

**OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘED JEDNOSTRANNÝM
SKONČENÍM PRACOVNÍHO POMĚRU**

PREVENTION OF EMPLOYEE AGAINST TERMINATION OF
RELATIONSHIP BY EMPLOYER

Listopad 2011

Mgr. Jan Mikš

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně, všechny využití prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

Mgr. Jan Mikš

OBSAH

ÚVOD	5
1. Přípravovaná novelizace zákoníku práce.....	7
2. Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku.....	10
3. Obecně k rozvázání pracovního poměru	12
4. Odstoupení od pracovní smlouvy	15
5. Výpověď	17
5.1. Forma výpovědi	18
5.3. Odvolání výpovědi.....	20
5. 4. Výpovědní doba.....	22
6. Výpověď daná zaměstnavatelem	29
6.1. Subsumpce výpovědního důvodu	29
6.2. Zákonné důvody výpovědi.....	30
6.3. Důvody spočívající v organizačních změnách probíhajících u zaměstnavatele	31
6.3.1. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části [§ 52 písm. a) ZP].....	32
6.3.2. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části [§52 písm.b)ZP]	33
6.3.3. Nadbytečnost zaměstnance [§ 52 písm. c) ZP].....	34
6.3.4. Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice [§ 52 písm. d) ZP]	37
6.3.5. Dlouhodobá nezpůsobilost konat dosavadní práci [§ 52 písm. e) ZP]	41
6.3.6. Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce [§ 52 písm. f) ZP].....	43
6.3.7. Porušování povinností vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci [§ 52 písm. g) ZP]	44
6.4. Důvody k výpovědi z pohledu připravované novely zákoníku práce.....	47
6.5. Další podmínky podání výpovědi zaměstnavatelem	51
6.5.1. Povinnost zaměstnavatele projednat výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací a předchozí souhlas odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru zaměstnavatelem (§ 61 ZP)	51
6.6. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem.....	55
6.6.1. Ochranná doba	55
6.6.2. Souběh výpovědní a ochranné doby (stavení a prodloužení výpovědní doby)	58
6.3.3. Výjimky ze zákazu výpovědi.....	59
7. Okamžité zrušení pracovního poměru	61
7.1. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 55 ZP)	62
7.2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem (§ 56 ZP)	65
7.3. Subjektivní a objektivní lhůta (§ 58, § 59 ZP).....	67
7.4. Navrhované změny k okamžitému zrušení pracovního poměru.....	70
8. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 ZP).....	72
9. Skončení pracovního poměru na dobu určitou (§ 65 ZP).....	76
10. Hromadné propouštění (§ 62 - § 64 ZP).....	80

11. Odstupné a další instituty související se skončením pracovního poměru.....	84
11.1. Odstupné (§ 67 a § 68 ZP).....	84
11.2. Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání (§ 313 - 315 ZP).....	88
11.2.1. Potvrzení o zaměstnání (§ 313 ZP).....	89
11.2.2. Pracovní posudek (§ 314 ZP).....	90
11.2.3. Nesouhlas potvrzením nebo posudkem (§ 315 ZP).....	92
12. Neplatné rozvázání pracovního poměru (§ 69 až § 72 ZP).....	93
12.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 69 ZP).....	94
12.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance (§ 70 ZP).....	98
13. Uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu (§ 72 ZP).....	101
13.1. Lhůta k uplatnění neplatnosti žalobou.....	102
13.2. Neplatnost právních úkonů z hlediska vad jejich obsahu a formy po účinnosti věcné novely.....	103
14. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním (§ 73 ZP).....	106
ZÁVĚR.....	111
RESUMÉ - ENGLISH.....	115
SEZNAM ZKRATEK.....	118
POUŽITÁ LITERATURA.....	119
ABSTRAKT.....	129
ABSTRACT.....	130

ÚVOD

Pracovní poměr je základním a nejčastějším druhem pracovněprávního vztahu. Význam institutu skončení pracovního poměru v pracovním právu a potažmo i v celé společnosti je velice významný a závažný a proto by jeho právní úprava měla odpovídat principům demokratického právního státu. Pro zaměstnance ztráta zaměstnání nepředstavuje pouze zásah do jeho právní sféry, ale a priori zásah do sféry sociální, kterou představuje ztráta odměny, kterou zaměstnanec dříve za vykonanou práci obdržel. Absence platu nebo mzdy se neodráží pouze na hmotném zajištění zaměstnance samotného, ale mnohdy má vliv na rozpočet celé jeho rodiny. Ztráta zaměstnání pro zaměstnance obnáší mnohé negativní sociologické a psychologické důsledky, které jsou pro zaměstnance a celou společnost nežádoucí. Kromě zaměstnance je zde samozřejmě i druhý účastník pracovního poměru – zaměstnavatel, který zaměstnance zaměstnává a prostřednictvím práce, kterou pro něj zaměstnanec vykonává, naplňuje svoje podnikatelské nebo jiné cíle.

Cílem mé práce je co nejpodrobněji zachytit a analyzovat jednotlivé způsoby a postupy skončení pracovního poměru, obzvláště pak se zaměřením na ochranu zaměstnance před jednostranným skončením pracovního poměru, neboť zaměstnanec je více zranitelnou a ekonomicky slabší stranou v pracovněprávním poměru. Kromě ochrany zaměstnance se v této práci pokusím zároveň přiblížit i význam zásady flexibility, tedy podmínek, za kterých je zaměstnavatel schopen jednodušeji rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem. V jednotlivých kapitolách se budu zabývat především: výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, zrušením pracovního poměru ve zkušební době, skončením pracovního poměru na dobu určitou a skončením pracovního poměru založeného jmenováním. Součástí práce je i výklad k neplatnému rozvázání pracovního poměru a k některým dalším institutům, které v sobě bezpochyby nesou prvky ochrany zaměstnance a se skončením pracovního poměru nezbytně souvisí, např. nároky propuštěného zaměstnance na odstupné.

Stěžejním pramenem moji rigorózní práce je zákon č.262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon nebo ZP), který nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2007. Uvedený zákoník práce nahradil

zákon č. 65/1965 Sb. a byl již 26krát novelizován. V tomto ohledu věnuji samostatnou kapitolu především nálezu Ústavního soudu publikovaným pod č. 116/2008 Sb., kterým Ústavní soud zrušil delegační princip ve vztahu zákoníku práce k občanskému zákoníku a nahradil jej tradičním principem subsidiarity tj. principem podpůrné působnosti občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy. I přesto, že současný zákoník práce harmonizoval právní řád v souladu se směrnicemi komunitárního práva, nepovažuji jeho aktuální stav, vzhledem k již zmíněnému zrušovacímu nálezu Ústavního soudu, za vyhovující. Považuji proto za vhodné, věnovat se rovněž blížíci se novelizaci zákoníku práce, od které lze očekávat, že povede k modernizaci pracovního práva v ČR.

Rigorózní práce byla zpracována a aktualizována k právnímu stavu platnému ke dni 31. 10. 2011.

1. Přípravovaná novelizace zákoníku práce

S nálezem Ústavního soudu publikovaným pod č. 116/2008 Sb., který zrušil jedenáct ustanovení ZP, vzrostla zároveň i potřeba novelizovat tento předpis. Dne 7. října 2008 byl ministerstvem práce a sociálních věcí předložen k veřejné diskusi materiál, který byl výsledkem práce expertního panelu složeného z odborníků na pracovní právo. Z předloženého dokumentu (dále jen jako „koncepční novela“ nebo „koncepční změny“) je patrné, že se autoři inspirovali zahraničními právními úpravami a současnými evropskými trendy¹. Lze konstatovat, že se z větší části jedná o zdařilé legislativní dílo.² Koncepční novela byla projednána společnou tripartitní komisí, zpracována v paragrafovém znění a následně předložena vládě ke zpracování. Výsledkem je tzv. „věcná novela“ kterou připravilo ministerstvo práce a sociálních věcí. Věcná novela byla dne 4. března 2011 odeslána do vnějšího připomínkového řízení a dne 30. června 2011 byl vládou předložen Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR, jako Vládní návrh na vydání zákona kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk č. 411) (dále jen jako návrh zákona nebo jen návrh). Do prvního čtení se návrh dostal dne 12. července 2011 a po jeho přijetí byl přikázán k projednání jednotlivým výborům.³ Dne 30. srpna 2011 prošel návrh zákona obecnou rozpravou na 22. schůzi Poslanecké sněmovny a k jeho schválení v rámci třetího čtení došlo dne 9. září 2011. Dne 19. září byl návrh zákona postoupen k projednání horní komoře Parlamentu ČR jako tisk č. 188. Po projednání senátními výbory⁴ byl návrh zákona dne 7. října 2011

¹ Srov. Zelená kniha Evropské komise ze dne 23/11/2006, *Modernizovat pracovní právo, aby odpovídalo výzvě 21. století*, dostupná na: <http://www.kzps.cz/kzps/data/zelenakniha.pdf>.

² Bělina, Miroslav, *Právní zpravodaj*, Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce, č. 11/2008. s 5.

³ Ústavně právní výbor projednal návrh zákona a vydal 26. 8. 2011 a doporučil návrh schválit viz. Sněmovní tisk č. 411/1 dostupný na [www: http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=411&ct1=1](http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=411&ct1=1)

Výbor pro sociální politiku projednal návrh zákona a vydal 29. 8. 2011 s tím že vydal usnesení s pozměňovacími návrhy viz. Sněmovní tisk č. 411/2, dostupný na [www: http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=411&ct1=2](http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=411&ct1=2)

⁴ Výbor pro zdravotnictví a sociální politiku projednal návrh dne 29.9.2011 a přijal usnesení č. 339 s pozměňovacími návrhy, viz. Senátní tisk č. 188/1, dostupný na [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=61585](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=61585)

Ústavně-právní výbor projednal návrh dne 4.10.2011 a přijal k návrhu zamítavé usnesení č. 116, viz. senátní tisk č. 188/2, dostupný na [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=61628](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=61628)

projednána na schůzi Senátu s tím, že Senát návrh zamítl.⁵ I přes zamítavé stanovisko Senátu se očekává, že novela zákona bude přijata nadpoloviční většinou všech poslanců podle čl. 47 odst. 1 Ústavy ČR⁶. Věcná novela by měla být účinná od 1. ledna 2012.⁷

Předložená věcná novela, která vychází z koncepční novely, by se v zákoně měla projevit především v následujících čtyřech bodech:

1. Flexibilitou (pružností) pracovního poměru. Klade se větší důraz na smluvní utváření pracovních podmínek, více respektuje obecný princip autonomie vůle subjektů, ale zároveň i nezbytnou míru ochrany zaměstnanců jako slabší strany.
2. Liberalizací právní úpravy pracovního práva. Vymanění se z přílišné ochrany zaměstnanců v případech, kdy tato ochrana není důvodná a přináší tak větší příležitost k zaměstnání.
3. Zpřesněním právní úpravy. Mnohá ustanovení, která se v praxi ukázala být výkladově problematická, nepřesná, nesmyslná či dokonce si navzájem odporující, byla zpřesněna, přeformulována nebo doplněna.
4. Vyčištěním textu zákona. Nadbytečná, balastní ustanovení byla z novely zákona vypuštěna.⁸

Ve vztahu ke skončení pracovního poměru navrhovala koncepční novela mnoho změn, například navrhovala změnit zákonnou výpovědní dobu a možnost umožnit zaměstnanci nebo zaměstnavateli, aby nemuseli dodržet tuto výpovědní dobu celou namísto poskytnutí druhému účastníku pracovního vztahu peněžní vyrovnání či navrhovala sloučit do jedné skutkové podstaty důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. g) a písm. f) ZP.⁹ Též mělo dojít k nové úpravě stanovení výše odstupného apod.

⁵ Viz. usnesení Senátu č. 339 ze 12. schůze, konané dne 7. října 2011 k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, dostupný na [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=61866](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=61866)

⁶ Pozn. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb.

⁷ Viz. Tisková zpráva MPSV ze dne 30. srpna 2011 Sněmovní tisk 411 Novela z. - zákoník práce – EU. citováno dne 31.8. 2011, Dostupný na [www: http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=6&T=411](http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=6&T=411)

⁸ Sezemský, Jiří, *Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí*, Veřejná diskuse ke koncepčním změnám zákoníku práce, vyšlo 7.10.2008, s. 1. Dostupný na [www: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5757/07102008.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5757/07102008.pdf)

⁹ Pozn.: nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce a porušování povinností vyplívající z právního předpisu, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Jak již bylo v úvodu této kapitoly zmíněno, v současné době se očekává, že dojde ke schválení věcné novely, která především vychází z navrhovaných koncepčních změn zákoníku práce, i když některé navrhované změny z ní byly zcela nebo zčásti vypuštěny nebo pozměněny. Hlavním cílem připravované novelizace je liberalizace současné právní úpravy. Věcná novela ZP vychází z bohatého konceptu a jejím hlavním cílem je dosáhnout větší flexibility v pracovněprávních vztazích se současným zachováním práv zaměstnance jako slabší strany v tomto vztahu a tím se přiblížit k současnému evropskému trendu tzv. „flexijistoty“ v pracovním právu. Flexijistota nebo flexicurita je kombinací dvou slov flexibilita (z angl. slova: flexibility) a jistota neboli zabezpečení (z angl. slova: security). Jedná se o poměrně složitou koncepci právních vztahů, jejímž cílem je motivovat zaměstnavatele, aby sami podporovali sociální ochranu zaměstnanců za účelem zajištění vyšší pružnosti pracovního trhu. Očekává se, že takto vytvořená dynamika pracovního trhu pomůže vytvořit řadu dalších a kvalitnějších pracovních míst a snadnější přechod zaměstnanců na lepší pracovní pozice.¹⁰ Jinak řečeno, obě strany pracovního poměru by měly mít možnost rychleji jednostranně rozvázat pracovní poměr při současném respektování potřeb zaměstnavatelů a s ohledem na postavení zaměstnanců, a tím docílit oživení pracovního trhu.

¹⁰ Franta, Miroslav, *Týdeník Soudy*, Flexicurita je složitá mozaika vztahů, vyšlo 12.7.2007, č.27/2007, s. 1, dostupný na [www](http://www.tydenik-soudy.cz/verze2006/index.php?tid=n&cislo=200727&clanek=2007270101):
<http://www.tydenik-soudy.cz/verze2006/index.php?tid=n&cislo=200727&clanek=2007270101>

2. Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku

Nový zákoník práce byl původně postaven na principu delegace ve vztahu k občanskému zákoníku. Občanský zákoník by takto měl být aplikován pouze v případech, ve kterých je na něj v ZP pamatováno a to pouze v rozsahu, v jakém na něj ZP odkazoval. Jednalo se o koncepci dosud nevyzkoušenou, věcně nesprávnou a nesmyslnou a zřejmě odporující zásadám právního státu.

Jako příklad si lze představit situaci, kdy ZP sám určitou problematiku neupravuje a zároveň ve věci neodkazuje na občanský zákoník, čímž by bylo znemožněno soudu v předmětné věci spravedlivě rozhodnout. Dále by s přijetím nového občanského zákoníku zároveň vyvstala i zásadní nezbytnost novelizace zákoníku práce apod.¹¹

Proto Ústavní soud svým nálezem ze dne 12. března 2008 publikovaným pod č. 116/2008 Sb. zrušil ustanovení § 4 ZP a současně delegoval subsidiární, podpůrnou roli občanskému zákoníku ve vztahu k zákoníku práce. Tímto krokem Ústavní soud zabránil nevyhnutelným aplikačním problémům spojeným s tímto nešťastným ustanovením a posílil tak důvěru v právo.

Současně Ústavní soud ve svém nálezu jasně stanovil, že občanské právo je obecným soukromím právem vůči ostatním soukromoprávním odvětvím a ZP označil za speciální předpis vůči občanskému zákoníku. Občanský zákoník lze tedy nyní aplikovat v jeho celku a ve všech jeho souvislostech, nikoli jen v dílčích ustanoveních, čímž je zabráněno nežádoucí fragmentaci tohoto předpisu. Předpokladem aplikace občanského zákona na pracovněprávní vztahy je kumulativní splnění dvou podmínek. Za první ZP předmětnou problematiku sám neupravuje a za druhé, podpůrné užití občanského zákona není v rozporu se zásadami pracovního práva.¹²

¹¹ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, publikovaný pod č. 116/2008 Sb., str 4, odst. 8

¹² Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 4 Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 4 a 5. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

Nález Ústavního soudu nepožadoval zakotvení zásady přednosti občanského zákoníku do zákoníku práce, nicméně absence korektní úpravy zásady subsidiarity v ZP způsobila, že některá ustanovení zákona se stala zcela nadbytečnými nebo nejsou vzájemně propojená. Očekávaná novelizace zákona by měla § 4 ZP nahradit výše zmíněným pravidlem podpůrné působnosti občanského zákona a zároveň stanovit i omezení, kdy by aplikace občanského zákona měla být vyloučena z důvodu rozporu se základními zásadami a zvláštní ochranou zaměstnance v pracovněprávních vztazích.¹³ Podle vládního návrhu zákona by se na pracovněprávní vztahy neměla aplikovat občanskoprávní ustanovení o smlouvě ve prospěch třetí osoby¹⁴, o zadržovacím právu¹⁵, o vymíněném odstoupení od smlouvy¹⁶, o postoupení pohledávky¹⁷, o společných závazcích a právech¹⁸, o smlouvě s přesnou dobou splnění¹⁹ atd.²⁰

¹³ Viz. MPSV, Přílohy k základnímu přehledu námětů, příloha č. 1 *Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku*, str. 3. Dostupný na www.mpsv.cz/files/clanky/5759/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf

¹⁴ Srov. ust § 50, zákona č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵ Srov. ust § 175 až § 180, zákona č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶ Srov. ust § 497, zákona č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷ Srov. ust § 524 až § 530, zákona č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸ Srov. ust § 511 až § 515, zákona č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹ Srov. ust § 518, zákona č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰ Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 4b Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 5. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

3. Obecně k rozvázání pracovního poměru

Listina základních práv a svobod²¹ (dále jen LZPS) přiznává v čl. 26 každému právo na svobodnou volbu povolání. Obsahem tohoto práva je oprávnění jedince se rozhodnout o jaké zaměstnání se bude ucházet, ale nezahrnuje ovšem záruku, že jedinec zvolené povolání skutečně získá. Stejně tak pracovní předpisy připouští, že pracovní poměr může být ukončen, vždy však jen způsobem, který je příslušným předpisem upraven. Způsoby, kterými dochází k rozvázání pracovního poměru, jsou taxativně stanoveny v § 48 ZP.^{22, 23}

K zániku pracovního poměru dochází následkem právního (tedy pracovněprávního) úkonu na základě událostí nebo následkem úředního rozhodnutí. Právní úkony lze dělit na právní úkony jednostranné a právní úkony dvoustranné. Jediným dvoustranným právním úkonem, tj. dosažení konsenzu obou účastníků pracovního vztahu, s nímž ZP spojuje zánik pracovního poměru, je dohoda o rozvázání pracovního poměru. Jednostrannými právními úkony vedoucí ke skončení pracovního poměru jsou: výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době. Ke skončení pracovního poměru může dojít i více právními úkony učiněnými najednou. Přitom nezáleží, zda úkony směřující k rozvázání pracovního poměru byly učiněny postupně či současně, neboť každý z nich se posuzuje samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.²⁴ Zrušovací projev nemůže být učiněn před vznikem pracovního poměru, tj. před dnem nástupu do práce nebo jmenováním na vedoucí pracovní místo podle pracovní smlouvy.²⁵

Pracovní poměr zaniká i účinným odstoupením od pracovní smlouvy a naplněním rozvazovací podmínky sjednané v pracovní smlouvě. Rozvazovací podmínka je však platně sjednána pouze tehdy, pokud nepředstavuje obcházení

²¹ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*.

