst. 4 zák. práce) nedopadalo na úkon zaměstnavatele podle § 58 zák. práce (na zrušení pracovního poměru ve zkušební době). Samotná okolnost, že jde o zjednodušený způsob skončení pracovního poměru neznamená, že by i takový úkon neměl být poměřován z hlediska diskriminace a rovného zacházení. Je totiž nepochybné, že i při takovém právním úkonu může dojít k tomu, že vykazuje znaky diskriminačního jednání a je v rozporu s principy rovného zacházení.

Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že také zrušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba poměřovat z hlediska pravidel zákazu diskriminace.“²²⁹

Obdobně pak v nedávném rozhodnutí Nejvyšší soud ČR řešil i případ, kdy došlo ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době z důvodu těhotenství zaměstnankyně:

„Zaměstnavatel může – jak správně uvedl odvolací soud – zrušit pracovní poměr ve zkušební době také s těhotnou zaměstnankyní, stane-li se tak z důvodů, které nesouvisejí s jejím těhotenstvím. Spočívá-li však důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele v těhotenství zaměstnankyně, jde o její nepřípustnou diskriminaci, která má za následek jednak neplatnost tohoto rozvázání pracovního poměru, jednak možnost, aby se dotčená zaměstnankyně domáhala ochrany před touto diskriminací právními prostředky upravenými v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona. To platí nejen v případě, kdy je těhotenství zaměstnankyně v písemném zrušení pracovního poměru výslovně uvedeno jako důvod tohoto rozvázání pracovního poměru, ale i v případě, kdy tento důvod (přestože vedl zaměstnavatele ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době) v písemném zrušovací jednání výslovně uveden není nebo kdy je v něm v rozporu se skutečností uveden jiný důvod.“²³⁰

²²⁹ DOLEŽÍLEK, Jirí. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4, s. 240 a 241; Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.4.2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.

²³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.3.2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020.

Zaměstnavatel dle § 66, odst. 1, věty druhé zákoníku práce není oprávněn zrušit pracovní poměr během prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti či karantény zaměstnance. Důvodem tohoto omezení je skutečnost, že během tohoto období dočasné pracovní neschopnosti (karantény) je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci náhradu mzdy, přičemž zrušením pracovního poměru by se této povinnosti zprostil a zaměstnanec by následně zůstal bez prostředků, neboť na nemocenské dávky vzniká nárok až 15. dnem dočasné pracovní neschopnosti.²³¹ Ohledně otázky následků zrušení pracovního poměru ve zkušební době v rozporu s tímto omezením, existují dva protichůdné odborné názory, dle výkladového stanoviska Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (AKV)²³² je takovéto zrušení platné, přičemž jeho účinky nastanou až ke skončení této ochranné lhůty (tj. k 14. dni dočasné pracovní neschopnosti či karantény). Oproti tomu Mlýnková²³³ zastává názor, dle něž je zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněné v rozporu s § 66, odst. 1, věty druhé zákoníku práce neplatné, k tomuto názoru se přiklání s odkazem na možný rozpor s právním předpisem vyšší právní síly (konkrétně čl. 33, odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie) i Vrajík.²³⁴

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době může být učiněno bez uvedení konkrétního data, v takovém případě dochází ke zrušení dnem jeho řádného doručení. V rámci zrušení ve zkušební době lze však také uvést konkrétní datum, k němuž se pracovní poměr zrušuje, pokud by však toto datum připadalo na den, který spadá do období po uplynutí zkušební doby, skončí pracovní poměr posledním dnem zkušební doby.²³⁵

Z hlediska cizinců – držitelů duální zaměstnanecké karty (tj. těch, kteří nemají volný přístup na trh práce ve smyslu ustanovení § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění), je pak skutečnost, že došlo k rozvázání pracovního poměru jeho zrušením ve zkušební době významná. Důvodem je, že tito cizinci nejsou oprávněni během prvních 6 měsíců svého pobytu na území změnit zaměstnavatele, nicméně u cizinců, u kterých dojde ke zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době, se uplatní výjimka z tohoto omezení v souladu s ustanovením

²³¹ Srov. § 26, odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

²³² Výkladová stanoviska Kolegia expertů AKV (XVII./3.), dostupné online na: <https://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html> [cit. 10.7.2024].

²³³ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, s. 142.

²³⁴ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 149 a 150.

²³⁵ DOLEŽÍLEK, Jirí. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4, s. 240; Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.4.1995, sp. zn. 6 Cdo 11/1994.

§ 42g, odst. 7 zákona o pobytu cizinců, která jim umožňuje změnit zaměstnavatele a tedy zachovat jejich pobytové oprávnění i během prvních 6 měsíců pobytu na území.

Bohužel pokud pracovní poměr ve zkušební době zruší zaměstnanec (cizinec) – držitel zaměstnanecké karty, není oprávněn zaměstnavatele následně změnit a dojde tak k zániku platnosti zaměstnanecké karty uplynutím 60 dnů ode dne skončení pracovního poměru²³⁶ a cizinec je zpravidla nucen odcestovat. Tím dochází k zásadnímu narušení institutu zkušební doby jako nástroje pro vyzkoušení vzájemné spolupráce, neboť zaměstnanci (cizinci) – držitelé zaměstnanecké karty jsou nuceni, chtějí-li zachovat zaměstnaneckou kartu v platnosti, v pracovním poměru setrvat nejméně 6 měsíců a následně již nemají možnost (nevyhovují-li jim podmínky) pracovní poměr ve zkušební době zrušit z důvodu uplynutí zkušební doby.²³⁷

²³⁶ Srov. § 63, odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

²³⁷ TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-648-1, s. 47.

10.SPECIFICKÉ INSTITUTY ÚZCE SOUVISEJÍCÍ S PRÁVNÍM JEDNÁNÍM SMĚŘUJÍCÍM KE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

10.1 Role odborových organizací a hromadné propouštění

Zákoník práce zaměstnavateli ukládá, aby do určité míry dané druhem právního jednání a osobou dotčeného zaměstnance, zapojil do procesu odborovou organizaci, pokud u zaměstnavatele působí. Účelem je poskytnout odborové organizaci prostor pro hájení práv dotčených zaměstnanců,²³⁸ přičemž tyto povinnosti dle ustanovení § 61 zákoníku práce se uplatní výhradně, pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, nikoli jen rada zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.²³⁹

První povinností zaměstnavatele v této oblasti je povinnost dle ustanovení § 61, odst. 1 zákoníku práce, dle níž musí projednat každou výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru dané zaměstnavatelem s odborovou organizací, a to předem. Tato povinnost se vztahuje i na výpověď či okamžité zrušení, které má být dáno zaměstnanci, který není členem odborové organizace.²⁴⁰ Projednáním se rozumí výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody, a to s dostatečným předstihem, aby odborová organizace mohla vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel jej mohl vzít do úvahy.²⁴¹

Zaměstnavatel není stanoviskem odborové organizace vázán a po řádném projednání je oprávněn okamžité zrušení či výpověď učinit. Pokud nedojde k řádnému projednání, nemá to vliv na platnost výpovědi nebo okamžitého zrušení,²⁴² zaměstnavatel se tím však dopouští přestupku dle § 25, odst. 1, písm. a) zákona o inspekci práce, za nějž mu může být uložena pokuta až do výše dvou milionů korun (srov. § 25, odst. 2, písm. a) zákona o inspekci práce).

Druhá povinnost se týká ostatních právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru (tj. dohoda, zrušení ve zkušební době nebo okamžité zrušení či výpověď daná

²³⁸ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, s. 111.

²³⁹ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 174.

²⁴⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 376.

²⁴¹ Srov. ustanovení § 278, odst. 3 zákoníku práce.

²⁴² DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4, s. 244 a 245, rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6.3.1995, sp. zn. 6 Cdo 136/1994.

zaměstnancem), u nichž je zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 61, odst. 5 zákoníku práce povinen seznámit odborovou organizaci s jejich existencí v dohodnuté lhůtě. V těchto případech není zájem společnosti na zvláštní ochraně zaměstnance a postačí tedy informovat ex-post, ostatně mnohdy to ani fakticky není možné, neboť zaměstnavatel zpravidla neví, že zaměstnanec má v úmyslu skončit pracovní poměr.²⁴³ Obdobně jako u nesplnění povinnosti projednání popsaného výše nemá nesplnění informační povinnosti zaměstnavatele za následek neplatnost dotčeného právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru, avšak opět se jedná o přestupek dle zákona o inspekci práce.