²² Srov. § 48, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²³ Viz. Nález Ústavního soudu ze dne 8. dubna 1999, sp.zn. III. ÚS 547/98.

²⁴ Viz. Rozsudek NS ze dne 11. listopadu 1997, sp.zn. 2 Cdon 195/97.

²⁵ Viz. Rozsudek NS ze dne 15. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.

ustanovení zákoníku práce o skončení pracovního poměru. V opačném případě pracovní poměr zanikne okamžikem splnění rozvazovací podmínky.²⁶

Událostí, s níž zákon spojuje zánik pracovního poměru, je např. uplynutí sjednané doby u pracovního poměru sjednaného na dobu určitou. Událostí je taktéž smrt zaměstnance či jeho prohlášení za mrtvého a stejně tak zaniká i pracovní poměr zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.²⁷ Zánik zaměstnavatele, který je právnickou osobou, ZP výslovně nezmiňuje. Na rozdíl od fyzické osoby může právnická osoba převést práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele. Pokud tak ovšem neučiní, lze analogií dovodit, že se bude taktéž jednat o událost způsobující zánik pracovního poměru, neboť právnická osoba po svém zániku nemůže dále vystupovat jako zaměstnavatel.²⁸

Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti může skončit i zrušením povolení k pobytu, uložením trestu vyhoštění²⁹ nebo uplynutím doby povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech či zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci pole zvláštních předpisů.³⁰

Skončení pracovního poměru způsobuje zánik právního vztahu, který označujeme v pracovním právu jako pracovní poměr. Zánik pracovního poměru však nemusí znamenat zánik všech práv a povinností mezi bývalým zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem. Může se jednat především o povinnosti spojené s náhradou škody, vzájemné peněžité závazky a jejich plnění, povinnost zaměstnavatele chránit osobní údaje bývalého zaměstnance a povinnost zaměstnance zachovat obchodní tajemství atd.

Ustanovení § 48 ZP dále stanoví, že rozvázání pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením³¹ je zaměstnavatel povinen oznámit příslušnému úřadu práce.

²⁶ Srov. §36 zákona č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷ S výjimkou případů pokračování v živnosti dle § 13 odst. 1, zákona č. 455/1991 Sb., *o živnostenském podnikání*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2008. s. 172. ISBN 978-80-7179-7., část zpracoval JUDr. Lubomír Drápal.

²⁹ Srov. Rozsudek NS ze dne 19. dubna, sp. zn. 21 Cdo 572/98.

³⁰ Srov. např. § 89 až 101 zákona č. 435/ 2004 Sb., *o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů.

³¹ Srov. § 67, zákona č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů.

Zmíněným osobám se totiž přiznává zvláštní ochrana na pracovním trhu, mají právo na pracovní rehabilitaci apod.³²

³² Srov. § 48, odst. 5, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

4. Odstoupení od pracovní smlouvy

Nálezem Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 publikovaným pod č. 116/2008 Sb. bylo v aktuálním zákoníku práce zrušeno ust. § 18 ve slovech „§ 48, 49“, tedy pro praxi problematické ustanovení zákoníku práce odkazující na úpravu odstoupení od smlouvy v občanském zákoníku.³³ Ústavní soud v nálezu konstatoval, že dosavadní právní úprava zasahovala do právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu a přinášela vysokou míru sociální nejistoty. Odstoupením od pracovní smlouvy by pracovní smlouva byla totiž zrušena ex-tunc, tj. od počátku, a to nejen z pohledu pracovního práva, nýbrž i práva veřejného. Z hlediska důchodového pojištění a sociálního zabezpečení, by skutečnost neexistence pracovní smlouvy vedla například ke zpochybnění vzniku nároků zaměstnanců na starobní důchody. S ohledem na výše zmíněný nálezn Ústavního soudu lze dovodit závěr, že ustanovení občanského zákona na odstoupení od pracovní smlouvy dnes použít nelze, neboť s následky ex-tunc představuje výrazný zásah do zásad právního státu.³⁴

Stávající praxe připouští možnost odstoupení zaměstnavatele od pracovní smlouvy v případě, že zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci.³⁵ Dále není vyloučeno, aby si účastníci sjednali další důvody pro odstoupení od pracovní smlouvy, nebude-li to představovat nepřípustné narušení principu právní jistoty účastníků pracovního poměru.³⁶ Odstoupením se pracovní smlouva zrušuje ex-nunc a došlo-li k odstoupení od smlouvy po vzniku pracovního poměru, pracovní poměr končí dnem, kdy k němu došlo a druhému účastníku bylo řádně doručeno. Písemná forma úkonu není zákonem vyžadována, účinnost nepísemného úkonu nastane v okamžiku, kdy se o něm druhý účastník dozví.

³³ Srov. § 48, zákona č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴ Viz. Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, publikovaný pod č. 116/2008 Sb., str 6, odst. 15, sp. zn. Pl.ÚS.83/06.

³⁵ Viz. Srov. § 36, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶ Viz. BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2. vydání 2010. s. 188. ISBN 9788074003172, část zpracoval JUDr. Lubomír Drápal.

V současné době je objektivně zřejmé, že na současnou úpravu a její interpretaci se do budoucna nelze příliš spoléhat. Především stále problematický je nově definovaný subsidiární vztah občanského zákoníku k zákoníku práce, budoucí judikatura a rozhodovací praxe soudů by totiž mohly být odlišné. Koncepční návrh přinesl nová ustanovení upravující jak odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance, nově navrhl právo zaměstnance na odměnu při nevyužití možnosti odstoupit od smlouvy a pravidlo, že nastoupí-li zaměstnanec skutečně do práce, nemůže již on ani zaměstnavatel od smlouvy odstoupit.

Oproti koncepčnímu návrhu nepřináší věcná novela mnoho zásadních změn v tomto institutu. Původní koncept odstoupení by měl zůstat zachován. Zaměstnavatel bude moci od pracovní smlouvy odstoupit, pokud zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce a nevyrozumí zaměstnavatele o překážce, která mu v tom bránila do jednoho týdne. Z koncepčního návrhu věcná novela převzala nové pravidlo, že od smlouvy lze odstoupit jen do doby, než zaměstnanec nastoupí do práce. Protože by podle návrhu měla být pracovní smlouva uzavírána pouze písemně, bude muset být odstoupení od ní rovněž učiněno v písemné formě a to pod sankcí absolutní neplatnosti.³⁷

³⁷ Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 34 odst. 2,3,4 a 5 Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 9. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

5. Výpověď

Výpověď z pracovního poměru je jednostranný právní úkon zaměstnance nebo zaměstnavatele, který směřuje ke skončení pracovního poměru s výpovědní dobou. Jako jednostranný právní úkon je možné výpověď učinit i proti vůli druhého účastníka pracovního poměru, čímž se může velmi citelně dotknout jeho důležitých zájmů. Protože pro svou jednostrannou vazbu představuje výpověď výrazný zásah do integrity pracovního poměru především ze strany zaměstnanců, kteří jsou slabší stranou pracovního vztahu, byla do zákona vložena celá řada ustanovení, jejichž obsahem jsou striktní pravidla, která se vyznačují vysokou mírou kogentnosti a jejichž účelem je chránit zaměstnance před svévolí zaměstnavatelů.

Zaměstnavatel nesmí skončit pracovní poměr jinak, než na základě zákonem stanovených důvodů, které musí řádně skutkově vymezit tak, aby je nebylo možno zaměnit s jinými. Zaměstnanec se nesmí nacházet v tzv. „ochranné době“, popř. musí výpověď projednat s odborovou organizací atd.

Na rozdíl od zaměstnavatelů mohou zaměstnanci kdykoli svodně rozvázat pracovní poměr výpovědí za předpokladu, že jejich podání splňuje všechny obecné náležitosti úkonu. Zaměstnanec tedy může dát výpověď zaměstnavateli z jakéhokoli důvodu a nebo důvod výpovědi dokonce vůbec uvádět nemusí.³⁸

Výpověď musí být podána v písemné formě, musí být jako výpověď řádně označena a řádně doručena druhému účastníku (viz. dále).³⁹ Výpověď se stává perfektní až v okamžiku jejího řádného doručení adresátovi. Tímto okamžikem nastávají účinky výpovědi a podávající je svým úkonem zavázán. Účinek výpovědi spočívá v počátku běhu výpovědní doby, jejímž uplynutím dojde k rozvázání neboli skončení pracovního poměru.

Kromě výpovědi je možné jednostranně rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Za situace, kdy nelze přesně definovat, o jaký jednostranný pracovněprávní úkon vedoucí k rozvázání pracovního poměru se skutečně jedná, tj. zda účastník zamýšlel rozvázat pracovní poměr s výpovědní dobou

³⁸ Srov. § 50 odst. 3, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

nebo nikoli, přistoupí účastník k interpretaci projevu vůle vyjádřené úkonem dle občanského zákona⁴⁰ a pokud ani takto nelze určit, jak chtěl účastník pracovní poměr skončit, může se druhá strana dovolávat neplatnosti učiněného úkonu.⁴¹

5.1. Forma výpovědi

K platnosti výpovědi je nezbytné její vyhotovení v písemné formě. Nejedná se ovšem o neplatnost absolutní, protože současný zákoník práce vychází z naprosté relativní neplatnosti právních úkonů

Podle § 20 ZP ústně učiněná výpověď může být platná, pokud se neplatnosti nedovolá ten, který takovou výpověď obdržel. Přičemž neplatnou se výpověď stává teprve pravomocným rozhodnutím soudu, nikoli pouze jejím namítnutím. Pokud zaměstnanci tedy nebyla doručena písemná výpověď a chce se bránit, musí podat návrh na vyslovení neplatnosti výpovědi k příslušnému soudu.⁴²

Písemná forma kromě písemného vyhotovení obsahu úkonu vyžaduje současně vlastnoruční podpis a dostatečně identifikující údaje podávajícího.

Za účelem zvýšení právní jistoty smluvních stran v pracovním poměru se věcnou novelou navrhuje, že všechny jednostranné právní úkony budou pro vadu formy neplatné absolutně a nikoli pouze relativně.⁴³ Výpověď z pracovního poměru bude nadále možné podat pouze v písemné formě bez ohledu na skutečnost, zda ji podává zaměstnavatel nebo zaměstnanec. Současné znění § 50 odst. 1 by nadále nemělo pro svou nadbytečnost obsahovat slova: „jinak je neplatná“. Přijetím věcné novely by tak

³⁹ Srov. § 50, odst.1, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁰ Srov. § 35, odst. 2, zákona č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.

⁴¹ Srov. § 20, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

⁴² Srov. § 72 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

⁴³ Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 20 odst. 3 Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 7. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

mohlo dojít k odstranění všech pochybností o platnosti jednostranných právních úkonů z hlediska jeho formy.

5.2. Subjekt výpovědi a její doručení

Zaměstnanec nebo zaměstnavatel projeví svojí vůli skončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí až v okamžiku, kdy je druhému účastníkovi výpověď doručena.

Zaměstnavatel, fyzická osoba, podává výpověď zaměstnanci osobně nebo prostřednictvím osoby pověřené nebo prostřednictvím opatrovníka. U zaměstnavatele, právnické osoby, výpověď podávají jeho statutární orgány nebo ti, kteří jsou k tomu vnitřními předpisy nebo jinak pověřeni podle § 20 občanského zákoníku⁴⁴. Zaměstnanec podává výpověď osobně, prostřednictvím zástupce, nebo pokud byl omezen či zbaven způsobilosti k právním úkonům, podává za něj výpověď soudem ustanovený opatrovník. Podání výpovědi opatrovníkem, popř. zvláštním opatrovníkem, musí schválit soud.

Písemná výpověď se doručuje zaměstnanci do vlastních rukou.⁴⁵ Zaměstnanec doručuje písemnost nejčastěji osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele.⁴⁶

Nedoručená výpověď je právně neúčinná, jde o neplatný pracovněprávní úkon a je důvodem pro podání žaloby na určení neplatnosti výpovědi. Dvuměsíční lhůta k podání návrhu na vyslovení neplatnosti stanovená v § 72 ZP ovšem nezačne běžet dříve, než výpověď bude řádně doručena svému adresátovi.⁴⁷

⁴⁴ zákon č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁵ Doručování zaměstnavatelem je upraveno v § 334 až 336 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁶ Doručování zaměstnancem je upraveno v § 337 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁷ Viz. BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2. vydání 2010. s. 199. ISBN 9788074003172, část zpracoval JUDr. Lubomír Drápal.

Ve vztahu k doručování výpovědi věcná novela nenavrhuje žádné změny, pouze by z ust. § 50 odst. 1 ZP mělo být vypuštěno, že výpověď je nutné doručit, protože nedoručený právní úkon nebude existovat.

I když se do budoucna nepočítá v ZP se změnou dosavadní právní úpravy doručování, je přinejmenším za zajímavé na tomto místě připomenout původní návrh expertní komise k novelizaci zákoníku práce, kterým mělo dojít ke zrušení celé speciální úpravy doručování v zákoně s tím, že by se do budoucna pro doručování úkonů aplikovala pouze úprava stanovená v občanském zákoníku. V praxi by to znamenalo, že výpověď by byla řádně doručena v momentě, kdy by vstoupila do sféry ovládané adresátem.⁴⁸ Vůbec by nerozhodovalo, zda se adresát s právním úkonem skutečně seznámil, čímž by se riziko rozdělilo mezi oba subjekty. Doručení právního úkonu adresátovi by prokazoval subjekt, který předmětný právní úkon podal.⁴⁹ Představená úprava koncepčního návrhu nebyla u odborné veřejnosti přijata zdaleka bez výhrad. Např. vedoucí katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze a autor komentáře k zákoníku práce Prof. JUDr. Miroslav Bělina, Csc., k tomu uvedl, že i když souhlasí s autory koncepční novely, že současná úprava doručování v zákoníku práce není vhodná, nelze jí z něho zcela a bez náhrady vypustit.⁵⁰

5.3. Odvolání výpovědi

Výpověď z pracovního poměru může být odvolána bez souhlasu druhého účastníka pouze v případě, že její odvolání bude doručeno druhému účastníku nejpozději současně s výpovědí. Jedná se o jednostranný právní úkon. Doručená, tedy

⁴⁸ Viz cit. § 45 odst.1, zákona č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů, cit: *“Projev vůle působí vůči nepřítomné osobě od okamžiku, kdy jí dojde.”*

⁴⁹ Viz. MPSV, Přílohy k základnímu přehledu námětů, příloha č. 21, *Doručování*, str. 16. Dostupný na www.mpsv.cz/files/clanky/5759/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf

⁵⁰ Bělina, Miroslav, *Právní zpravodaj*, Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce, č. 11/2008. s 5.

již účinná (podávající je svým úkonem vázán) výpověď může být odvolána pouze se souhlasem osoby, vůči které byla učiněna. Nesouhlasí-li druhá strana s odvoláním, skončí pracovní poměr účastníků uplynutím výpovědní doby. Řádně odvolaná výpověď pozbývá své právní účinky ex-tunc.

Odvolání účinné výpovědi nutně vyžaduje součinnost druhé strany pracovního poměru. Je to dvoustranný právní úkon směřující k dalšímu pokračování v pracovním vztahu. Lhůta k odvolání běží až dokonce výpovědní doby, tj. do doby skončení pracovního poměru.

Pro odvolání výpovědi a souhlas s odvoláním výpovědi je stanovena písemná forma. Protože je ale současný ZP postaven na principu relativní neplatnosti právních úkonů, zákon s nedostatkem písemné formy nespojuje neplatnost odvolání, z čehož vyplývá, že odvolání může být učiněno i ústně či konkludentně, např. zaměstnanec po odvolání výpovědi zaměstnavatelem začne vykonávat práci dle pracovní smlouvy. Nicméně pokud by účastník podal návrh na vyslovení neplatnosti ústního nebo konkludentního odvolání či souhlasu s odvoláním, bude muset druhý účastník dokázat, že předmětný projev vůle byl skutečně učiněn. Odvolání výpovědi a souhlas s výpovědí může účastník v soudním řízení dodatečně uvést do soudního protokolu. V ostatních případech bude muset soud dovozovat z chování účastníka, zda jeho jednání bylo skutečně projevem vůle o tom, že s odvoláním výpovědi souhlasí. Podle současné praxe soudů bývá z jednání účastníka dovozováno, že souhlas s odvoláním byl dán, pokud účastník dovolávající se neplatnosti vezme svou žalobu zpět.⁵¹

S přijetím věcné novely budou nejen odvolání, ale i souhlas s odvoláním výpovědi absolutně neplatné, pokud nebudou učiněny v písemné formě.⁵²

⁵¹ Srov. Rozsudek MS v Brně ze dne 2. dubna 1996, sp.zn. 49 C 437/94.

⁵² Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 50 odst. 5 Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 13. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

5. 4. Výpovědní doba

Od ostatních jednostranných právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru se výpověď liší tím, že pracovní poměr nezaniká okamžikem doručení výpovědi, ale až uplynutím určitého času od podání. Tento časový úsek mezi doručením výpovědi a skončením pracovního poměru se nazývá výpovědní doba. Účelem výpovědní doby je především záměr chránit zaměstnance před náhlým ukončením pracovního poměru, který sebou nevyhnutelně přináší i ztrátu příjmu z této činnosti. Výpovědní doba činí nejméně dva měsíce a musí být stejná pro výpověď podanou zaměstnavatelem i zaměstnancem.⁵³ Výpovědní lhůta je zákonným důsledkem výpovědi a proto pokud ve výpovědi nebude uvedena nebo bude uvedena nesprávně, nemá tato skutečnost žádný vliv na platnost výpovědi, ale následkem bude, že pracovní poměr skončí uplynutím zákonem stanovené lhůty.⁵⁴ Pokud je tedy výpověď platným pracovním úkonem nebo bylo-li zahájeno řízení dle § 72 ZP a žaloba byla odmítnuta nebo zamítnuta či došlo k zastavení řízení, vždy platí, že pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby.