Poslední povinností zaměstnavatele dle § 61 zákoníku práce je zvláštní povinnost vztahující se k případům výpovědi či okamžitého zrušení daných zaměstnavatelem zaměstnancům, kteří u něj působí či v posledním roce působili ve funkci člena orgánu odborové organizace. Dle ustanovení § 61, odst. 2 zákoníku práce je v těchto případech zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s takovou výpovědí či okamžitým zrušením, přičemž platí, že pokud odborová organizace souhlas neodmítne udělit do 15 dnů od doručení žádosti o něj (tj. například se nevyjádří), má se za to, že byl udělen. Zaměstnavatel je v těchto případech limitován a udělený souhlas může využít jen po dobu 2 měsíců od jeho udělení a zároveň platí, že není-li souhlas udělen je okamžité zrušení či výpověď učiněná bez souhlasu neplatná, vyjma případů, kdy by soud rozhodl, že na zaměstnavateli nelze nadále spravedlivě požadovat zaměstnávání dotčeného zaměstnance.²⁴⁴

Toto omezení zaměstnavatele má za účel poskytnout zvýšenou ochranu zaměstnancům, kteří z titulu výkonu funkce v odborové organizaci mohou přicházet se zaměstnavatelem do střetů a mohou tak pro něj být nepohodlnými.²⁴⁵ Skutečnost, že člen orgánu odborové organizace nebyl zaměstnavateli znám či nebyl odborovou organizací oznámen, ačkoli ta k tomu dle kolektivní smlouvy byla povinna, nemá na tuto povinnost zaměstnavatele opatřit si souhlas odborové organizace vliv, přičemž zaměstnavateli nic nebrání se vždy organizace dotázat, zda dotčený zaměstnanec je jejím funkcionářem a zda tedy požívá zvláštní ochrany.²⁴⁶

²⁴³ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, s. 111.

²⁴⁴ Srov. § 61, odst. 3 a 4 zákoníku práce.

²⁴⁵ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, s. 159.

²⁴⁶ PODRAZIL, Petr. *K propouštění odborových funkcionářů*. Bulletin advokacie. 2021, č. 6, s. 47.

Další zvláštní povinnosti v souvislosti s právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru plynou pro zaměstnavatele ze zákoníku práce, pokud u něj má dojít k hromadnému propouštění.²⁴⁷ V těchto případech je zaměstnavatel povinen v rozsahu dle § 62, odst. 2, písm. a) až f) zákoníku práce informovat písemně a včas, nejméně však 30 dnů předem, odborovou organizaci a zároveň radu zaměstnanců (nepůsobí-li u něj, pak individuálně všechny zaměstnance, kterých se hromadné propouštění týká), s nimiž je následně třeba jednat za účelem nalezení shody, co se týče opatření k předejití či omezení hromadného propouštění a zmírnění jejich důsledků pro zaměstnance (srov. § 62, odst. 3 zákoníku práce).

Kromě výše uvedené povinnosti, jejíž nesplnění však nemá na platnost výpovědi daných zaměstnavatelem v rámci hromadného propouštění či okamžik skončení pracovního poměru žádný vliv,²⁴⁸ má zaměstnavatel také povinnost vůči místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Tu musí zaměstnavatel nejprve písemně informovat o záměru hromadného propouštění, jakož i přijatých opatřeních v rozsahu dle § 62, odst. 4 zákoníku práce a následně ji prokazatelně doručit písemnou zprávu o hromadném propouštění, v rámci níž mimo jiné uvede výsledky jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců či počet a složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Nesplnění této povinnosti vůči Úřadu práce nemá za následek neplatnost výpovědi,²⁴⁹ avšak pracovní poměr dotčených zaměstnanců neskončí dle § 63 zákoníku práce dříve, než po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy příslušné krajské pobočce Úřadu práce, vyjma případů kdy zaměstnanec netrvá na prodloužení pracovního poměru či případů, kdy bylo rozhodnuto o úpadku zaměstnavatele.

²⁴⁷ Srov. § 62, odst. 1 zákoníku práce, které hromadné propouštění definuje, jako skončení pracovních poměrů v důsledku výpovědi daných zaměstnavatelem z organizačních důvodů v období 30 kalendářních dnů, a to nejméně 10 zaměstnanců (pro zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců), 10 % zaměstnanců (u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců) nebo 30 zaměstnanců (u zaměstnavatele, který má více než 300 zaměstnanců). Pokud skončí za těchto podmínek alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se pro účely tohoto ustanovení i zaměstnanci, kterým pracovní poměr skončil v důsledku dohody z organizačních důvodů.