Časová perioda výpovědní doby tedy chrání účastníky před bezprostředním účinkem skončení pracovního vztahu. Během výpovědní doby může zaměstnanec hledat své další uplatnění na pracovním trhu, zaměstnavatel má možnost nově uspořádat vztahy na pracovišti, popřípadě najít náhradu za bývalého zaměstnance apod. Zaměstnanec má právo ve výpovědní době na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu a v některých případech dokonce obdrží i náhradu mzdy za čerpané pracovní volno.⁵⁵

Zákon nepřipouští zkrátit výpovědní dobu pod zákonnou lhůtu dvou měsíců, ale zároveň nevyklučuje její prodloužení. Při prodloužení výpovědní doby musí stanovená doba platit stejně jak pro zaměstnance tak i pro zaměstnavatele. Prodloužení výpovědní doby může být stanoveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisem nebo ve smlouvě uzavřené mezi účastníky pracovního poměru. Výpovědní doba musí být stanovena ve smyslu proporcionality, měla by plnit funkci ochrany zaměstnanců při ztrátě zaměstnání

⁵³ Srov. § 51odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁴ Srov. Rozsudek NS ze dne 15. října 2001, sp.zn. 21 Cdo 2209/2000.

⁵⁵ Viz. příloha, č.11, k vládnímu nařízení č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

a zajišťovat flexibilitu pracovního zapojení zaměstnanců. Příliš dlouhá výpovědní doba by znamenala nepřiměřené trvání pracovního poměru, které neodpovídá zájmům účastníků pracovního poměru a pro rozpor s dobrými mravy by takové jednání nejspíše bylo prohlášeno za neplatné.⁵⁶ Ujednání o kratší výpovědní době jsou ex lege neplatná. V praxi lze výpovědní dobu zkrátit tak, že účastníci (zaměstnanec a zaměstnavatel) spolu uzavřou během výpovědní doby dohodu o skončení pracovního poměru, ve které si stanoví datum předcházející skončení pracovního poměru dle výpovědní doby.

Zajímavé je ustanovení upravující počítání výpovědní doby. I když zákon předpokládá minimální zákonnou lhůtu dva měsíce, v praxi dochází k jejímu prodloužení. Je tomu tak proto, že ustanovení § 51 odst. 2 ZP stanoví, že výpovědní doba se začne počítat až od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a skončí uplynutím posledního dne příslušného měsíce. A tak, i když je výpověď podána již v půlce měsíce, výpovědní doba začne plynout až od prvního dne následujícího měsíce. Například podá-li zaměstnanec výpověď 4. ledna, za předpokladu, že není stanovena výpovědní doba delší, skončí pracovní poměr až 31. března. K dalšímu prodloužení výpovědní doby může dojít následkem uplatnění výjimek, na které zákon výslovně odkazuje ustanovením⁵⁷. K prodloužení výpovědní doby dojde:

- následkem ochranné doby, která se do výpovědní doby nezapočítává, nýbrž se staví (nikoli přerušuje) a znovu začne běžet až po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení výpovědní doby netrvá,⁵⁸
- pokud byla dána výpověď zaměstnanci z důvodu, pro který zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr⁵⁹ před nástupem mateřské nebo rodičovské dovolené zaměstnancem a výpovědní doba by měla uplynout v tomto období, skončí výpovědní doba až současně s mateřskou či rodičovskou dovolenou,⁶⁰

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2008. s. 187. ISBN 978-80-7179-7, část zpracoval JUDr. Lubomír Drápal.

⁵⁷ S výjimkami vyplývajícími z § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁸ Srov. § 53, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁹ Viz § 52 písm. g), zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁰ Viz. § 54 písm. b), zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

- v případě hromadně propouštěného zaměstnance, kdy výpovědní doba může být prodloužena následkem nesplnění povinnosti zaměstnavatele doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propuštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců, v případě, že insolventní soud nevydal rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele a zaměstnanec neprohlásí že na prodloužení výpovědní doby netrvá, výpovědní doba uplyne až se splněním podmínky, že od doručení písemné zprávy zaměstnavatele pracovnímu úřadu uplyne 30 dnů.⁶¹

Pro úplnost lze poslední případ demonstrovat na následujícím příkladu: Výpověď byla doručena zaměstnanci 25. května, dvouměsíční výpovědní doba by měla uplynout tedy 31. července, ale zaměstnavatel splnil svoji povinnost vůči Úřadu práce až 16. července, čímž dojde ke skončení pracovního poměru až uplynutím 30 dnů tj. 15. srpna. Případně-li konec výpovědní doba na sobotu nebo neděli či svátek, nemá to na uplynutí doby žádný vliv a pracovní poměr skončí v tento den. Formu, kterou by měl zaměstnanec učinit svoje prohlášení o tom, že na prodloužení výpovědní doby netrvá, v případech dle § 53 a 63 ZP zákon blíže nespecifikuje. Lze proto dovodit, že se tak může stát nejen písemně, ale i ústně nebo konkludentně za předpokladu, že bylo adresováno zaměstnavateli a ten se o prohlášení dozvěděl. Zaměstnanec také může učinit prohlášení až dodatečně. V každém případě platí, že výpovědní doba uplyne posledním dnem příslušného měsíce.⁶²

O délce výpovědní doby se neustále vedou vášnivé diskuse. V současné době stanovená minimální výpovědní doba je neustále kritizována ze strany zaměstnavatelů. Stejně tak i mnozí odborníci, kteří kritizují příliš rigidní úpravu zákoníku práce, poukazují na fakt, že zákonná úprava neodráží reálnou situaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a přiklání se k názoru, že obě smluvní strany mají mít možnost rychleji jednostranně rozvázat pracovní poměr.⁶³ Dále je silně kritizováno ustanovení ZP upravující běh výpovědní doby. Skutečnost, že výpovědní doba se počítá až od prvního

⁶¹ Viz, § 63, a taktéž srov. § 62, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

⁶² Viz. BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2. vydání 2010, str. 204., část zpracoval JUDr. Lubomír Drápal.

⁶³ Např. JUDr. Petr Bezouška, Ph.D. nebo JUDr. Petr Hůrka, Ph.D., viz. článek: Bezouška, Petr, Hůrka, Petr, *Právní poradce*, Náměty ke koncepční novele práce, č. 10/2009, s. 356.

dne následujícího kalendářního měsíce po doručení, způsobuje totiž neopodstatněné rozdíly v době trvání zbývající části pracovního poměru mezi zaměstnanci.

Pro srovnání lze uvést dva příklady z pracovně právní úpravy sousedních zemí – Slovenska a Německa. Slovenská právní úprava rozlišuje dvě skupiny zaměstnanců: ty, kteří byli zaměstnáni u zaměstnavatele méně než pět let a ty, kteří vykonávali činnost u zaměstnavatele déle než pět let. Minimální výpovědní doba činí dva měsíce a celé tři měsíce u zaměstnanců, kteří pro zaměstnavatele pracovali déle než pět let. Počítání výpovědní doby je na Slovensku stejné jako u nás. Přesto odstupňování výpovědní doby v závislosti na délce trvání pracovního poměru je sympatické. Další zajímavostí slovenské úpravy je penalizace zaměstnance, který nesetrvá u zaměstnavatele po dobu plynutí výpovědní doby, pokutou ve výši měsíční průměrného výdělku, čímž je umožněno rychlejší rozvázání pracovního poměru.⁶⁴

Německý občanský zákoník (Bürgerliches Gesetzbuch, dále jen BGB), stejně jako právní předpis na Slovensku, stanoví různě délku výpovědní doby v závislosti na trvání pracovního poměru a to následovně:

- trval-li pracovní poměr dva roky, výpovědní doba činí jeden měsíc dokonce kalendářního měsíce,
- trval-li pracovní poměr pět let, výpovědní doba činí dva měsíce dokonce kalendářního měsíce,
- trval-li pracovní poměr osm let, výpovědní doba činí tři měsíce dokonce kalendářního měsíce,
- trval-li pracovní poměr deset let, výpovědní doba činí čtyři měsíce dokonce kalendářního měsíce,
- trval-li pracovní poměr dvanáct let, výpovědní doba činí pět měsíců dokonce kalendářního měsíce,
- trval-li pracovní poměr patnáct let, výpovědní doba činí šest měsíců dokonce kalendářního měsíce,

⁶⁴ Srov. §62 Zákon č. 311/2001 Z.z. z 2. července 2001 ZÁKONNÍK PRÁCE, ve znění pozdějších předpisů.

- trval-li pracovní poměr dvacet let, výpovědní doba činí sedm měsíců dokonce kalendářního měsíce.

Z výše uvedeného je patrné, že německá úprava přikládá velký význam odstupňování výpovědní doby. Za až příliš ochranná lze považovat stanovení dvoutýdenní výpovědní doby při skončení pracovního poměru zaměstnance ve zkušební době. Naopak zajímavá je možnost sjednat v pracovní smlouvě kratší výpovědní lhůty a to především ve prospěch výpovědi ze strany zaměstnanců.⁶⁵

Česká právní úprava by v nejbližší době bohužel neměla dostát značných změn ve vztahu k stanovení délce výpovědní doby a jejího počítání. Ve věcné novele se navrhuje, aby do ZP bylo vloženo samostatné ustanovení, které by stanovilo, že v případě, kdy zaměstnanec rozváže pracovní poměr se zaměstnavatelem výpovědí z důvodu organizační změny v souvislosti s přechodem práv a povinností nebo pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele nebo v souvislosti s přechodem výkonu těchto práv k jiné organizační složce ČR, uplyne výpovědní doba k předcházejícímu dni účinnosti předmětného přechodu.⁶⁶ Jednalo by se tedy o další výjimku z běhu výpovědní doby. Dále by mělo docházet k prodloužení výpovědní doby pouze na základě písemné smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁶⁷

Je zvláštní, že věcná novela nepřevzala více z návrhu koncepčních změn, který byl ve vztahu k výpovědní době velice pokrokový, sdílel postoj flexibility s dalšími vyspělými zeměmi Evropského unie a umožňoval rychlejší ukončení pracovního poměru, aniž by jakkoli oslaboval princip ochrany zaměstnance. Koncepční návrh koncipoval výpovědní dobu v závislosti na trvání pracovního poměru a odstupňoval ji takto:

- trval-li pracovní poměr méně než jeden rok, činí výpovědní doba pouze dva týdny,
- trval-li pracovní poměr více jak pět let, ale ne více než deset let, výpovědní doba činí čtyři týdny,

⁶⁵ Viz. § 622 *Bürgerliches Gesetzbuch* (německého občanského zákona), ve znění ze dne 2. ledna 2002, dostupný na http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#BGBengl_000P622

⁶⁶ Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 51a Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 13. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

- trval-li pracovní poměr nejméně deset let, ale nikoli více než patnáct let, výpovědní doba činí deset týdnů,
- trval-li pracovní poměr alespoň patnáct let, avšak ne více než dvacet let, výpovědní doba činí čtrnáct týdnů,
- u ostatních pracovních poměrů, tj. poměrů, které trvaly déle než dvacet let, výpovědní doba činí dvacet týdnů.⁶⁸

Návrh sice nepřipouštěl stanovení výpovědní doby pod zákonné minimum, ale připouštěl možnost se z nedodržení výpovědní doby vyplatit.⁶⁹ Koncepční novela tak chtěla i u nás zavést jeden ze současných moderních trendů evropského pracovního práva, že povinnosti stanovené k ochraně zaměstnance lze kompenzovat finanční částkou. V praxi by to potom fungovalo tak, že pokud by smluvní strana nedodržela výpovědní dobu, vznikl by druhé straně nárok na odškodnění ve výši odměny, která by zaměstnanci náležela do konce výpovědní doby. Zaměstnanec by již ve výpovědi mohl uvést, že místo dodržení výpovědní doby poskytne zaměstnavateli peněžité vyrovnání a přímo odejít k dalšímu zaměstnavateli nebo zaměstnavatel by mohl ihned uvolnit pracovní místo pro vhodnějšího zaměstnance. Z praktického hlediska by ještě bylo dobré, kdyby návrh stanovil nějakou minimální nezbytnou dobu (např. jeden týden), po kterou by pracovní poměr měl ještě trvat, aby bylo možné organizačně zařídit vyrovnání vzájemných práv a povinností mezi účastníky.⁷⁰ Kromě možnosti vykoupení se z výpovědní doby obsahoval koncepční návrh myšlenku, že výpovědní doba by mohla začít běžet již od doručení výpovědi.

⁶⁷ Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 51 odst. 1 Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 13. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

⁶⁸ Srov. Bezouška, Petr, *Výhledy do budoucnosti pracovního práva*, Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. s. 225.

⁶⁹ Viz. MPSV, Přílohy k základnímu přehledu námětů, příloha č. 12, *Skončení pracovního poměru výpovědí*, str. 9-10. Dostupný na [www: www.mpsv.cz/files/clanky/5759/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5759/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf)

⁷⁰ Srov. Bezouška, Petr, Hůrka, Petr, *Právní poradce*, Náměty ke koncepční novele práce, č. 10/2009, vyšlo 5. října 2009, s. 356.

6. Výpověď daná zaměstnavatelem

Na rozdíl od zaměstnanců, je postavení zaměstnavatelů ve smyslu rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci výpovědí výrazně ztíženo. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze za zákonných podmínek a taxativně stanovených důvodů uvedených v § 52 ZP, nesmí rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který se nachází v ochranné době, musí dodržovat stanovené lhůty k uplatnění některých důvodů výpovědi, musí projednat výpověď s odborovou organizací nebo od ní obdržet souhlas s výpovědí, musí informovat úřad práce atd.

6.1. Subsumpce výpovědního důvodu

Skutečnosti, které vedou zaměstnavatele ke skončení pracovního poměru se zaměstnancem, musí být ve výpovědi řádně vymezeny a podřazeny, neboli subsumovány, pod jeden ze zákonných důvodů tak, aby jej nebylo možné zaměnit za jiný zákonný výpovědní důvod. Další podmínkou je, že jednou uplatněný výpovědní důvod nesmí být dodatečně měněn.⁷¹

Postup stanovení důvodu zaměstnavatele ve výpovědi se zaměstnancem není v zákoně blíže specifikován. Výpovědní důvod by měl být konkretizován dostatečně, aby nevznikly pochybnosti o tom, ze kterého důvodu se výpověď dává s tím, že jeho upřesnění bude různé dle charakteru jednotlivého výpovědního důvodu. Především tam, kde je v zákoně těsná souvislost mezi zákonnými výpovědními důvody, bude uvedení uplatňovaného výpovědního důvodu v písemné výpovědi vyžadovat bližší skutkovou konkretizaci, aby byly vyloučeny jakékoli pochybnosti. K tomu nestačí jen citovat jednotlivé ustanovení zákona, ale zaměstnavatel musí důvod výpovědi obsahově popsat i vlastními slovy. To ovšem neznamená, že je potřeba rozvádět skutečnosti do

⁷¹ Srov. § 50 odst. 4, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

nejmenších detailů. K platnosti výpovědi postačí, pokud bude možno alespoň výkladem dle § 35 odst. 2 a 3 občanského zákoníku zjistit, který důvod zaměstnavatel zamýšlel uplatnit,⁷² přičemž projev vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůlí, kterou zaměstnavatel v rozhodné době neměl nebo sice měl, ale neprojevil ji.⁷³ Zákon nevylučuje možnost uplatnění hned několika důvodů v jedné výpovědi. Při kumulaci výpovědních důvodů je třeba posuzovat jednotlivý důvod ve vztahu k pracovnímu poměru vždy samostatně, odděleně a nezávisle na ostatních důvodech. V případě sporu soud vychází ze skutkového vylíčení zvoleného výpovědního důvodu zaměstnavatele. Soud sám musí posoudit, který výpovědní důvod byl jednáním pracovníka naplněn a právní kvalifikací zaměstnavatele vázán není. Pokud zaměstnavatel ve výpovědi uplatnil více důvodů, pak v řízení zahájeném na návrh zaměstnance soud posoudí každý jednotlivý důvod a jeho účinky zvlášť a pokud takto pracovní poměr skončí na základě jednoho z nich, stávají se ostatní uplatněné důvody absolutními.⁷⁴

6.2. Zákonné důvody výpovědi

Podle obsahu a smyslu lze zákonem taxativně stanovené důvody, ze kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, rozčlenit do následujících skupin:

- důvody spočívající v organizačních změnách probíhajících u zaměstnavatele [§ 52 písm. a), b), c) ZP; rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance],
- důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví [§ 52 písm. d), e) ZP; ztráta způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, dlouhodobá nezpůsobilost konat dosavadní práci],

⁷² Srov. Rozhodnutí NS ze dne 30 listopadu 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67.

⁷³ Viz. Rozsudek NS ze dne 3. listopadu 1998, sp.zn. 21 Cdo 1524/98.

⁷⁴ Rozsudek NS ze dne 8.března 2005, sp.zn. 21 Cdo 2098/2004 (S IV, s 190)

- důvody týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění povinnosti vyplývajících z pracovního závazku [§ 52 písm. f) ZP; nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce],
- důvody spočívající v jednání (chování) zaměstnance při plnění pracovního závazku [§ 52 písm. g) ZP; porušování povinnosti vyplývajících z právního předpisu, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.]⁷⁵

6.3. Důvody spočívající v organizačních změnách probíhajících u zaměstnavatele

Jedná se o případy výpovědi z důvodu zrušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (např.: zaměstnavatel ruší živnost, mění své sídlo apod.) a jiné okolnosti způsobující, že se zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným. Platnost výpovědi je podmíněna kvalifikovaným rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně. Z předmětného rozhodnutí musí vyplívat skutečnosti, na jejichž základě se zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nepotřebným nebo nadbytečným. Skončit pracovní poměr se zaměstnancem na základě rozhodnutí o organizačních změnách lze až poté, co takové rozhodnutí bylo řádně vydáno a stalo se účinným. Pokud by pracovní poměr účastníků měl skončit dříve než v pracovní den předcházející dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán, bude výpověď neplatná.⁷⁶

Rozhodnutí zaměstnavatele nebo jeho příslušného orgánu o organizačních změnách není právním, ale faktickým úkonem. Faktický úkon je pouze skutečností, která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví, a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu.⁷⁷ Proto na tato rozhodnutí nelze aplikovat

⁷⁵ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2. vydání 2010. s. 207, část zpracoval JUDr. L. Drápal, ISBN 9788074003172.

⁷⁶ Rozsudek NS ze dne 29. června 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97.

⁷⁷ Srov. Rozsudek NS ze dne 30. srpna 2001, sp.zn. 21 Cdo 1655/2000.

neplatnost jako u pracovněprávních úkonů.⁷⁸ Vzhledem k tomu, že rozhodnutí není právním úkonem, soud může pouze přezkoumat, zda k takovému rozhodnutí vůbec došlo a zda bylo přijato oprávněnou osobou nebo příslušným orgánem apod.⁷⁹

Písemná forma rozhodnutí není předepsána. S předmětným rozhodnutím musí být zaměstnanec seznámen nejpozději ve výpovědi z pracovního poměru, a to bez ohledu na to, zda tyto skutečnosti jsou součástí obchodního tajemství zaměstnavatele.⁸⁰ Výpovědní doba by měla skončit nejpozději poslední den před realizací rozhodnutí o organizačních změnách (např. pokud je účinnost změny stanovena k 1.1 2011, mělo by být doručeno nejpozději během října 2010).

I když samotná realizace rozhodnutí podmínkou podání výpovědi není, musí se jednat o skutečné organizační změny a nelze je pouze účelově předstírat.

6.3.1. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části [§ 52 písm. a) ZP]

Důvodem výpovědi je právní skutečnost, že se ruší zaměstnavatel⁸¹ nebo jeho část⁸². Okolnosti zániku zaměstnavatele nejsou podstatné. Pojem „ruší-li se zaměstnavatel“ nelze ztotožňovat se zrušením obchodní společnosti, družstva nebo další právnické osoby, které předchází zániku obchodní společnosti, družstva nebo jiné právnické osoby a není totožný ani s jinými právními prostředky zániku právní subjektivity právnických a fyzických osob.⁸³ O výpovědní důvod jde pouze v případě,

⁷⁸ Srov. § 18, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁹ Viz. Rozsudek KS v Brně ze dne 3. ledna 1967, sp. zn. 7 Co 612/66.

⁸⁰ Srov. Rozsudek NS ze dne 2. února 2005, sp.zn. 21 Cdo 1874/2004.

⁸¹ „Zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.“ § 7, odst.1, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

⁸² Částí zaměstnavatele se rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, má vyčleněné určité prostředky (budovy, nářadí) a prostory k provozování této činnosti. Je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace a v jejím čele většinou stojí vedoucí pracovník organizace. Viz. Rozsudek NS ze dne 6. května 1997, sp.zn. 2 Cdon 1053/96.

⁸³ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2. vydání 2010. s. 208, část zpracoval JUDr. L. Drápal, ISBN 9788074003172.

že fyzická nebo právnická osoba ukončí podnikatelskou činnost, která byla předmětem pracovního poměru se zaměstnancem a práva a povinnosti z těchto pracovně právních vztahů ani výkon těchto práv a povinností z pracovněprávních vztahů nepřecházejí na další subjekt dle ust. § 338-345 ZP. Při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů původní zaměstnavatel nemůže skončit pracovní poměr se zaměstnanci ani v případě, kdy je zřejmé, že nastupující zaměstnavatel nebude moci těmto zaměstnancům dále přidělovat práci.⁸⁴ V případě zrušení pouze části zaměstnavatele, může zaměstnavatel výpovědí skončit pracovní poměr jen s těmi zaměstnanci, kterým v této souvislosti není nadále schopen přidělovat práci v místě, kde podle pracovní smlouvy dosud pracovali.⁸⁵ Na uvedené případy výpovědi dle ust. § 52 písm. a) ZP se nevztahuje zákaz výpovědi v „ochranné době“ (viz. dále).

6.3.2. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části [§52 písm.b)ZP]

Dalším ze skupiny organizačních důvodů, které opravňují zaměstnavatele skončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, je přemístění zaměstnavatele⁸⁶ nebo jeho části⁸⁷. Tento výpovědní důvod souvisí se změnou místa výkonu činnosti, která je předmětem pracovního poměru se zaměstnancem. Samotné přemístění zaměstnavatele ovšem k naplnění výpovědního důvodu nepostačí. Podmínkou je, že zaměstnavatel nemůže nadále přidělovat práci zaměstnanci v bývalém místě výkonu práce zaměstnance a nové místo výkonu práce nebylo předmětem původního

⁸⁴ Srov. směrnici Rady ze dne 12. března 2001, č. 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků závodů nebo částí podniků a závodů.

⁸⁵ Viz. Rozsudek NS ze dne 3. června 1997, sp.zn. 2 Cdon 727/2000.

⁸⁶ „Zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.“ § 7, odst.1, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁷ Částí zaměstnavatele se rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, má vyčleněné určité prostředky (budovy, nářadí) a prostory k provozování této činnosti. Je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace a v jejím čele většinou stojí vedoucí pracovník organizace. Viz. Rozsudek NS ze dne 6. května 1997, sp.zn. 2 Cdon 1053/96.

ujednání pracovní smlouvy se zaměstnancem. Pokud pracovní smlouva vymezuje pracovní místo jako sídlo podnikatele, pak lze za přemístění zaměstnavatele považovat i změnu jeho sídla, ale oba pojmy nelze ztotožňovat.⁸⁸ Pro výpověď podle § 52 písm. b) ZP neplatí zákaz výpovědi v ochranné době (viz. dále).

6.3.3. Nadbytečnost zaměstnance [§ 52 písm. c) ZP]

Třetím ze skupiny organizačních výpovědních důvodů je nadbytečnost zaměstnance. Oproti již zmíněným důvodům se tento důvod liší tím, že zaměstnavatel sice má možnost nadále přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, ale tato práce přestala být pro zaměstnavatele potřebná, čímž se zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným. Účelem tohoto výpovědního důvodu je možnost zaměstnavatele regulovat počet svých zaměstnanců, jejich profesní a kvalifikační složení v souvislosti s potřebami, které obnáší jeho předmět podnikání. Uplatnění výpovědního důvodu musí předcházet rozhodnutí zaměstnavatele nebo jeho příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, snížení stavu jeho zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, o změně jeho činnosti a dalších rozhodnutí organizačního charakteru, z nichž vyplývá, že práce zaměstnance pro zaměstnavatele není nadále potřebná.

Pracovní poměr se zaměstnancem lze skončit výpovědí z důvodu dle § 52 písm. c) ZP za existence následujících předpokladů:

- a) bylo rozhodnuto o rozhodnutí o organizačních změnách,
- b) nadbytečnost zaměstnance,

⁸⁸ Rozsudek NS ze dne 26. března 2001, sp.zn. 21 Cdo 730/2000.

c) příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance.⁸⁹

O výběru zaměstnance, se kterým se zaměstnavatel rozhodne ukončit pracovní smlouvu výpovědí podle § 52 písm. c) ZP rozhoduje zaměstnavatel sám, resp. ten, kdo je u zaměstnavatele oprávněn činit za něj pracovněprávní úkony.⁹⁰ Zákon nestanoví formu, ve které by rozhodnutí mělo být učiněno a obdobně nepředepisuje povinnost zaměstnavatele rozhodnutí jinak zveřejnit. Není rozhodující, jak bylo rozhodnutí zaměstnavatele označeno za předpokladu, že směřuje k naplnění svého účelu. Rozhodnutí musí být přijato před podáním výpovědi, ale postačí, pokud s ním bude zaměstnanec seznámen ve výpovědi samotné.⁹¹

Zaměstnavatel by při výběru zaměstnance neměl postupovat diskriminačně.⁹² Podle judikatury Nejvyššího soudu náleží zaměstnavateli právo výběru nadbytečného zaměstnance a soud jeho výběr nemůže přezkoumávat.⁹³ Zaměstnavatel ale musí brát v úvahu to, nakolik se organizační změna dotkne druhu práce (popř. místa výkonu práce) sjednaného se zaměstnancem v pracovní smlouvě.⁹⁴

O nadbytečnosti zaměstnance musí být nejdříve řádně rozhodnuto a další podmínkou je existence příčinné souvislosti mezi přijatým rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance. O příčinnou souvislost půjde pouze tehdy, je-li skutečným důvodem výpovědi nadbytečnost zaměstnance v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně.⁹⁵ Příčinnou souvislost nelze dovozovat z rozhodnutí zaměstnavatele o nadbytečnosti zaměstnance, které se netýká druhu práce a pracoviště zaměstnance. Stejně tak jí nelze příčinnou souvislost spatřovat v rozhodnutích, pokud účelu, ke kterému směřovalo, bylo dosaženo jinak (např. jiný zaměstnanec podal výpověď apod.)

Za předpokladu, že rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách skutečně směřuje k plnění svého cíle, nebude významné, že se později ukázalo takovéto

⁸⁹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2008. s. 194, část zpracoval JUDr. L. Drápal, ISBN 978-80-7179-7.

⁹⁰ Srov. § 11, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

⁹¹ Srov. Rozsudek NS ze dne 25. srpna 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97.

⁹² Srov. § 16, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

⁹³ Rozsudek NS ze dne 6. září 2007, sp. zn. 21 Cdo 3446/2006.

⁹⁴ Bujkovjan, Petr, *Práce a mzda (ASPI a.s.)*, Výpověď z pracovního poměru a nadbytečnost zaměstnance, vyšlo 27.09.2006, č. 10, s. 57, ASPI ID : LIT28951CZ.

⁹⁵ Srov. Rozsudek NS ze dne 12. června 2003, sp. zn. 21 Cdo 114/2003.

rozhodnutí jako neúčinné. Pokud se ale ukáže, že od počátku zaměstnavatel sledoval jiné cíle, bude výpověď z pracovního poměru neplatná. Lze si představit situaci, kdy zaměstnavatel nejprve přijme nového zaměstnance na stejné pracovní místo, které jiný zaměstnanec objektivně vykonává stejně dobře, jako nově přijatý zaměstnanec, ale zaměstnavatel ho nemá rád nebo chce na předmětné místo dosadit svého známého a předem je mu známo, že oba zaměstnance nechce do budoucna zaměstnávat. Proto později zaměstnavatel učiní rozhodnutí o nadbytečnosti a záměrně skončí pracovní poměr s původním zaměstnancem, který mu byl od počátku na obtíž. Protože zaměstnavatel může přijmout jiného zaměstnance na místo propuštěného jen za účelem zvýšení efektivnosti práce, bude jeho jednání zastíráním skutečného záměru a zaměstnanec uspěje ve sporu o vyslovení neplatnosti výpovědi. Jednání zaměstnavatele je nezbytné nahlížet v celé jeho úplnosti a logické návaznosti. Rozhodnutím zaměstnavatele, jehož účelem není snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce či nebylo přijato k dosažení změny úkolů, technického vybavení nebo se netýkalo jiných organizačních změn, nemůže být platným rozhodnutím o nadbytečnosti zaměstnance.⁹⁶ Proto v uvedeném příkladu nelze považovat takto podanou výpověď za platnou, neboť rozhodnutí o organizačních změnách nebylo přijato.⁹⁷

Způsobem dle § 52 písm. c) ZP může být skončen i pracovní poměr se zaměstnancem jmenovaným do vedoucího pracovního místa. Na tento výpovědní důvod se vztahuje zákaz výpovědi v ochranné době.

⁹⁶ JUDr. Jouza, Ladislav. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, Skončení pracovního poměru ve světle soudních rozhodnutí, vyšlo 7. září 2009, č. 9, s. 5.

⁹⁷ Srov. BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2. vydání 2010. s. 211, část zpracoval JUDr. L. Drápal, ISBN 9788074003172.

6.3.4. Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice [§ 52 písm. d) ZP]

V tomto případě je výpovědní důvod dán za předpokladu, že zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost k dalšímu výkonu své práce z důvodu pracovního úrazu⁹⁸, trpí nemocí z povolání⁹⁹ nebo je takovou nemocí alespoň ohrožen¹⁰⁰, na dosavadním pracovišti dosáhl nejvyšší přípustné expozice, a proto není nadále schopen vykonávat dosavadní práci.

Ztráta způsobilosti z výše uvedených důvodů musí být konstatována v závěru lékařského posudku způsobem a subjekty podle zákona.¹⁰¹ Objektivní zdravotní stav zaměstnance je bezvýznamný, dokud není vyjádřen výslovně způsobem nevzbuzujícím pochybnosti v závěru lékařského posudku. Kvalifikovaný lékařský posudek¹⁰² je nezbytnou formální náležitostí k naplnění tohoto výpovědního důvodu. Závěr posudku musí konstatovat, že zaměstnancova nezpůsobilost je důsledkem pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo, že zaměstnanec je v ohrožení nemoci z povolání. Lékařský posudek nesmí připouštět jiný odborný závěr. Pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce nebo posudek, z něhož jasně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy, nemůže být podkladem pro výpověď z pracovního poměru.¹⁰³

⁹⁸ Podle § 380, odd.1, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů: „*Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“

⁹⁹ Nemocemi z povolání jsou nemoci, které jsou uvedeny v nařízení vlády č. 290/1995 Sb.

¹⁰⁰ Podle § 347, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů: „*Ohrožením nemocí z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.*“

¹⁰¹ Viz. zákon č. 20/1966 Sb. *o péči o zdraví lidu*, ve znění pozdějších předpisů. a pro zpracování posudku o zdravotní způsobilosti k práci taktéž směrnici Ministerstva zdravotnictví č. 2/1968, o posuzování zdravotní způsobilosti k práci, ve znění směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 20/1970 Sb., vyhlášky č. 31/1993 Sb. a zákona č. 61/2000 Sb.

¹⁰² Náležitosti lékařského posudku jsou předepsány v bodě č. 8. přílohy č. 1, vyhlášky č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰³ Viz. Rozsudek KS v Ostravě ze dne 19. ledna 1996, sp. zn. 16 Co 398/95.

Lékařské posudky vydává zařízení závodní preventivní péče a nález musí být zaměstnanci předán prokazatelným způsobem.¹⁰⁴ Zařízení závodní preventivní péče zajišťuje zaměstnavatel, zaměstnanec nemá právo zvolit si lékaře nebo klinického psychologa, který by posudek zpracoval. Pokud zaměstnanec nepodá návrh na přezkum lékařského posudku, stane se posudek platným v den, kdy byl prokazatelně předán zaměstnanci.¹⁰⁵ Zaměstnanec, který se domnívá, že lékařský posudek je nesprávný, může do 15 dnů od předání podat návrh na jeho přezkoumání vedoucímu zdravotnického zařízení. Vydáním nového posudku ve stejné věci pozbývá původní lékařský posudek své platnosti. Pokud vedoucí zdravotnického zařízení návrhu zaměstnance na přezkoumání posudku nevyhoví, postoupí návrh ve lhůtě 30 dnů od jeho doručení příslušnému správnímu úřadu jako odvolání proti lékařskému posudku.¹⁰⁶ Ve správním řízení příslušný správní úřad rozhodnutím odvolání proti lékařskému posudku zamítne a posudek potvrdí nebo posudek zruší a věc vrátí zdravotnickému zařízení, které posudek vydalo. Pokud správní úřad vrátí věc zpět zdravotnickému zařízení, tento vydá nový lékařský posudek na základě znova provedeného, případně pouze doplňujícího, posouzení zdravotního stavu zaměstnance-pacienta. Proti rozhodnutí správního úřadu není přípustné odvolání.¹⁰⁷ Pro platnost výpovědi je rozhodující stav ke dni, v němž byla výpověď řádně doručena. Dodatečné doplňování lékařského posudku je nepřípustné. Zaměstnavatel může skončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí z důvodu podle ust. § 52 písm. d) pouze na základě platného lékařského posudku nebo lékařského posudku, který byl potvrzen rozhodnutím ve správním řízení.

V řízení o určení neplatnosti výpovědi podané podle § 52 písm. d) ZP se soud pouze zabývá otázkou platnosti lékařského posudku. Obsahovou stránkou lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu soudu přezkoumávat nepřísluší a to ani prostřednictvím důkazu znaleckým posudkem.¹⁰⁸ Zcela jiný pohled na lékařské posudky a na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek

¹⁰⁴ Srov. § 77 odst. 1, zákona č. 20/1966 Sb. *o péči o zdraví lidu*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁵ Srov. § 77 odst. 4, zákona č. 20/1966 Sb. *o péči o zdraví lidu*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁶ Srov. § 77 odst. 5, zákona č. 20/1966, *o péči o zdraví lidu*, ve znění pozdějších předpisů., je příslušným správní úřad, který vydal rozhodnutí o registraci tohoto zdravotnického zařízení nebo je jeho zřizovatelem.

¹⁰⁷ Srov. § 77a odst. 1 a § 77b zákona č. 20/1966 Sb. *o péči o zdraví lidu*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁸ Viz. BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2. vydání 2010. s. 214, část zpracoval JUDr. L. Drápal, ISBN 9788074003172.

přezkoumává, přinesl rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu číslo jednací 4 Ads 81/2005-125 ze dne 20. září 2007, č. 1554/2008 Sb. NSS. V předmětném rozsudku Nejvyšší správní soud vyjádřil názor, že lékaři nerozhodují při výkonu zdravotní péče o právech a povinnostech občanů týkajících se jejich zdraví a že lékařský posudek lékaře je pouze odborným dobrozdáním. Podle toho Nejvyšší správní soud rovněž dovodil, že lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče a stejně tak i úkon příslušného správního úřadu, kterým byl lékařský posudek přezkoumán, nejsou rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 SŘS¹⁰⁹ a proto je podle ust. § 70 písm. a) SŘS vyloučen ze soudního přezkumu ve správním soudnictví. Proti uvedenému rozsudku Nejvyššího správního soudu byla podána ústavní stížnost, kterou Ústavní soud nálezem ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, zamítl. Ústavní soud v nálezu uvedl, že jeho úkolem je zajistit, aby se stěžovateli dostalo soudní ochrany a to, zda tomu tak bude ve správním nebo občanském soudnictví, je pro něho nerozhodné. Řešení otázky, zda se jedná o veřejné nebo soukromé právo, mu nepřísluší, neboť se nejedná o otázky základních lidských práv a svobod. Dále se přiklonil k názoru, že posudek lékaře závodní preventivní péče, jakož i rozhodnutí o jeho následném přezkumu, nejsou akty vydanými správním orgánem při rozhodování o právech a povinnostech v oboru veřejné správy a nepodléhají přezkumu ve správním soudnictví. Ústavní soud konstatoval, že se nelze vyhýbat zkoumání správnosti obsahu posudku, protože ve sporném řízení je třeba s takovým posudkem nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem. Lékařský posudek není nadán presumpcí správnosti a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet.¹¹⁰ Podle Ústavního soudu by se zaměstnanec k ochraně svých práv měl obrátit na civilní soud se žalobou na neplatnost úkonu zaměstnavatele a podpořit své stanovisko posudkem o zdravotní způsobilosti.

Z výše uvedeného vyplývá že:

- lékařský posudek by nadále měl mít povahu pouhého doporučení,
- soud při posuzování platnosti pracovněprávního úkonu není vázán lékařským posudkem, i když je platným a stejně tak soud není vázán ani pravomocným rozhodnutím ve správním řízení,

¹⁰⁹ Zákon č. 150/2002 Sb., *soudní řád správní*, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁰ Srov. § 135 zákona č. 99/1963 Sb., *občanský soudní řád*, ve znění pozdějších předpisů.

- na závěr soudu o platnosti pracovněprávního úkonu mohou mít vliv i skutečnosti, které byly zjištěny nebo vyšly najevo až dodatečně.