²⁴⁸ Srov. § 19, odst. 2 zákoníku práce, dle něž není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen proto, že nebylo projednáno s příslušným orgánem.

²⁴⁹ ZAJÍČEK, Tomáš. *Hromadné propouštění – opravdu téměř bez rizika?.* Právní rozhledy. 2021, č. 15-16, s. 523.

10.2 Zvláštní případy odstoupení od pracovní smlouvy a odvolání z místa vedoucího zaměstnance a jeho vzdání se

Odstoupení od pracovní smlouvy není jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru, neboť v jeho důsledku pracovní poměr nikdy platně nevznikne,²⁵⁰ přesto mám za to, že je vhodné jej v rámci této práce okrajově zmínit. Odstoupení od pracovní smlouvy zákoník práce umožňuje výhradně do okamžiku nástupu zaměstnance do práce (srov. § 34, odst. 4), přičemž smluvní strany mohou za subsidiárního uplatnění občanského zákoníku od pracovní smlouvy odstoupit jen ze zákonem stanovených důvodů či důvodů sjednaných ve smlouvě.²⁵¹

Ke skončení pracovního poměru také dochází v důsledku odvolání z místa vedoucího zaměstnance či vzdání se tohoto místa. Tato varianta se uplatní výhradně na jmenované vedoucí zaměstnance, tj. osoby ve veřejné sféře uvedené v ustanovení § 33, odst. 3 zákoníku práce, případně stanovené zvláštním předpisem. V případě odvolání z místa vedoucího zaměstnance má zaměstnavatel tzv. nabídkovou povinnost, tj. musí zaměstnanci nabídnout jinou pracovní pozici odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu.²⁵² Není-li takto nabídnuté místo přijato, případně nemůže-li jej zaměstnavatel vůbec nabídnout (neexistuje-li), pak nastávají jednak překážky v práci na straně zaměstnavatele a dále je dána tzv. „fikce nadbytečnosti“²⁵³ dle § 73a, odst. 2 zákoníku práce, při níž je dán výpovědní důvod dle § 52, písm. c) zákoníku práce.

²⁵⁰ Pracovní poměr vzniká dle § 36 zákoníku práce dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce či dnem jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance, přičemž platným odstoupením dojde k zániku smlouvy ještě před tímto okamžikem.

²⁵¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 212.

²⁵² ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2, s. 168.

²⁵³ Tamtéž, s. 170.

ZÁVĚR

Cílem této práce byla komplexní analýza právní úpravy právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru, a to včetně specifických dopadů na cizince. Po rozboru relevantních zákonů, přílehlavé judikatury, odborné literatury, jakož i nedávných změn zákoníku práce, jsem došel k závěru, že právní úprava je v této oblasti v zásadě přehledná a až na dílčí nedostatky kvalitně a podrobně zpracovaná. Na druhou stranu jsem přesvědčen, že bez znalosti příslušné judikatury je stále v mnoha oblastech pro laickou veřejnost složité se v úpravě právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru správně a plně zorientovat. V rámci tohoto závěru tedy na základě provedené analýzy předkládám vlastní navrhovaná východiska pro úpravu současného právního stavu tak, aby došlo k odstranění nejasností či nedostatků, které považuji za významné.

Níže uvádím vybrané návrhy de lege ferenda, přičemž první oblastí jsou návrhy změn, které by dle mého názoru vedly k vyšší flexibilitě na trhu práce při zachování určité míry ochrany zaměstnanců, jakožto základní funkce pracovního práva. V intencích aktuálního vládního návrhu novely zákoníku práce kvitují prodloužení zkušební doby a zkrácení výpovědní doby při výpovědi z důvodů dle § 52, písm. f) až h) zákoníku práce. Nad rámec toho bych navrhl možnost výpovědi bez udání důvodů ze strany zaměstnavatele, která by však byla kompenzována výpovědní dobou v délce trvání 6 měsíců, během níž by zaměstnanec měl nárok na dodatečné pracovní volno za účelem vyhledání zaměstnání v rozsahu nad rámec současné úpravy (např. 2 půldny v týdnu) a při zachování náhrady mzdy v plné výši. V tomto případě je zaměstnanci dle mého názoru poskytnut dostatečný prostor k nalezení nového zaměstnání, navíc s přihlédnutím k odstupnému, na které by v této situaci měl zaměstnanec přirozeně taktéž nárok v plné zákonné výši.