Zmíněný nový pohled je velmi kritizován a je pokládán za nesprávný.¹¹¹ Zpochybňuje zásady, na nichž stojí úprava pracovněprávních vztahů a je v rozporu se ZP. Náhled Nejvyššího správního soudu na tuto problematiku rozhodně nekoresponduje s oprávněnými zájmy účastníků pracovněprávních vztahů a může poškodit jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Kompetenční výluka lékařských posudků ze soudního přezkumu ve správním soudnictví ohrožuje právní jistotu účastníků pracovního vztahu. Zaměstnavateli již nepomůže, že byl v dobré víře s platným lékařským posudkem nebo pravomocným rozhodnutím správního úřadu, na jehož základě se rozhodl se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) ZP a pokud civilní soud vyhoví zaměstnancově návrhu na neplatnost výpovědi, bude mu muset zaplatit náhradu mzdy a náhradu škody. Dvousečnost této úpravy se nabízí v případě zaměstnance, který okamžitě skončil pracovní poměr na základě kvalifikovaného lékařského posudku podle ust. § 56 písm. a) ZP, přičemž současně odmítne výzvu zaměstnavatele v pokračování v práci a zaměstnavatel úspěšně napadne platnost rozvázání pracovního poměru. Skutečnost, že byl zaměstnanec v dobré víře s platným lékařským posudkem nebo pravomocným rozhodnutím správního úřadu bude opět v očích soudu irelevantní.¹¹²

Krajská hygienická stanice rozhodnutím podle zvláštního zákona¹¹³ stanoví nejvyšší přípustnou expozici pro vybraná pracoviště. Nejvyšší přípustná expozice se stanoví u zaměstnanců, kteří jsou při práci vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí. Po dosažení určité hranice působení nepříznivých vlivů na pracovníka má tato skutečnost za následek zvýšené zdravotní riziko pro zaměstnance, např. vznik nemoci z povolání. Dosažení nejvyšší přípustné expozice je proto podle § 41 ZP důvodem ke vzniku povinnosti pro zaměstnavatele převést zaměstnance na jiné "bezpečné" pracovní místo. Pokud ale zaměstnavatel pro zaměstnance nemá jinou vhodnou práci, je tato skutečnost důvodem ke skončení pracovního poměru výpovědí

¹¹¹ Viz. BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2. vydání 2010. s. 214, část zpracoval JUDr. L. Drápal, ISBN 9788074003172.

¹¹² Drápal, L., *Právní rádce, Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích*, publikováno červenec 2009, č. 7, s.252-256.

dle § 52 písm. d) ZP. Nastanou-li pochybnosti o tom, zda zaměstnanec skutečně dosáhl nejvyšší přípustné expozice, musí zaměstnavatel její dosažení prokázat v řízení o určení neplatnosti výpovědi.

Ochranná doba v případě § 52 písm. d) ZP zákonem vyloučena sice není, ale z praktických důvodů nepřipadá v úvahu.

6.3.5. Dlouhodobá nezpůsobilost konat dosavadní práci [§ 52 písm. e) ZP]

Výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele je naplněn, pozbyl-li zaměstnanec dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci. Nezbytnou podmínkou je opět uvedení předmětného poznatku v závěru lékařského posudku za stejných podmínek, které byly uvedeny v minulé podkapitole. Termín „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ není zákonem blíže vymezen. Podle zákona o důchodovém pojištění¹¹⁴ a zákona o zaměstnanosti¹¹⁵, je nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci považována za dlouhodobou zpravidla tehdy, má-li trvat podle poznatků lékařské vědy déle než rok.¹¹⁶

Pokud byl zaměstnanci přiznán částečný invalidní důchod a zaměstnavatel má podezření, že zaměstnanec není způsobilý pro další výkon sjednané práce, měl by zaměstnavatel postupovat tak, že co nejdříve zajistí lékařskou prohlídku zaměstnance. Na základě kvalifikovaného lékařského posudku může zaměstnavatel rovněž převést zaměstnance na jinou práci nebo dokonce na jiný druh práce, než bylo stanoveno v pracovní smlouvě, bez souhlasu zaměstnance podle ust. § 41 odst. 3 ZP. U zaměstnavatele, u kterého působí odbory, musí zaměstnavatel převedení zaměstnance proti jeho vůli s nimi projednat.¹¹⁷ Pokud se zaměstnavatel domnívá, že zaměstnanci

¹¹³ Zákon č. 258/2000 Sb. *O ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících předpisů*, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁴ Srov. § 26 zákona č. 155/1995 Sb., *o důchodovém pojištění*, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁵ Srov. Ust. § 6 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁶ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2008. s. 199. ISBN 978-80-7179-7.

¹¹⁷ Viz. ust. § 46 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

hrozí určité riziko, měl by ve smyslu § 103 odst. 1 písm. a) ZP přidělovat zaměstnanci jen takové práce, jejichž náročnost odpovídá schopnostem a zdravotní způsobilosti zaměstnance. Po konzultaci se zaměstnancem může do doby vydání lékařského posudku nařídít zaměstnanci čerpání dosud nevyčerpané dovolené. Zaměstnanec by měl věnovat pozornost především příčinám vzniku zdravotní nezpůsobilosti, protože na rozdíl od výpovědního důvodu dle § 52 písm. d) ZP, při skončení pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. e) ZP nebo při skončení pracovního poměru dohodou z téhož důvodu, mu nepřísluší odstupné¹¹⁸ (pokud není sjednáno v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu i pro tyto případy).

Co se týče výpovědní doby, pokud zaměstnavatel nemůže přidělit zaměstnanci jinou vhodnou práci, je to překážka z jeho strany, a podle ust. § 208 ZP musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Použití zákazu výpovědi v ochranné době nepřichází v úvahu.

¹¹⁸ Viz. Vichrová, Vlasta, *Práce a mzda, Výpověď* dle § 52 písm. e) zákoníku práce, předáno do tisku 21. září 2009, č. 9/2009, ročník č. 57, s. 60.

6.3.6. Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce [§ 52 písm. f) ZP]

Zaměstnavatel může podat zaměstnanci výpověď, pokud nesplňuje předpoklady, které mu stanoví. Zaměstnanec například ztratil řidičské oprávnění, nemá řádně ukončené vzdělání nebo mu byl uložen trest zákazu činnosti vztahující se k jeho práci. Zaměstnanec se nebude moci úspěšně bránit proti výpovědi, pokud s ním zaměstnavatel skončil pracovní poměr pro ztrátu předpokladů k jeho práci, i když v době uzavření pracovní smlouvy nebyly tyto předpoklady právními předpisy vyžadovány nebo zaměstnavatel zjistí, že zaměstnanec nesplňuje požadované předpoklady až po uzavření pracovní smlouvy.¹¹⁹ Pro konkretizaci výpovědního důvodu ve výpovědi postačí odkaz zaměstnavatele na právní předpis, v němž jsou stanoveny předpoklady pro výkon určité práce.¹²⁰ Výpovědní důvod ztráty předpokladů může být pro zaměstnance dán po delší dobu, ale rozhodující opět bude, zda zde stále bude důvod k výpovědi v době uplatnění výpovědního důvodu zaměstnavatelem.

Požadavky nejsou určeny právními předpisy, ale zaměstnavatelem. Vyplývají z pracovního řádu, organizačního řádu, z pracovní smlouvy, z příkazu vedoucího pracovníka nebo jsou všeobecně známé pro výkon určité práce. Důvodem k výpovědi je, pokud bez zavinění zaměstnavatele zaměstnanec stanovené požadavky neplní a v souvislosti s tím nedosahuje očekávaných pracovních výsledků. Nesplnění požadavků na řádný výkon práce lze podle okolností případu spatřovat například v tom, že vedoucí pracovník trpí porušování pracovní kázně podřízeným pracovníkům, poskytuje jim neoprávněné výhody nebo práci špatně organizuje.¹²¹ Zaměstnavatel může po zaměstnanci rovněž požadovat, aby v práci užíval oděv vhodný ke společenské reprezentaci zaměstnavatele apod. Zaměstnavatel může vznášet na zaměstnance dokonce i požadavky, jejichž obsahem je chování zaměstnance v mimo pracovní době. Bude se jednat o požadavky, z nichž vyplývá povinnost zaměstnance zdržet se určitých aktivit, které by mohli zaměstnavatele poškodit i v době pracovního volna. Vždy se ovšem musí jednat o požadavky takové intenzity a charakteru, aby byly pro pracovníka splnitelné.

¹¹⁹ Srov. Rozhodnutí NS ze dne 19. června 1975, sp. zn. Cpj 104/74.

¹²⁰ Srov. Rozhodnutí NS ze dne 29. června 1968, sp. zn. 6 Cz 229/67.

¹²¹ Viz. Zpráva NS ČSSR ze dne 24. března 1978, sp. zn. Cpjf 17/77.

V režimu požadavků zákon rozlišuje speciálně jeden, který se od ostatní úpravy mírně liší. Jedná se o požadavek na pracovní výsledky zaměstnance. Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci, pokud zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele má skutečně neuspokojivé výsledky. Hmotněprávním předpokladem platnosti výpovědi je písemná výzva zaměstnavatele k odstranění konkrétně stanovených nedostatků. K odstranění nedostatků musí zaměstnanci být poskytnuta přiměřená lhůta. Nestanovení přesné lhůty v písemném upozornění má za následek neplatnost výpovědi.¹²² Pokud zaměstnanec nedostatky v určené lhůtě neodstraní, může s ním zaměstnavatel skončit pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. f) ZP, a to po dobu následujících 12 měsíců od písemné výzvy. Pokud zaměstnanec dočasně odstraní neuspokojivé pracovní výsledky, ale v době posledních dvanácti měsíců je projeví opětovně, není povinností zaměstnavatele zaměstnance opětovně písemně vyzývat. Písemná výzva zaměstnavatele k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků je faktickým úkonem zaměstnavatele a proto se na ní nevztahují důvody neplatnosti.¹²³

Na důvod podle § 52 písm. f) ZP se vztahuje zákaz výpovědi v ochranné době.

6.3.7. Porušování povinností vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci [§ 52 písm. g) ZP]

Podle tohoto ustanovení může dát zaměstnavatel výpověď:

- z důvodu, pro který by bylo možno zrušit pracovní poměr se zaměstnancem okamžitě¹²⁴ (zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních

¹²² Viz. Zpráva NS ČSSR ze dne 24. března 1978, sp. zn. Cpjf 17/77.

¹²³ Srov. § 18 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů a § 34 zákona č. 40/1964 Sb. *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů, viz. rovněž Rozsudek NS ze dne 22. září 2009, sp.zn. 21 Cdo 4066/2008.

¹²⁴ Srov. § 55 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců),

- porušuje-li zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci závažným způsobem (např. požívání alkoholických nápojů na pracovišti),
- pro soustavné méně závažné porušování povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažným způsobem a to za předpokladu, že byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením této povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Do množiny povinností, kromě povinností dle pracovní smlouvy, jejíž porušení může vést ke skončení pracovního poměru, patří taktéž zaviněné porušení povinností při výkonu jiné činnosti pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy (např. jinou práci pro zaměstnavatele koná zaměstnanec v rozporu s právními předpisy, pracovním řádem nebo pokyny nadřízeného vedoucího zaměstnance), neboť zaměstnanci jsou povinni pracovat řádně, podle svých sil plnit pokyny nadřízených, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, využívat pracovní dobu, řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem, ochraňovat majetek zaměstnavatele apod.¹²⁵ Pro předmětný důvod není rozhodující, zda k porušení povinností zaměstnancem došlo v pracovní době nebo době odpočinku nebo dokonce mimo pracovní dobu např.: zaměstnanec, který způsobil porušením povinností škodu na majetku zaměstnavatele v mimopracovní době dle § 301 písm. d) ZP.¹²⁶ Zaměstnanec může porušit taktéž povinnosti podle § 52 písm. f) ZP při pracovní cestě, pokud se tak stane při činnosti, jež má časový, místní a zejména věcný poměr k výkonu závislé práce.¹²⁷

O porušení povinností nejde v případě, kdy zaměstnanec nevykonal práci, kterou by ohrozil život nebo zdraví sobě či jiným, či by nesplnil povinnost, která nebyla náplní sjednaného druhu práce. Nedodržování vyšších nároků na osobní vlastnosti zaměstnance nebo jeho úroveň chování v mimopracovní době nemůže být důvodem k výpovědi podle § 52 písm. g) ZP, ale může být případem neplnění požadavků zaměstnavatele, které jsou nezbytné pro řádný výkon sjednané práce

¹²⁵ Srov. § 301 a násl., zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁶ Srov. Rozsudek NS ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 59/2005.

dle § 52 písm. f) ZP (viz. výše). Na rozdíl od výpovědního důvodu dle § 52 písm. f) ZP se výpovědní důvod skutkově vymezený ve výpovědi z pracovního poměru ve smyslu § 52 písm. g) ZP liší tím, že vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, jež bylo zaměstnancem zaviněno alespoň z nevědomé nedbalosti.¹²⁸

K tomu, aby zaměstnavatel jednostranně rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem z důvodu podle § 52 písm. g) ZP, musí ještě zaviněné porušení povinností, vyplývající z pracovních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále jen porušení povinností), dosáhnout potřebné intenzity tak, aby mohlo být subsumováno pod pojmy „méně závažné“, „závažné“ porušení povinností nebo porušení povinností „zvláště hrubým způsobem“. Nižší stupeň intenzity porušení povinností zaměstnancem vztahujících se k jeho práci, než je „méně závažné porušení“, zákoník práce neupravuje.¹²⁹ Bližší vymezení uvedených pojmů nemá zaměstnanec možnost nalézt v zákoně, protože ustanovení § 52 písm. f) ZP je tzv. relativně neurčitou normou s abstraktní hypotézou. Bližší vymezení jednotlivých stupňů intenzity porušení je proto možné nalézt až v soudní judikatuře. Neboť až soud sám, podle svého uvážení, v každém jednotlivém případě vymezí hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností vztahujících se k předmětu sporu.¹³⁰ Při hodnocení stupně intenzity porušení povinností není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém interním předpise hodnotí určité jednání zaměstnance.¹³¹ Z hlediska posouzení předpokladů výpovědi, je třeba mít na zřeteli dobu a situaci, ve které mělo dojít k porušení povinností dle § 52 písm. f) ZP. Soud by měl předtím, než ve věci rozhodne, přihlídnout k osobě pracovníka a funkci, kterou zastával, a zjistit všechny okolnosti, za jakých mělo k porušení povinnosti dojít, například, zda zaměstnanec způsobil svým jednáním zaměstnavateli škodu apod.¹³² Při hodnocení intenzity zavinění, které vedlo k porušení povinnosti zaměstnancem, by se soud měl zabývat i otázkou, zda předmětné porušení nebylo rovněž výsledkem chování zaměstnavatele nebo zda jednání

¹²⁷ Srov. Rozsudek NS ze dne 15 března 2007, sp.zn. 21 Cdo 633/2006.

¹²⁸ Srov. Rozsudek ze dne 16. listopadu 2006, sp.zn. 21 Cdo 758/2006.

¹²⁹ Srov. Rozsudek NS ze dne 12 dubna 2001, sp.zn. 21 Cdo 3019/2000.

¹³⁰ Srov. Rozsudek NS ze dne 14. února 2001, sp.zn. 21 Cdo 735/2000.

¹³¹ Srov. Rozsudek NS ČSR ze dne 19 ledna 2000, sp.zn. 21 Cdo 1228/99.

¹³² Srov. Rozsudek NS ze dne 14. února 2001, sp.zn. 21 Cdo 971/2000.

zaměstnanec nebylo následkem porušení povinností na straně zaměstnavatele (např. zaměstnavatel nevytvořil vhodné pracovní podmínky atd.).¹³³

O soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se podle praxe judikatury soudů jedná, pokud zaměstnanec poruší stanovenou povinnost, která dosahuje intenzity méně závažného porušení pracovních povinností nejméně třikrát v přiměřené časové souvislosti a z jeho jednání je zřejmé, že pracovní povinnosti bude porušovat i v budoucnu.¹³⁴ Zaměstnavatel, který chce se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí z uvedeného důvodu, musí splnit vůči zaměstnanci zákonem předepsanou povinnost tím, že zaměstnance písemně upozorní na možnost výpovědi. Písemné upozornění musí být doručeno zaměstnanci do vlastních rukou nejdéle 6 měsíců před podáním výpovědi. Písemné upozornění zaměstnavatele je faktickým úkonem (viz výše).

Nejedná-li se o méně závažné porušování povinností, musí zaměstnavatel k uplatnění výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. g) ZP dodržet subjektivní (2 měsíce ode dne, kdy se o porušení povinnosti dozvěděl) a objektivní (do jednoho roku od porušení povinnosti) lhůtu (viz. dále).¹³⁵

Zákaz výpovědi v ochranné době se uplatní u výpovědi podle § 52 písm. g) omezeně jen v některých případech.¹³⁶

6.4. Důvody k výpovědi z pohledu připravované novely zákoníku práce

Expertní panel složený s odborníků na pracovní právo se ve svém koncepčním návrhu k zákoníku práce rozhodla jít radikální cestou směřující ke zvýšení mobility

¹³³ Srov. Rozsudek NS ze dne 14. února 2001, sp.zn. 21 Cdo 971/2000.

¹³⁴ Srov. Rozsudek NS ze dne 19. ledna 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

¹³⁵ Srov. § 58 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁶ Srov. § 54 písm. b) a písm. c), zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

pracovních sil na pracovním trhu tím, že by ze zákona odstranila striktní výčet výpovědních důvodů, ze kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Stále by ovšem měla platit zásada, že výpověď musí být důvodná. Důvodnost výpovědi by měla vycházet přímo z činnosti zaměstnavatele. K odstranění taxativně stanovených důvodů výpovědi expertní panel vyslovil názor, že současný postup není efektivní, protože není v jeho silách postihnout všechny případy, kdy je zaměstnavatelův požadavek na ukončení pracovního poměru se zaměstnancem legitimní. Nicméně stanovení důvodů výpovědi by ze zákona nemělo zmizet úplně s tím, že zákon by měl uvádět demonstrativní výčet některých z nich. V zákoně by tak například byly zmíněny důvody spočívající v provozu zaměstnavatele, v osobě zaměstnance, v porušení povinnosti zaměstnance, tj. důvody, které obsahuje i současné znění § 52 ZP. Autoři návrhu se domnívají, že zobecněním a demonstrativním výčtem výpovědních důvodů, které budou zároveň vymezeny určitými výkladovými pravidly, bude zajištěna spolehlivá ochrana zaměstnavatelům i v případech, které zákon nebude kasuisticky předjímat a proto je elegantnějším řešením na rozdíl od dnešní úpravy § 52 ZP.¹³⁷ Absolutně neplatnou by byla výpověď, která by se přičila dobrým mravům, svým obsahem nebo účelem by neodpovídala zákonu a narušovala by veřejný pořádek nebo byla někomu na újmu (například: zaměstnanec se nechtěl podílet na trestné činnosti zaměstnavatele; zaměstnanec dostal výpověď, protože byl angažován v odborech nebo se účastnil stávků apod.) I když výpověď by nadále měla být pouze písemná, nemusela by výpovědní důvod vůbec obsahovat a jeho existence by byla pouze presumována. Pokud by o neplatnosti výpovědi později rozhodl soud, původní pracovní vztah by se již neobnovoval, ale zaměstnanci by rovnou náleželo tzv. odchodné. Původní návrh obsahoval i možnost výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu, kompenzovaný ovšem vysokým odstupným. Zajímavou je i myšlenka, že zaměstnavatel by měl zaměstnance před podáním výpovědi písemně vyzvat k projednání výpovědi, přičemž na samotnou schůzku se zaměstnavatelem by se zaměstnanec mohl dostavit i se svým poradcem. Za předpokladu, že by se rozmluvou stran nepodařilo podání výpovědi zabránit, mohl by zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci nejdříve následující den.¹³⁸

¹³⁷ Viz. Bezouška, Petr, *Výhledy do budoucnosti pracovního práva*, Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. s. 218 a násl. ISBN 978-80-7380-193-9.

¹³⁸ Viz. Bezouška, Petr, *Výhledy do budoucnosti pracovního práva*, Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. s. 65 a násl. ISBN 978-80-7380-193-9.

Otázkou je, zda by obecnější vymezení výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele nebylo nepřiměřeným zásahem do práv zaměstnance z hlediska narušení dobré víry zaměstnanců v platné právo. Absence právní jistoty, která je jedním z pilířů právního státu, by z uvedeného pohledu byla u výpovědi jako jednostranného právního úkonu jen stěží akceptovatelná. Současně si je třeba i uvědomit, že k bližšímu vymezení výpovědních důvodů v soudní judikatuře by došlo až v horizontu několika následujících let.¹³⁹

Návrh věcné novely nepřináší žádné dramatické změny na rozdíl od návrhu koncepčních změn. Věcná novela zachovává stávající taxativní výčet výpovědních důvodů uvedený v § 52 ZP, který doplňuje o další důvod.¹⁴⁰ Nový výpovědní důvod na rozdíl od ostatních přímo nesouvisí s prací vykonávanou zaměstnancem, ale je následkem hrubého porušení povinností zaměstnance, který se nachází v dočasné pracovní neschopnosti a vychází z ust § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006, o nemocenském pojištění.¹⁴¹ S účinností novely bude zaměstnavatel moci nově rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který hrubě porušil povinnost v době prvních 14 kalendářních dní a v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 trvání dočasné pracovní neschopnosti tím, že nedodržel režim stanovený ošetřujícím lékařem, nezdržoval se v místě pobytu nebo překročil rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.¹⁴² Podle dnes účinného znění zákoníku práce je možné zaměstnanci, který takto porušil povinnost dnes uložit pokutu do 20.000,- Kč.¹⁴³ Zavedení nového důvodu by podle autorů novely mělo snížit zneužívání institutu dočasné neschopnosti pojištěnci a odpovídá právům zaměstnavatele kontrolovat zaměstnance v období, kdy jim na své náklady poskytuje náhradu mzdy nebo platu, přičemž aplikace důvodu by podle důvodové zprávy k věcné novele měla postihovat pouze ty nejzávažnější případy porušení. Pro aplikaci zamýšleného výpovědního důvodu se navrhuje jednoměsíční subjektivní a jednoletá objektivní prekluzivní lhůta.

¹³⁹ Bělina, Miroslav, *Právní zpravodaj*, Nález ÚS zasáhl koncepci zákoníku práce, vyšlo 11. dubna 2008, č. 4/2008, s. 5.

¹⁴⁰ Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 52 Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 14. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

¹⁴¹ Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 301a Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 38. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

¹⁴² Srov. § 56 zákona č. 187/2006, o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Podle návrhu se na výpověď z uvedeného důvodu nebude vztahovat zákaz výpovědi a jako skutečnost vedoucí k zániku pracovního poměru bude muset být uveden v potvrzení o zaměstnání.¹⁴⁴

¹⁴³ Viz. § 128 odst. 2 zákona č. 187/2006, *o nemocenském pojištění*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁴ Viz. Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona ze dne 30.6.2011 kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. s. 114. Dostupný také z www: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0>

6.5. Další podmínky podání výpovědi zaměstnavatelem

Stávající zákoník práce zjednodušil postup zaměstnavatelů při rozvazování pracovního poměru. Zaměstnavatel nadále nemusí zaměstnanci pomáhat při hledání nového pro něho vhodného zaměstnání, není povinen nabízet zaměstnanci jinou práci v místě výkonu práce nebo bydliště či nemusí prokazovat, že zaměstnanec není ochoten přejít na jinou vhodnou práci apod.¹⁴⁵

6.5.1. Povinnost zaměstnavatele projednat výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací a předchozí souhlas odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru zaměstnavatelem (§ 61 ZP)

Dalším způsobem ochrany zaměstnance je zákonem stanovená povinnost pro zaměstnavatele předem projednat výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací.¹⁴⁶ Projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací má spíše charakter oznámení záměru zaměstnavatele skončit pracovní poměr se zaměstnancem (či zaměstnanci) a následně si vyslechnout stanovisko odborové organizace. Názor odborové organizace však pro zaměstnavatele závazný není. Úkon zaměstnavatele, jímž se rozhodl skončit pracovní poměr se zaměstnancem, nepozbývá platnosti nejen při nesouhlasném vyjádření odborové organizace, ale dokonce ani, když zaměstnavatel pouze oznámil svůj záměr skončit pracovní poměr se zaměstnancem a k projednání odborovou organizací vůbec nedošlo.¹⁴⁷ Zaměstnavatel však může být postižen za takovéto své počínání inspektorátem práce podle zákona o inspekci práce (pokutou do výše 200.000,- Kč).¹⁴⁸

¹⁴⁵ Srov. § 47 zákona č. 65/1965 Sb., *zákoník práce*.

¹⁴⁶ Srov. § 61, odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁷ Srov. Rozsudek VS v Praze ze dne 6. března 2005, sp. zn. 6 Cdo 136/94.

¹⁴⁸ Srov. § 10 a § 62 odst.2 č. 251/2005 Sb., *o inspekci práce*, ve znění pozdějších předpisů.

V porovnání s předchozí spíše formální ochranou je zákonem posílena pozice zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace u zaměstnavatele, při jednostranných rozvazovacích úkonech zaměstnavatele. Tito zaměstnanci jsou chráněni po dobu svého funkčního období a po dobu 1 roku od skončení svého působení v odborové organizaci. K výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru s těmito zaměstnanci je zaměstnavatel povinen si vyžádat předchozí souhlas od odborové organizace. Za předchozí souhlas se taktéž považuje nečinnost odborového orgánu, tedy pokud odborový orgán výslovně písemně neodmítne udělit souhlas zaměstnavateli a to do 15 dnů ode dne, kdy bylo o něj zaměstnavatelem požádáno.¹⁴⁹ Souhlas ke skončení pracovního poměru pozbývá platnosti do 2 měsíců ode dne jeho udělení.¹⁵⁰ Po dvou měsících musí zaměstnavatel požádat odborovou organizaci o souhlas znovu.

Udělí-li odborová organizace zaměstnavateli souhlas k rozvazovacímu úkonu se zaměstnancem, může zaměstnavatel skončit pracovní poměr se zaměstnancem pouze z důvodu, který byl uveden v žádosti zaměstnavatele a ke kterému se odborová organizace souhlasně vyjádřila.

Písemnou formu je nutno užít pouze u odmítnutí odborové organizace udělit souhlas. Pro žádost o projednání, odpověď na ni a udělení souhlasu není písemná forma předepsána.

Pokud odborový orgán odmítne udělit souhlas zaměstnavateli, je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné. Ale i zde existuje výjimka. Soud může i přes odmítnutí odborové organizace udělit zaměstnavateli souhlas s rozvazovacím úkonem. Soud může posoudit rozvazovací úkon jako platný za předpokladu, že jsou splněny všechny ostatní podmínky pro jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a dospěje k závěru, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.¹⁵¹ Takovýto postup může soud uplatnit pouze v řízení dle § 72 ZP. Zaměstnavatel musí u soudu tvrdit a prokázat existenci skutečností, na jejichž základě po něm nelze spravedlivě požadovat,

¹⁴⁹ Srov. § 61, odst. 2, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁰ Srov. § 61, odst. 3, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵¹ Srov. § 61, odst. 4, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

aby nadále zaměstnance zaměstnával.¹⁵² Co přesně znamená „nelze spravedlivě požadovat po zaměstnavateli, aby nadále zaměstnával zaměstnance“ blíže zákon nspecifikuje. Soud musí posoudit každý případ jednotlivě, zvážit důkladně konkrétní situaci zaměstnance (např. pracovní výsledky zaměstnance, jeho osobní poměry apod.). Soud by měl přihlížet ke všem hlediskům, která vedou zaměstnavatele k jednostrannému rozvázání pracovního poměru podle důvodů, které zákon taxativně stanoví. Soud by stejně tak měl i posoudit, jaké následky by mohlo mít pro zaměstnavatele (např. vliv na jeho činnost), kdyby neskončil pracovní poměr se zaměstnancem, a naopak, jaké mohou být následky skončení pracovního poměru pro zaměstnance.¹⁵³ Pro výpověď podle § 52 písm. c) ZP (nadbytečnost zaměstnance) by se potom soud měl v tomto směru rozhodně zabývat konkrétními okolnostmi, za nichž k organizační změně došlo, vztahem zaměstnavatele k osobě zaměstnance, k jeho věku, k životním zkušenostem. Soud přihlédně i k celkovému vztahu ke spolupracovníkům, k době trvání pracovního poměru apod. Zákon tedy ponechává soudu širokou míru uvážení, která by se měla promítnout v rozhodnutí soudu o tom, zda lze či nelze spravedlivě požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnance nadále zaměstnával.¹⁵⁴

Soud není oprávněn přezkoumávat způsob, kterým odborové organizace věc projednala nebo další vnitřní záležitosti organizace.¹⁵⁵ Za absolutně neplatný je považován úkon, jímž zaměstnavatel skončil pracovní poměr se zaměstnancem, členem odborového orgánu (popř. bývalým členem do 1 roku od skončení funkce v odborové organizaci), aniž by vůbec požádal odborovou organizaci o předchozí souhlas, neboť jeho jednání je v rozporu s obsahem zákona a obchází jej dle § 39 občanského zákoníku,¹⁵⁶ protože zaměstnavatel nesplnil svoji povinnost dle § 61 odst. 2 ZP.¹⁵⁷

Kolektivní smlouvou nebo dohodou se zaměstnancem může dojít k rozšíření účasti odborových orgánů na skončení pracovního poměru a tím i ke zvýšení předmětné ochrany zaměstnance. U dalších případů rozvázání pracovního poměru zákon stanoví zaměstnavateli povinnost seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní

¹⁵² Srov. Rozsudek NS ze dne 16. dubna 2009, sp.zn. 21 Cdo 1539/2008.

¹⁵³ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2008. s. 241. ISBN 978-80-7179-7, uvedenou část zpracoval JUDr. L. Drápal.

¹⁵⁴ Srov. Rozsudek NS ze dne 4. listopadu 2009, sp.zn. 21 Cdo 938/2009.

¹⁵⁵ Srov. Rozsudek VS v Praze ze dne 28. června 1995, sp.zn. 6 Cdo 69/94.

¹⁵⁶ zákon č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁷ Srov. § 18, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

dohodnutých.¹⁵⁸ Tyto lhůty jsou většinou součástí dohod nebo kolektivních smluv. Na členy zaměstnaneckých rad se předmětná ochrana nevztahuje.

Příslušný odborový orgán ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 ZP je orgán, který je podle stanov zaměstnavatele oprávněn vystupovat v tomto pracovněprávním vztahu jménem příslušné odborové organizace. Předchozí souhlas tohoto orgánu nelze nahradit ani souhlasem organizačně nebo funkčně nadřízeného vyššího nebo ústředního odborového orgánu.¹⁵⁹

Členové odborového orgánu, kteří působí u zaměstnavatele, jsou zjistitelní podle stanov nebo jiného vnitroodborového dokumentu. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li toto zaměstnanec jinak.¹⁶⁰

Odborovému orgánu jako kolektivnímu orgánu taktéž přísluší souhlas ve smyslu § 348 odst. 3 ZP, kterým zaměstnavateli schvaluje, že nepřítomnost zaměstnance je neomluvenou absencí. Samostatné předchozí projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení však automaticky neznamená projednání i tohoto souhlasu. O takovéto stanovisko musí zaměstnavatel požádat odborový orgán zvlášť.¹⁶¹

V navrhovaném znění koncepčních změn se zamýšlelo zúžit dosavadní povinnost zaměstnavatele konzultovat výpověď s odborovou organizací pouze na výpověď a nikoli na okamžité zrušení pracovního poměru (řečí návrhu tzv. „mimořádnou výpověď“). V rámci výpovědi měla ochrana ze strany odborů náležet nadále pouze členům statutárních orgánů odborových organizací a též i členům zaměstnaneckých rad.¹⁶² Uvedené změny se nakonec do navrhovaného znění věcné novely ale nedostaly.

¹⁵⁸ Srov. § 61, odst. 5, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁹ Srov. Rozsudek NS ze dne 6. června 2002, sp.zn. 21 Cdo 1599/2001.

¹⁶⁰ Srov. § 286, odst. 2, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶¹ Srov. Rozsudek NS ze dne 30. srpna 2001, sp. zn 21 Cdo 1655/2000.

¹⁶² Bezouška, Petr, *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*, Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. s. 232-233. ISBN 978-80-7380-193-9.

6.6. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Zákon vymezuje případy, kdy je skončení pracovního poměru výpovědí vyloučené. Pro všechny následující situace platí, že pracovní poměr mohou účastníci i přes vyloučení rozvázání pracovního poměru výpovědí, skončit uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru. Pojednání o subjektivní a objektivní lhůtě, jejíž dodržení je nezbytné pro uplatnění výpovědi z důvodu podle ust. § 53 písm. g) ZP je obsahem kapitoly 7. 3.

6.6.1. Ochranná doba

Ochranná doba je období, během níž zaměstnavatel má zákaz dát výpověď zaměstnanci. Ochranná doba se vztahuje pouze na výpověď danou zaměstnavatelem, zaměstnanci mohou podat výpověď kdykoli, tedy i během ochranné doby. Okolnosti ochranné doby nemohou být vztahovány na rozvázání pracovního poměru, k němuž došlo dohodou, uplynutím doby nebo ve zkušební době. Zákoník práce tímto způsobem chrání zaměstnance před nežádoucími sociálními aspekty výpovědi ze strany zaměstnavatele v těžkých životních situacích. Pro určení, zda tu je či není některý z důvodů zákazu výpovědi v ochranné době, je vždy rozhodující stav v době doručení výpovědi zaměstnanci (např. den, kdy už je zaměstnankyně v jiném stavu; zaměstnanec již byl dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce; bylo rozhodnuto, že zaměstnanec je neschopen vykonávat dosavadní práci pro nemoc nebo úraz apod.).¹⁶³ Zákaz výpovědi trvá po celou ochrannou dobu. Tato skutečnost může mít vliv na běh subjektivních a objektivních lhůt při porušení povinností vyplývajících z právních předpisů nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (viz dále). Výpověď podaná v ochranné době je neplatná a to i za předpokladu, že by výpovědní

¹⁶³ Srov. Rozsudek NS ze dne 5. února 2004, sp.zn. 21 Cdo 1440/2004.

doba měla skončit až po uplynutí ochranné doby. Výjimky z ochranné doby stanoví zákon v § 54 ZP.

Zákoník práce upravuje ochrannou dobu následovně:

- Zaměstnavatel nesmí rozvázat pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek. Taktéž v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení. V případě onemocnění tuberkulózou se ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.¹⁶⁴ Dočasnou neschopnost zaměstnance a její délku stanoví lékař. Rozhodující je den, kdy lékař uznal zaměstnance za dočasně neschopného, nikoli skutečnost, že lékař uznal zaměstnance se zpětnou účinností neschopným práce dřívějším dnem.¹⁶⁵
- Ochranná doba se vztahuje na zaměstnance při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení. Zaměstnanci, který byl povolán povolávacím rozkazem k vojenskému cvičení nebo výjimečnému vojenskému cvičení, začíná ochranná doba plynout dnem doručení povolávacího rozkazu a končí uplynutím 2 týdnů po jeho propuštění ze služby.¹⁶⁶
- Na zaměstnance, který byl uvolněn za účelem plnění povinností veřejné funkce (např. výkon funkce poslance, člena zastupitelstva apod.) se vztahuje ochranná doba po celou dobu výkonu jeho funkce.¹⁶⁷
- Dále nelze skončit pracovní poměr výpovědí s těhotnou zaměstnankyní nebo zaměstnankyní, která čerpá mateřskou dovolenou nebo se zaměstnancem, který čerpá rodičovskou dovolenou.¹⁶⁸ V případě těhotenství, bude dokonce neplatná výpověď zaměstnavatele, i když v době jejího podání sama zaměstnankyně

¹⁶⁴ Srov. § 53, odst. 1, písm. a), zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁵ Srov. Rozsudek NS ze dne 20. srpna 2001, sp.zn. 21 Cdo 1954/2000 (R 42/2002).

¹⁶⁶ Srov. § 53 odst. 1 písm. b), zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů. A dále § 1, § 12, § 14 zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁷ Srov. § 53 odst. 1 písm. c), zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁸ Srov. § 53 odst. 1 písm. d), zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

o těhotenství nevěděla.¹⁶⁹ Ochranná doba totiž trvá po celou dobu těhotenství. Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni po dobu 28 týdnů, pokud porodila dvě a více dětí současně, prodlužuje se tato doba na 37 týdnů. Současně platí, že mateřská dovolená nesmí trvat déle než 22 týdnů a v případě dvou a více dětí 31 týdnů od porodu. V případě úmrtí dítěte přísluší matce mateřská dovolená o délce 14 týdnů.¹⁷⁰ Právo čerpat rodičovskou dovolenou mají oba rodiče dítěte a to po dobu do 3 let dítěte (v případě převzetí dítěte se ve výjimečných případech doba prodlužuje až do 7 let dítěte).¹⁷¹

Právo na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou může mít též zaměstnankyně (i zaměstnanec v případě rodičovské dovolené), která převzala dítě do své péče nahrazující péči rodičů. Naopak právo čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené po převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů, nebo převzetím dítěte do kojeneckým či jiným léčebným ústavem, se u původních rodičů staví. Tato ochrana byla přenesena do českého právní řádu pod vlivem komunitárního práva.¹⁷²

- Konečně se ochranná doba vztahuje i na zaměstnance, kteří pracují v noci a následovně byli uznáni dočasně nezpůsobilými pro noční práci na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče.¹⁷³ Za zaměstnance pracujícího v noci lze považovat zaměstnance, který odpracuje během 24 hod nejméně 3 hodiny mezi desátou noční a šestou ranní hodinou v rámci své pracovní doby.¹⁷⁴ Zaměstnavatel je povinen zajistit lékařské vyšetření zaměstnance před jeho zařazením do noční směny a to dle potřeby, nejméně však jednou ročně anebo na žádost zaměstnance.¹⁷⁵

V koncepčním návrhu expertní komise navrhla omezit ochrannou dobu tak, že by minimálně vypustila ze zákona větu za středníkem v ust. § 53 písm. a) ZP a dále

¹⁶⁹ Viz. Rozsudek KS v Bratislavě ze dne 22. prosince 1966, sp.zn. 8 Co 730/66.