Ačkoli hodnotím nedávné změny v zákonné úpravě při doručování písemností týkajících se skončení pracovního poměru jednoznačně pozitivně, domnívám se, že zákonodárce zde stále má prostor pro další rozvolnění příslušné legislativy. Jsem přesvědčen, že pro efektivnější využití doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (email) v praxi, by bylo vhodné odstranit požadavek na použití uznávaného elektronického podpisu zaměstnavatelem. Tuto změnu by bylo možné vyvážit například zavedením povinnosti odeslat doručovanou písemnost z emailové adresy uvedené zaměstnavatelem v pracovní smlouvě či jinak písemně sdělené zaměstnavatelem zaměstnanci předem.

Další mé návrhy de lege ferenda směřují na odstranění dílčích interpretačních mezer v zákoníku práce, které byly dosud vyplněny judikaturou. Tyto změny by vedly k vyšší míře srozumitelnosti pro laickou veřejnost a přispěly by tak k právní jistotě subjektů pracovněprávního vztahu při realizaci právních jednání směřujících k jeho skončení. Konkrétněji bych v případě dohody o rozvázání pracovního poměru upřesnil zákonem případy, kdy je datum skončení stanoveno v dohodě nevhodně (datum absentuje nebo připadá na období před podpisem dohody) a zejména jejich vliv na platnost a účinnost dohody. V případě výpovědi dané zaměstnavatelem pak navrhuji výslovné zakotvení možnosti uvést více výpovědních důvodů a přípustnost její kombinace s okamžitým zrušením pracovního poměru. V úpravě doručování by bylo vhodné výslovně zakotvit nutnost doručení originálu písemnosti, nemožnost zaměstnance klást si podmínky pro doručení a dále možnost zaměstnavatele doručovat písemnost zaměstnanci mimo pracoviště kdykoli, tj. i mimo pracovní dobu.

Na základě této práce jsem se dále utvrdil v závěru, že u zaměstnanců – cizinců ze třetích zemí mimo EU, je umocněno jejich postavení jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu, neboť jejich pobytové oprávnění často přímo závisí na existenci pracovního poměru. K vyvážení této nerovnosti bych navrhoval jednak prodloužení lhůt navázaných na skončení pracovního poměru uvedených v zákoně o pobytu cizinců. Dále pak uzákonění zvláštní informační povinnosti zaměstnavatele vůči těmto zaměstnancům – cizincům v rámci zákoníku práce tak, aby tito zaměstnanci byli vždy v souvislosti s právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru písemně informováni o možných důsledcích tohoto skončení, jejich právu trvat na dalším zaměstnávání a namítat jeho neplatnost, jakož i o jejich povinnostech a souvisejících lhůtách dle dalších právních předpisů (tj. dle zákona o pobytu cizinců).

Seznam zkratek

Zkratky použité v této práci:

antidiskriminační zákon: zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

apod.: a podobně

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

např.: například

Nejvyšší soud ČR: Nejvyšší soud České republiky

sp. zn.: spisová značka

srov.: srovnej

tj.: to jest

tzn.: to znamená

tzv.: takzvaný

zákon o inspekci práce: zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon o pobytu cizinců: zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

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

živnostenský zákon: zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

1 Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

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

BOBEK, Michal, BŘÍZA, Petr, HUBKOVÁ, Pavlína. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-896-2.

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

HROMADA, Miroslav. *Pracovníprávní spory*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7.

HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-287-8.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.

HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-915-7.

JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1.

JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovníprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-469-5.

KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-616-6.

KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0.

LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, ISBN 978-80-7400-852-8.

MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5.

PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova universita, 2014. ISBN 978-80-210-7500-9.

ŠTANG, Michal. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-794-8.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2.

TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-648-1.

2 Seznam použitých odborných článků

GREPL, Jan. *Závažnost porušení povinností zaměstnancem*. Právní rozhledy. 2022, č. 2.

JOUZA, Ladislav. *Výpověď pro nadbytečnost*. Bulletin advokacie. 2015, č. 1-2.

JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru v judikatuře*. Bulletin advokacie. 2016, č. 9, s. 31

JOUZA, Ladislav. *Právní jednání podle o. z. – důsledky pro pracovněprávní vztahy*. Bulletin advokacie. 2015, č. 3, s. 34

KORBEL, František, KOVÁŘ Dalibor, POTOČŇÁK Štefan a ALMER Pavel. *Elektronická identita při elektronickém (hmotně)právním jednání*. Právní rozhledy. 2019, č. 18, s. 626

PODRAZIL, Petr. *K propouštění odborových funkcionářů*. Bulletin advokacie. 2021, č. 6.

ŠTEFKO, Martin. *Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku*. Právní rozhledy. 2018, č. 15-16.

ZAJÍČEK, Tomáš. *Hromadné propouštění – opravdu téměř bez rizika?*. Právní rozhledy. 2021, č. 15-16.

3 Seznam použitých internetových zdrojů

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele, 2024, dostupné online:

<https://www.mpsv.cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele>

[cit. 20.6.2024]

Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu. Doporučení veřejného ochránce práv, 2022. dostupné online: https://www.ochrance.cz/dokument/rodicovstvi_a_diskriminace_v_praci/rodicovstvi-a-diskriminace-doporuceni.pdf [cit. 3.10.2023]

STRÁNSKÝ, Jaroslav, Normotvorná činnost Mezinárodní organizace práce, Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2011, dostupné online: https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2011/files/normotvorba/Stransky_Jaroslav_6123.pdf [cit. 15.6.2023]

Výkladová stanoviska Kolegia expertů AKV (XVII./3.), dostupné online: <https://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html> [cit. 10.7.2024]

Výkladová stanoviska Kolegia expertů AKV (XIII./4.), dostupné online: <https://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html> [cit. 10.5.2024]

4 Seznam použitých právních předpisů

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky

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

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

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

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

5 Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu České republiky:

- Pl.ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008 (č. 116/2008 Sb.)

- Pl.ÚS 54/10 ze dne 24.4.2012
- Pl.ÚS 10/12 ze dne 23.5.2017

Rozsudky Nejvyššího soudu České republiky:

- ze dne 1.11.2017, sp. zn. 20 Cdo 4016/2017
- ze dne 27.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 3551/2017
- ze dne 8.1.2008, sp. zn. 29 Odo 805/2006
- ze dne 21.4.2010, sp. zn. 21 Cdo 25/2009
- ze dne 27.11.2018, sp. zn.: 21 Cdo 3551/2017
- ze dne 26.9.2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011
- ze dne 23.7.2019, sp. zn. 21 Cdo 2167/2019
- ze dne 2.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010
- ze dne 30.4.2019, sp. zn. 21 Cdo 361/2018
- ze dne 23.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014
- ze dne 21.4.2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008
- ze dne 16.3.2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020
- ze dne 3.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/1998
- ze dne 20.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000
- ze dne 14.10.1996, sp. zn. 3 Cdon 946/1996
- ze dne 12.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 2999/2000
- ze dne 8.3.2005 sp. zn. 21 Cdo 2098/2004
- ze dne 11.9.1997, sp. zn. 2 Cdon 195/1997
- ze dne 23.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 138/2003
- ze dne 12.6.2012, sp. zn. 21 Cdo 1506/2011
- ze dne 4.5.2016, sp. zn: 21 Cdo 4972/2015
- ze dne 24.1.2017, sp. zn. 21 Cdo 4984/2016
- ze dne 19.9.2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017
- ze dne 22.9.2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008
- ze dne 28.4.1992, sp. zn. 6 Cdo 1/1992
- ze dne 15.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014
- ze dne 20.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000
- ze dne 24.6.2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004
- ze dne 21.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013
- ze dne 22.4.2015, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014
- ze dne 6.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012
- ze dne 10.1.2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010
- ze dne 6.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012

Rozsudky Vrchního soudu v Praze:

- ze dne 28.4.1995, sp. zn. 6 Cdo 11/1994
- ze dne 28.6.1995, sp. zn. 6 Cdo 69/1994
- ze dne 6.3.1995, sp. zn. 6 Cdo 136/1994

6 Seznam ostatních zdrojů

HŮRKA Petr, ELIÁŠ Karel, BEZOUŠKA Petr a VRAJÍK Michal. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Polygon, 2022. Převzato z právního systému CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

HLOUŠKOVÁ Pavla, KOŠNAR Michael, ROUČKOVÁ DANA, SCHMIED Zdeněk, SCHWEINER Petr, TOMANDLOVÁ Ludmila a VÁCHA Jan, *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2023*. ANAG. 2023. Převzato z právního systému CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

Sněmovní tisk č. 775/0 – vládní návrh zákona, kterým se mění zákoník práce a některé další zákony

Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru

Abstrakt a 3 klíčová slova v českém jazyce

Tato diplomová práce se zabývá rozбором právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru. Cílem této práce bylo poskytnout ucelený popis a analýzu jednotlivých právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru, tj. výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době a dohoda, a to s důrazem na praktickou interpretaci a judikaturu.