¹⁷⁰ Srov. § 195 a násl., zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷¹ Srov. § 196 a násl., zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷² Viz. Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 *o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky*.

¹⁷³ Srov. § 53 odst. 1 písm. e), zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷⁴ Srov. § 78, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷⁵ Srov. § 94, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

taktéž zrušila následující ust. písmen b), c) a e) tamtéž.¹⁷⁶ Věcná novela ovšem nic v tomto smyslu nenavrhuje, nicméně navrhuje rozšířit ochranu zaměstnanců z důvodu těhotenství, čerpání mateřské dovolené apod., též i na případy v rámci výjimek ze zákazu výpovědi podle ust. v § 54 ZP (viz dále kap. 6.6.3).

6.6.2. Souběh výpovědní a ochranné doby (stavení a prodloužení výpovědní doby)

Pokud ochranná doba trvá jen několik dnů a nepřesahuje konec výpovědní doby, nemá tato skutečnost žádný vliv na skončení pracovního poměru.¹⁷⁷ Pokud ale ochranná doba přesáhne výpovědní dobu, vzniklou situaci je třeba řešit. Zákon proto stanoví, že pokud byla zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby a to sice tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí až teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po vypršení ochranné doby. Ke stavení výpovědní doby však dojít nemusí, pokud zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení výpovědi netrvá a pracovní poměr tímto skončí řádným uplynutím výpovědní doby.¹⁷⁸ Zaměstnanec může učinit své sdělení vůči zaměstnavateli písemně, ústně nebo i konkludentně. V opačném případě takto dochází k prodloužení pracovního poměru.

¹⁷⁶ Viz. MPSV, Přílohy k základnímu přehledu námětů, příloha č. 12, *Skončení pracovního poměru výpovědí*, str. 9-10. dostupný na [www: http://www.mpsv.cz/cs/5756](http://www.mpsv.cz/cs/5756).

¹⁷⁷ JUDr. Jaroslav Jakubka, JUDr. Pavla Hloušková, JUDr. Eva Hofmannová, Mgr. Zdeněk Schmied, JUDr. Zuzana Šubertová, Mgr. Ludmila Tomandlová, JUDr. Ladislav Trylč. *Zákoník Práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2008*. Olomouc : ANAG, 2008. s 133. ISBN 978-80-7263-432-3.

¹⁷⁸ Srov. § 53, odst. 2, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

6.3.3. Výjimky ze zákazu výpovědi

V § 54 ZP jsou uvedeny odchylné případy, kdy zaměstnavatel smí dát výpověď zaměstnanci i v situacích, které podle § 53 ZP způsobují za normálních okolností neplatnost výpovědi. Obě ustanovení je třeba vykládat ve vzájemném souladu. Jsou to případy, kdy nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance a to i v případě, kdy se tento zaměstnanec ocitl momentálně v obtížné životní situaci.¹⁷⁹

Jak je již výše uvedeno, je z praktických důvodů objektivně nemožné požadovat po zaměstnavateli, aby přidělil práci v případech rušení zaměstnavatele nebo jeho části [§ 52, písm. a), ZP] či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části [§ 52, písm. b), ZP]. Proto se ochranná doba na tyto případy nevztahuje. Zákaz výpovědi se ovšem vztahuje na zaměstnavatele, který chce skončit pracovní poměr se zaměstnancem z důvodu podle ust § 52 písm. b), jestliže se přemísťuje v rámci míst výkonu práce podle pracovní smlouvy.¹⁸⁰

Dále se ochranná doba nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci z důvodu, pro který lze okamžitě skončit pracovní poměr,¹⁸¹ a to za podmínky, že se nejedná o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnance v době rodičovské dovolené, do doby, po kterou je žena (i muž v případě rodičovské dovolené) oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.¹⁸² Pokud byla výpověď dána zaměstnanci před nástupem mateřské či rodičovské dovolené tak, že by výpovědní lhůta uplynula během ochranné doby, skončí výpovědní doba a tedy i pracovní poměr až uplynutím mateřské (rodičovské) dovolené.¹⁸³

Zákaz výpovědi neplatí pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci podle § 52, písm. g) ZP. Výpověď však nelze dát, jedná-li se o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnance nebo zaměstnankyni trvale pečující o dítě mladší než tři roky (v rámci mateřské nebo rodičovské

¹⁷⁹ Srov. § 14, odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸⁰ Srov. § 54, písm. a), zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸¹ Srov. § 55, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸² Srov. § 195, § 197, § 198, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸³ Srov. § 54, písm. b), zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

dovolené).¹⁸⁴ Na rozdíl od případu dle § 54, písm. b) ZP (viz. výše) nedochází v případě, kdy došlo k výpovědi před nástupem mateřské nebo rodičovské dovolené, k prodloužení výpovědní lhůty i když tato lhůta má uplynout během ochranné doby.

Z výše uvedeného je patrné, že rámec ochrany v rámci ochranné doby není zdaleka tak široký, jak by se mohlo na první pohled zdát.

Věcná novela rozšiřuje zákaz výpovědi tím, že zakazuje skončit pracovní poměr výpovědí z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části [ust. § 52 písm. b) ZP] s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnancem, který čerpá rodičovskou dovolenou v rozsahu, v jakém je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.¹⁸⁵ Stejná ochrana by měla náležet zmíněným zaměstnancům i v případě nově navrhovaného výpovědního důvodu porušení režimu práce neschopným pojištěncem (navrhované znění ust. § 52 písm. h) viz. výše).¹⁸⁶ Věcná novela tímto odstraňuje současný rozpor ust. 54 písm. a) ZP s Evropskou sociální chartou,¹⁸⁷ podle níž skončení pracovního poměru výpovědí s pracovníci, která je nepřítomná z důvodu, že je na mateřské dovolené, nebo by výpovědní lhůta měla uplynout v době její mateřské dovolené, je nezákonné.¹⁸⁸

¹⁸⁴ Srov. § 54, písm. c), zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸⁵ Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 54 písm. b) Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 14. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

¹⁸⁶ Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 54 písm. d) Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 14. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

¹⁸⁷ Srov. čl. 8 odst. 2 zákona č. 14/2000 Sb.m.s., *Evropská sociální charta*, vyhlášena 18. 10. 1961 Radou Evropy v Turínu, v ČR platná od 3.12.1999.

¹⁸⁸ Viz. zvláštní část důvodové zprávy vládního návrhu zákona ze dne 30.6.2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 132. Dostupný také z [www: http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0](http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0)

7. Okamžité zrušení pracovního poměru

Jedná se o výjimečný způsob zrušení pracovního poměru, kdy nepřichází v úvahu dvouměsíční výpovědní lhůta, neboť nelze z objektivního hlediska spravedlivě požadovat po zaměstnavateli nebo zaměstnanci, aby nadále udržovali pracovní poměr.¹⁸⁹ Pokud jsou splněny zákonem předepsané podmínky, lze okamžitě zrušit pracovní poměr bez ohledu na to, jakým způsobem byl založen.

Zákoník práce upravuje okamžité zrušení pracovního poměru u zaměstnanců v § 56 a v případě zaměstnavatele v § 55 ZP. Okamžitě rozvázán může být i takový pracovní poměr, k jehož skončení již byl učiněn jiný rozvazovací úkon (např. uzavřena dohoda nebo podána výpověď), avšak pracovní poměr stále trvá, tj. běží výpovědní doba, případně nenastal termín skončení pracovního poměru podle dohody.¹⁹⁰ Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon, který musí být učiněn písemně a řádně doručen.¹⁹¹ Listina o okamžitém zrušení pracovního poměru musí obsahovat vlastnoruční podpis oprávněné osoby, která pracovní poměr okamžitě zrušuje (např. statut. orgán. apod.).¹⁹² Jasně a bezrozporně musí být ve zrušovacím projevu vyjádřen důvod výpovědi, zpravidla konkretizován uvedením skutečností, které naplňují zákonné důvody zrušení tak, aby specifikovaný důvod nebyl zaměnitelný s jiným a nesmí být dodatečně měněn (viz. kap. 6.1).¹⁹³ V projevu okamžitého zrušení pracovního poměru musí být důvod vyjádřen takovým způsobem, aby z něho bylo jasně patrné, proč došlo k rozvázání pracovního poměru.¹⁹⁴ Údaje o tom, kdy se zaměstnavatel o důvodu okamžitého zrušení dozvěděl, popřípadě, kdy měl důvod vzniknout anebo zda tento důvod byl předmětem šetření jiného orgánu, nemusí být ve zrušovacím projevu uvedeny ale pouze za předpokladu, že je nepochybné, proč pracovní poměr se zaměstnancem byl

¹⁸⁹ Podle § 626 odst. 2, německého občanského zákoníku, *Bürgerliches Gesetzbuch*, je tento způsob skončení pracovního poměru podmíněn: „...*pokud existují takové skutečnosti, na jejichž základě již nelze po vypovídajícím spravedlivě požadovat trvání pracovního poměru.*“, *Bürgerliches Gesetzbuch* ve znění ze dne 2. ledna 2002, dostupný na http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#BGBengl_000P622

¹⁹⁰ Viz. Rozhodnutí KS v Praze ze dne 20. října 1966, sp.zn. 6 Co 417/66.

¹⁹¹ Srov. § 60, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹² Viz. Rozsudek NS ze dne 4. prosince 1996, sp.zn. 2 Cdon 833/96.

¹⁹³ Rozsudek NS ze dne 17. ledna, sp.zn. 21 Cdo 1899/99.

¹⁹⁴ Srov. § 60, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

zrušen.¹⁹⁵ Pokud úkon nesplňuje některou z těchto náležitostí, bude se jednat o neplatné rozvázání pracovního poměru. Pracovní poměr skončí okamžikem doručení písemného zrušovacího projevu o okamžitém zrušení pracovního poměru druhému účastníku. Jakýkoli jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu je neúčinný.¹⁹⁶

7.1. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 55 ZP)

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen tehdy:

1. byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
2. porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.¹⁹⁷

Trestným činem je dle § 13 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů: „*protiprávní čin, který trestní zákon označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně*“. Trestní zákoník dále ve věci odpovědnosti za trestný čin uvádí, že úmyslného zavinění je třeba vždy, pokud zákon výslovně nestanoví, že postačí zavinění z nedbalosti.¹⁹⁸ V praxi k okamžitému skončení pracovního poměru dle bodu 1. zpravidla dochází pouze výjimečně a to z důvodu, že zaměstnavatel má omezenou možnost zjistit, zda zaměstnanec byl odsouzen pravomocně, zda se jednalo o úmyslný trestný čin a jaká je výměra jeho trestu.¹⁹⁹ Nemá-li zaměstnavatel v řízení

¹⁹⁵ Srov. Rozsudek NS ze dne 21 listopadu, sp.zn. 2 Cdon 198/96.

¹⁹⁶ Viz. Rozsudek NS ČSR ze dne 19. března 1971, sp.zn. 3 Cz 4/71.

¹⁹⁷ Srov. § 55 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹⁸ Srov. § 13, zákona č. 40/2009 Sb., *trestní zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹⁹ Viz. Bukovjan, Petr, *Mzdy a Personalistika v praxi (ASPI a.s.)*, Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce - I. Část, vyšlo 28. července 2006, č. 8, s.10, ASPI ID : LIT26230CZ.

postavení poškozeného, může se účastnit projednávání věci soudem během hlavního líčení nebo veřejného zasedání za podmínek stanovených trestním řádem²⁰⁰ jako veřejnost řízení²⁰¹ nebo se za podmínek stanovených v § 8a trestního řádu²⁰² může obrátit se svou žádostí na příslušný subjekt k poskytnutí informace dle zákona o svobodném přístupu k informacím.²⁰³ Za předpokladu, že by po skončení pracovního poměru na základě okamžitého zrušení pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 ZP došlo ke zrušení pravomocného rozsudku vydaného v trestním řízení nebo by došlo k povolení obnovy řízení, nemá tato skutečnost žádný vliv na již rozvázaný pracovní poměr, neboť zrušovací projev je třeba posuzovat v době, kdy byl učiněn.

Dalším důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem je porušení povinností vyplývajících z právních předpisů a to zvláště hrubým způsobem. Povinnosti vyplývající z právních předpisů lze vykládat ve smyslu § 301 až 304 zákoníku práce nebo přímo ze sjednané pracovní smlouvy nebo z pracovního řádu zaměstnavatele nebo dalších předpisů, které se vztahují na zaměstnancem vykonávanou práci. Zákon neupřesňuje, co přesně znamená termín „porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem“. V tomto ohledu se jedná o normu relativně neurčitou s abstraktní hypotézou (viz kapitola č. 6.3.7.), proto se musí vycházet vždy z konkrétního porušení povinností zaměstnancem a intenzitě, s jakou k předmětnému porušení došlo. Je nezbytné posoudit správně vztah zaměstnance k porušení právních předpisů, vykonávané práci, pracovní pozici, osobě zaměstnance, délce jeho působení, hodnocení u zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním způsobil zaměstnavateli škodu apod.²⁰⁴ Za hrubé porušení předpisů lze dle judikatury soudů považovat např. fyzické napadání, déle trvající neomluvená absence zaměstnance v práci, porušení obchodního tajemství²⁰⁵ a to i přesto, že informace jsou předmětem obecného charakteru a nejsou vázány na konkrétní osoby,²⁰⁶ jednání zaměstnance vedoucí ke škodě na majetku zaměstnavatele i přesto, že k němu došlo mimo pracovní dobu,²⁰⁷

²⁰⁰ Zákon č. 141/1961 Sb. *o trestním řízení soudním*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰¹ Srov. § 199-201 a § 238, zákona č. 141/1961 Sb. *o trestním řízení soudním*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰² Zákon č. 141/1961 Sb. *o trestním řízení soudním*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰³ Zákon č. 106/1999 Sb., *o svobodném přístupu k informacím*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰⁴ Srov. Rozsudek NS ze dne 6.2. 2001, sp.zn. 21 Cdo 379/2000.

²⁰⁵ Srov. Rozsudek NS ze dne 17.ledna 2006, sp.zn. 21 Cdo 617/2005.

²⁰⁶ Viz. Rozsudek NS ze dne 15. října 2001, sp.zn. 21 Cdo 2022/2000.

²⁰⁷ Viz. Rozsudek NS ze dne 15.12.2005, sp.zn 21 Cdo 59/2005.

svévolné přesahování pracovních cest automobilem, nezajištění řízení společnosti z pozice vedoucího zaměstnance,²⁰⁸ výkon výdělečné činnosti, který je shodný s předmětem činnosti zaměstnavatele bez jeho předchozího písemného souhlasu,²⁰⁹ používání internetového připojení zaměstnavatele k soukromým účelům po značnou část pracovní doby,²¹⁰ zneužití zaměstnaneckých výhod nad rámec jejich účelu a v rozporu se zájmy zaměstnavatele²¹¹ apod. Ať už se jedná o jakékoli porušení povinnosti zaměstnancem, vždy musí dosáhnout dostatečné intenzity, aby takové jednání bylo skutečným důvodem k okamžitému zrušení a postup zaměstnavatele byl tak v souladu se zákonem. To, jakým způsobem zaměstnavatel posoudil jednání zaměstnance, soud samozřejmě vázán není a proto je i v zájmu zaměstnavatele dobře zvážit, zda jednání zaměstnance skutečně dosáhlo potřebné intenzity.²¹²

Uvedené rozvázání pracovního poměru se vyznačuje značnou přísností. Jednou učiněné a doručené okamžité zrušení nemůže být dodatečně odvoláno.²¹³ Účinky okamžitého zrušení může odstranit pouze soud za předpokladu, že pravomocným rozhodnutím vysloví neplatnost okamžitého zrušení nebo dojde-li v rámci řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení k narovnání podle ust. § 585 a násl. občanského zákona.²¹⁴

Jak již jednou bylo v úvodu zmíněno, ZP nevyklučuje, aby k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením došlo i při skončení pracovního poměru výpovědí, pokud zaměstnavatel zjistí důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru až poté, co výpověď byla doručena zaměstnanci. Zaměstnavatel nemusí vyčkat doběhnutí výpovědní doby a se zaměstnancem okamžitě skončit pracovní poměr.²¹⁵ Pokud si tedy zaměstnavatel není jist, zda chování zaměstnance dosáhlo potřebné intenzity „zvláště hrubého způsobu“ porušení, může se zaměstnancem hned rozvázat pracovní poměr výpovědí a následně, když se dodatečně ukáže nebo si zaměstnavatel sám ověří relevantnost a pravdivost všech skutečností, může využít institutu okamžitého

²⁰⁸ Viz. Rozsudek NS ze dne 4. května 2006, sp.zn. 21 Cdo 1422/2005.

²⁰⁹ Viz. Rozsudek NS ze dne 12. května 2005, sp.zn. 21 Cdo 2001/2004.

²¹⁰ Viz. Rozsudek NS ze dne 3. února 2005, sp.zn. 21 Cdo 1864/2004.

²¹¹ Viz. Rozhodnutí NS ze dne 23. října 2004, sp.zn. 21 Cdo 562/2004.

²¹² Srov. Rozsudek NS ze dne 19.1.2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

²¹³ Rozsudek NS ze dne 29.října 1997, sp.zn 21 Cdo 1155/96.

²¹⁴ Srov. ust. § 326, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²¹⁵ Viz. Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 20. října, sp.zn. 6 Co 417/66.

skončení a pracovní poměr neprodleně zrušit před uplynutím výpovědní doby. Okamžité zrušení pracovního poměru je natolik závažným zásahem do pracovního vztahu, že by zaměstnavatel neměl k tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru přistoupit pouze na základě podezření. Dvoutměsíční subjektivní lhůta poskytuje zaměstnavateli dostatek času k prověření informace, na jejímž základě hodlá se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr (viz. dále objektivní a subjektivní lhůta kap. 7. 3.).

Podle § 55 odst. 2 ZP zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Podle dosavadní úpravy nemůže zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s dočasně práce neschopným zaměstnancem-pojištěncem na základě rozhodnutí ošetřujícího lékaře za předpokladu, že zaměstnanec porušil svoji povinnost a v době dočasné pracovní neschopnosti se nezdržoval na místě pobytu, které zaměstnanec sdělil lékaři.²¹⁶

7.2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem (§ 56 ZP)

Každý pracovní poměr bez ohledu na to, zda byl založen jmenováním nebo se zaměstnanec nachází ve zkušební době, může být okamžitě zrušen zaměstnancem

- pokud na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce,

²¹⁶ Srov. § 57, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů a ust. § 56 odst. 1 a 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., *o nemocenském pojištění*, ve znění pozdějších předpisů.