Východiskem pro konkrétnější řešení problematiky bylo nejprve základní vymezení pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva a dále pojem pracovního poměru včetně definice obsahu, účastníků a okamžiku jeho vzniku. V souvislosti s ústředním tématem práce bylo nutné se zabývat také samotným institutem právního jednání v širším slova smyslu (subsidiární použití občanského zákoníku a specifika v rámci zákoníku práce) a dále problematice doručování, která má nejen v pracovním právu zásadní vliv na (ne)účinnost právního jednání.

Při vypracování této práce byla využita metoda analýzy relevantních pramenů zahrnujících zákony (včetně historických znění a navrhovaných legislativních změn), odbornou literaturu a stanoviska a judikaturu různých stupňů soudní soustavy. Následně při aplikaci metody syntézy došlo k utřídění a vyjádření jednotlivých dílčích poznatků v rámci textu této práce. Stěžejní část této práce tvoří kapitoly pět až devět, které se zabývají jednotlivými právními jednáními směřujícími ke skončení pracovního poměru, ať už jednostrannými či dvoustrannými. Důraz je kladen zejména na omezení při realizaci jednání směřujících ke skončení pracovního poměru, která jsou projevem základní ochranné funkce pracovního práva. Citovaná judikatura poskytuje bohatá vodítka k určení těchto limitů v konkrétnějších případech vyskytujících se v praxi.

V rámci práce je také zkoumáno specifické postavení cizinců, jakožto subjektů pracovněprávních vztahů. Tito jsou zvláště ohroženou skupinou zaměstnanců, neboť jejich pobytové oprávnění často závisí právě na existenci pracovního poměru a je na ně kladena vyšší míra omezení a povinností spjatých se skončením pracovního poměru. Závěrem této práce je zhodnocen současný právní stav a předloženy vlastní autorovy návrhy de lege ferenda.

Klíčová slova:

Právní jednání

Pracovní poměr

Skončení pracovního poměru

Legal acts leading to the termination of an employment relationship

Abstract

This thesis deals with the assessment of the legal acts leading to the termination of an employment relationship. The goal of this thesis was to provide a complex description and analysis of particular legal acts leading to the termination of employment relationship, i.e. notice of termination, immediate termination, termination within the probationary period and termination agreement; with focus on practical interpretation and judicial decisions.

The foundation for the resolution of specific issues at hand was based on the elementary definition of the labor law and its position within the system of the law and further the definition of employment relationship including its content, participants and origination. Due to its close relation to the main topic of the thesis, it was also necessary to deal with the institute of legal acts in its broader context (subsidiary use of the Civil Code and specifics within the Labor Code) as well as the issue of notice deliveries which has substantial implications for the (in)validity of legal acts, not only in labor law.

This thesis has been made utilizing the method of analysis of relevant sources including laws (historical as well as proposed ones), specialized literature and opinions, as well as the judicial decisions of various levels of the court system. Then the synthesis method was applied in order to sort out and express particular partial notes within this thesis. The main part of the thesis consists of chapters five to nine, which deal with the particular legal acts leading to the termination of an employment relationship, both unilateral and bilateral. Particular emphasis is provided to the limitations affecting the acts leading to the termination of an employment relationship which demonstrate the elementary protective purpose of the labor law. The quoted judicial decisions provide plenty of leads in order to determine such limitations in particular cases as they occur in practice.

As a part of this thesis, the specific status of foreigners as subjects of the employment relations has also been reviewed. These are particularly threatened group of employees because their residency permit often depends on the existence of the employment relationship and additional restrictions and obligations apply to them after the termination of an employment relationship. As

a conclusion of this thesis an assessment of the current legal status is provided as well as some of authors own suggestions de lege ferenda.

Key words:

Legal acts

Employment relationship

Termination of an employment relationship