- nebo mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat či náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.²¹⁷

Způsobilým lékařským posudkem (viz. kap. 6.3.4.) je ovšem pouze ten, který výslovně ve svém obsahu stanoví, že zaměstnanec nemůže dále konat předmětnou práci bez vážného ohrožení svého zdraví.²¹⁸ Z uvedeného vyplývá, že i kdyby zaměstnavatelem přidělená činnost pro zaměstnance reálně znamenala ohrožení na jeho zdraví, ale současně by neměl k prokázání svého tvrzení k dispozici lékařský posudek, který by tuto skutečnost osvědčoval, nemůže zaměstnanec z tohoto důvodu jednostranně skončit pracovní poměr okamžitým zrušením. Dalším předpokladem je, že zaměstnanec takovýto lékařský posudek předloží zaměstnavateli. Pokud zaměstnavatel nabídne zaměstnanci do 15 dnů od předložení lékařského posudku jinou práci, nemůže zaměstnanec se zaměstnavatelem okamžitě rozvázat pracovní poměr. Pokud se zaměstnanec rozhodne, že nabídku zaměstnavatele odmítne, nemůže okamžitě skončit pracovní poměr. Zaměstnavatel je ale povinen přeložit zaměstnance na jinou práci nebo s ním skočit pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. e) ZP.²¹⁹ Vhodná práce musí odpovídat zaměstnancově kvalifikaci, schopnostem a samozřejmě zdravotnímu stavu.²²⁰ Pokud zaměstnavatel jinou vhodnou práci pro zaměstnance nemá, může zaměstnanec skončit pracovní poměr okamžitě a náleží mu náhrada mzdy nebo platu dle § 208 ZP.²²¹ Pokud nabídku přijme, musí tato změna být zanesena do pracovní smlouvy ale pouze tehdy, pokud se jedná o jiný druh práce. Zaměstnanec rovněž může požádat zaměstnavatele o přeložení ze zdravotních důvodů.²²²

Druhým důvodem je nerespektování termínu splatnosti mzdy nebo platu zaměstnavatelem. Za termín splatnosti se podle ZP považuje nejpozději konec měsíce, který následuje po měsíci, za který zaměstnanci vznikl nárok na mzdu nebo plat či jen jejich část. Právo zaměstnance skončit okamžitě pracovní poměr je podle judikatury Nejvyššího soudu založeno, i když zaměstnavatel nevyplatil do 15 dnů od uplynutí splatnosti mzdu nebo její část pouze za jeden z více uplynulých měsíců nebo jinak

²¹⁷ Srov. § 141, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²¹⁸ Viz. Rozsudek NS ze dne 21. září. 2004, sp.zn. 21 Cdo 966/2004.

²¹⁹ Srov. § 41 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²²⁰ Srov. § 41 odst. 6, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²²¹ Srov. § 52 písm. e), zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²²² Srov. § 45, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

určených výplatních období.²²³ Dodatečné splnění povinnosti po uplynutí 15 denní lhůty zaměstnavatelem ještě před doručením projevu okamžitého zrušení pracovního poměru následky nezhojí, nicméně k této skutečnosti může být přihlédnuto v rámci posouzení, zda jednání zaměstnance nepředstavovalo zneužití práva podle § 14 odst. 1 ZP.²²⁴ Důvod okamžitého zrušení podle ust. § 56 písm. b) ZP je dán i tehdy, pokud zaměstnavatel odmítne žádost zaměstnance a nepřevéde finanční prostředky na jeho účet u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva za výše popsaných podmínek.²²⁵

Na rozdíl od okamžitého zrušení zaměstnavatelem podle § 55 ZP, nemůže zaměstnanec okamžitě skončit pracovní poměr až poté, co skončil pracovní poměr výpovědí a to i za předpokladu, že důvody okamžitého zrušení byly dány. Tato skutečnost se může negativně odrazit na postavení zaměstnance, protože za výše stanovených podmínek má zaměstnanec při skončení pracovního poměru podle § 56 ZP nárok na odstupné.²²⁶ Proto by zaměstnanec například v případě skončení pracovního poměru v rámci zkušební doby nebo vzdání se místa vedoucího zaměstnance podle ust. § 73 ZP, měl v první řadě zvážit, zda nejsou dány důvody pro okamžité zrušení.

7.3. Subjektivní a objektivní lhůta (§ 58, § 59 ZP)

Pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55, § 56 ZP a výpověď z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle § 52 písm. g) ZP zákon stanoví dvě lhůty, ve kterých je nezbytné prohlášení o zrušení pracovního poměru druhému účastníku

²²³ Viz Rozsudek NS ze dne 9. září.2004, sp.zn. 21 Cdo 1275/2004.

²²⁴ Viz. Rozsudek NS ze dne 26. dubna 2002, sp.zn. 21 Cdo 1151/2001.

²²⁵ Rozsudek NS ze dne 8. března, sp.zn. 21 Cdo 2019/2004.

²²⁶ Srov. § 67, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

pracovního poměru řádně doručit. Zákon podmiňuje platnost skončení pracovního poměru dodržáním dvou lhůt:

- subjektivní – 2 měsíce ode dne, kdy se účastník pracovního poměru (zaměstnanec nebo zaměstnavatel) o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl,
- objektivní – 1 rok od vzniku důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru.

V případě zaměstnance, který poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci v cizině nebo se jeho jednání stalo předmětem šetření jiného orgánu (např. Policie ČR), může zaměstnavatel skončit pracovní poměr se zaměstnancem do dvou měsíců od jeho návratu, nebo do dvou měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o výsledku šetření.²²⁷

Dvoutříměsíční subjektivní lhůta začíná plynout ode dne, kdy se zaměstnavatel skutečně dozvěděl o porušení povinnosti zaměstnancem a nikoli pouze na základě pouhé domněnky, že k takovému jednání údajně došlo. V případě vedoucího zaměstnance, který je bezprostředně nebo výše nadřízen zaměstnanci, který povinnost porušil, začíná zaměstnavateli plynout subjektivní lhůta dnem, kdy vedoucí zaměstnanec nabyl vědomost o porušení povinnosti podřízeným zaměstnancem.²²⁸

Pokud se vedoucí zaměstnanec dopustil porušení povinností společně se svým podřízeným, začne subjektivní lhůta plynout ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem dozví jiným způsobem. Uvedené vyplývá z definice Nejvyššího soudu k porušení povinnosti zaměstnance společně se svým nadřízeným, kterou soud uvedl v odůvodnění k rozsudku o dovolání ze dne 17. ledna 2008, sp.zn. 21 Cdo 743/2007, v odst. Č. 15 takto: „*Okolnost, že nadřízený zaměstnanec, který porušil pracovní kázeň, se dopustil rovněž porušení pracovní kázně, sama o sobě neznamená, že pracovní kázeň porušili společně. Jen takové porušení pracovních povinností nadřízeného vedoucího zaměstnance, které má vnitřní (účelovou) souvislost s porušením pracovní kázně vytýkaným podřízenému zaměstnanci, tedy které sleduje společný (stejný) cíl, může být považováno za jejich společné jednání a vést k závěru o tom, že jde o porušení pracovní kázně, jehož se*

²²⁷ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2. vydání 2010. s. 250 ISBN 9788074003172, uvedenou část zpracoval JUDr. Mojmír Putna.

²²⁸ Rozsudek NS ČSR ze dne 22. prosince 1972, sp.zn. 5 Cz 37/72.

dopustil zaměstnanec společně se svým nadřízeným“.^{229,230} Promlčení subjektivní lhůty nemůže namítat zaměstnanec, který dlouhodobě a stejným způsobem porušoval určitou povinnost, protože bude tvrdit, že zaměstnavatel o dřívějším porušení povinnosti věděl již před více než dvěma měsíci. Subjektivní lhůta zaměstnavatele totiž neuplyne dříve než uplynutím doby dvou měsíců ode dne následujícího po posledním porušení povinnosti zaměstnancem a stejně tak i objektivní lhůta uplyne až po 1 roce od posledního porušení.²³¹

Bude-li se jednat například o neomluvenou absenci, začne běžet zaměstnavateli subjektivní lhůta v momentě, kdy se dozví, že se jedná o úmyslně neomluvenou absenci. V případě více neomluvených méně závažných absencí, kde žádná sama nedosahuje zákonem předepsané intenzity, ale spolu v souhrnu mohou být důvodem k okamžitému skončení pracovního poměru a zaměstnavatel komulativně již nabyt vědomost o tom, že se jedná o úmyslně neomluvené absence, začne plynout subjektivní lhůta ode dne následujícího po poslední úmyslně neomluvené absenci a objektivní lhůta neuplyne dříve, než po 1 roce od okamžiku, kdy byla dovršena skutková podstata důvodu výpovědi.²³²

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle ust. § 56 písm. b) ZP je rozhodující moment, kdy zaměstnanec získal vědomost o tom, že mu zaměstnavatel za rozhodné období nevyplatil mzdu nebo plat či jejich část.²³³

Právo zaměstnavatele nebo zaměstnance skončit pracovní poměr okamžitým zrušením za výše uvedených podmínek stanovených zákonem zaniká nejpozději uplynutím jednoho roku od dne porušení povinnosti (popř. od posledního aktu dlouhodobého stejnorodého porušování povinnosti). Zmešká-li zaměstnanec nebo

²²⁹ Rozhodnutí NS ze dne 17/01/2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007.

²³⁰ Pojem „Pracovní kázeň“ je staré legislativní vyjádření současného pojmu „porušení pracovních povinností“ podle § 52 písm. g), § 58, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²³¹ Bukovjan, Petr, *Práce a mzda (ASPI a.s.)*, Běh subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, vyšlo 20. března 2008, č. 4, 4 s., ASPI ID : LIT30136CZ.

²³² JUDr. Jaroslav Jakubka, JUDr. Pavla Hloušková, JUDr. Eva Hofmannová, Mgr. Zdeněk Schmied, JUDr. Zuzana Šubertová, Mgr. Ludmila Tomandlová, JUDr. Ladislav Trylč. *Zákoník Práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2008*. Olomouc : ANAG, 2008. s. 140. ISBN 978-80-7263-432-3.

²³³ Srov. Rozsudek NS ze dne 9. září 2004, sp.zn. 21 Cdo 1275/2004.

zaměstnavatel subjektivní a následně i objektivní lhůtu je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, protože se nejedná o pořádkovou, ale o preklusivní lhůtu.

7.4. Navrhované změny k okamžitému zrušení pracovního poměru

Podle katalogu ke koncepčním změnám zákoníku práce by mělo dojít k nahrazení pojmu „*okamžité zrušení*“ novým pojmem „*mimořádná výpověď*“. Mimořádnost výpovědi by pak spočívala v odpuštění povinnosti dodržet výpovědní dobu. Shodné označení používá i německá, italská, švýcarská a maďarská právní úprava.²³⁴

Nové znění ustanovení mimořádné výpovědi by přímo mělo zachycovat naléhavost skončení pracovního poměru slovy: „*je-li zde vážný důvod, na jehož základě po vypovídajícím nelze spravedlivě požadovat pokračování pracovního poměru až do doby uplynutí výpovědní doby nebo sjednaného ukončení pracovního poměru.*“²³⁵ Stejně jako u důvodů k výpovědi by navrhované znění mělo nahradit taxativní stanovení důvodů okamžitého zrušení demonstrativním výčtem s tím, že v případě sporu by bylo úlohou soudu posoudit, zda uplatněný důvod ve výpovědi lze podřadit pod toto ustanovení. Extenzivním výkladem by za vážný důvod směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru mohlo být v budoucnu považováno i jednání zaměstnance, který by odcizil zaměstnavateli věc zanedbatelné hodnoty, protože uvedené jednání porušuje především důvěru zaměstnavatele, která je esenciálním předpokladem uzavřeného pracovního poměru. Obdobně by se vážný důvod mohl dovozovat z porušení povinností vyplývajících z postavení vedoucího zaměstnance.²³⁶ Subjektivní lhůta by dle návrhu měla

²³⁴ Viz. MPSV, Přílohy k základnímu přehledu námětů, příloha č. 13 *skončení pracovního poměru okamžitým zrušením*, str. 10. Dostupný na www.mpsv.cz/files/clanky/5759/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf

²³⁵ Bezouška, Petr, *Vyhledky do budoucnosti pracovního práva*, Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. s 228. ISBN 978-80-7380-193-9.

²³⁶ Srov. Bezouška, Petr, *Vyhledky do budoucnosti pracovního práva*, Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. s 230. ISBN 978-80-7380-193-9.

být kratší, pouze 14denní, z důvodu naléhavosti a bez odkladnosti skončení pracovního poměru v těchto případech. Objektivní lhůta jednoho roku by měla být zachována.

Schválením věcné novely ovšem ke změnám v institutu okamžitého skončení nedojde. Novela pouze zamýšlí připojit k současnému znění ust. § 56 ZP další odstavec, který by zaručoval právo zaměstnance na odstupné, v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem, a to ve výši průměrného výdělku za dobu ekvivalentní délce výpovědní doby, která by musela uplynout, kdyby ke skončení pracovního poměru mělo dojít následkem výpovědi.²³⁷

²³⁷ Srov. ust § 56 odst. 2, *platného znění s vyznačením navrhovaných změn*, vládního návrhu zákona ze dne 30.6.2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. s. 181. Dostupný také z [www: http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0](http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0)

8. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 ZP)

Institut zkušební doby poskytuje možnost zaměstnanci si ověřit, zda pracovní vztah a jeho prostředí, do kterého vstoupil, odpovídá jeho očekávání a zaměstnavateli zkušební doba nabízí příležitost k tomu, aby si prověřil schopnosti zaměstnance a zvážil jeho přínos pro předmět své činnosti do budoucna. Pokud očekávání nesplňuje požadavky účastníků, mohou kdykoli z jakéhokoli nebo bez uvedení důvodu rozvázat pracovní poměr.

Zrušit pracovní poměr může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel a to kdykoli během zkušební doby. Zkušební dobu lze sjednat jak v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou, tak jmenováním.

Zkušební doba musí být platně sjednána. Podle ust. § 35 odst. 3 ZP musí být zkušební doba sjednána písemně. Na rozdíl od ústně uzavřené pracovní smlouvy nedostatek písemné formy v ujednání o zkušební době vždy zakládá její neplatnost. Zkušební dobu lze sjednat pouze jednou a to nejpozději v den nástupu do zaměstnání (nebo v den jmenování). Zkušební dobu tedy nelze platně sjednat poté, co již pracovní poměr byl založen nebo kdykoli v jeho průběhu.²³⁸ Zkušební doba nemůže například být sjednána se zaměstnancem při jeho jmenování na vedoucí pracovní místo, pokud pro stejného zaměstnavatele vykonával doposud práci na základě pracovní smlouvy.²³⁹ Zkušební dobu lze sjednat nejdéle na dobu 3 měsíců s tím, že se ze zákona prodlužuje o dobu překážek v práci na straně zaměstnance nebo zaměstnatele. Pokud by zkušební doba byla sjednána delší než 3 měsíce nebo pokud by její trvání nebylo stanoveno vůbec, bylo judikováno v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 2001, sp. zn. 21 CDO 127/2001, že zkušební doba bude činit 3 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. Zákonnou zkušební dobu lze pouze zkrátit nikoli však prodloužit.²⁴⁰

²³⁸ JUDr. Jaroslav Jakubka, JUDr. Pavla Hloušková, JUDr. Eva Hofmannová, Mgr. Zdeněk Schmied, JUDr. Zuzana Šubertová, Mgr. Ludmila Tomandlová, JUDr. Ladislav Trylč. *Zákoník Práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2008*. Olomouc : ANAG, 2008. s. 101. ISBN 978-80-7263-432-3.

²³⁹ Richard W. Fetter, *Právní rádce*, Zkušební doba, vyšlo 25. 9. 2008, č. 9/2008, s. 27.

²⁴⁰ Zrutzký, Jaromír, *Právní rádce*, Zkušební doba, vyšlo 30. 8. 2007, s. 34 a 35.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranný právní úkon. Písemná forma není předepsána, ale účastníci si jí mohou stanovit jako podmínku v písemné pracovní smlouvě. Písemné oznámení zrušení pracovního poměru by mělo být doručeno druhé straně nejpozději 3 dny předem ale i v případě, že účastníkům pracovního poměru bude doručeno později nebo snad dokonce i vůbec ne, nebude mít tato skutečnost žádný vliv na skončení pracovního poměru. Nejedná se tedy o donucující ustanovení.²⁴¹ Potencionálním důsledkem uvedeného skončení pracovního poměru může být však povinnost účastníka, který řádně nenotifikoval skončení pracovního poměru druhé straně ve zkušební době, nahradit druhému účastníku případně vzniklou škodu.²⁴²

Bez ohledu na formu zrušovacího úkonu, musí být z projevu vůle jasně patrné, že vede ke skončení pracovního poměru ve zkušební době. Skončení pracovního poměru ve zkušební době nebrání tedy neuvedení důvodu, neběží výpovědní doba, nevztahuje se na něj ochranná doba, zaměstnavatel nemusí požádat odborový orgán o udělení souhlasu (pouze v případě oznámení případu zaměstnavatelem). Zkrátka zákon odstranil mnohé překážky, které naopak vyžaduje u skončení pracovního poměru výpovědi nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.

Zaměstnavatel nebo zaměstnanec může zrušit pracovní poměr ve zkušební době nejdříve v den následující po dni, který byl sjednán jako den nástupu do práce a nejpozději v poslední den trvání zkušební doby. Za den skončení pracovního poměru bude přitom považován den, který je ve zrušovacím projevu uveden nebo den, kdy byl písemný projev vůle druhému účastníku řádně doručen.²⁴³ Ústně podané prohlášení je účinné, jakmile se o něm druhý účastník pracovního poměru dozví. Pokud ve zrušovacím projevu nebyl označen den skončení pracovního poměru vůbec nebo je-li datován zpětně, skončí pracovní poměr oznámením nebo doručením projevu vůle druhému účastníku. Pokud byl za den skončení pracovního poměru označen den následující po uplynutí zkušební doby, pak se na pracovní poměr hledí, jako kdyby skončil v poslední den zkušební doby.²⁴⁴

²⁴¹ Viz. Rozhodnutí NS ze dne 17.11. 1967, sp.zn. 6 Cz 136/67.

²⁴² BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2008. s. 253, část zpracoval JUDr. L. Drápal, ISBN 978-80-7179-7.

²⁴³ Srov. § 334-337, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁴⁴ Usnesení NS ze dne 6.2.2008, sp.zn. 21 Cdo 1846/2007.

Do 1. ledna 2011 byl jediným omezením zákonem stanovený zákaz skončení pracovního poměru se zaměstnancem během prvních 14 kalendářních dnů, kdy se zaměstnanec nachází v dočasné pracovní neschopnosti. Dne 1. ledna 2011 nabyly účinnosti zákon č. 347/2010 Sb., který extenzivně rozšířil práva zaměstnance na úkor zaměstnavatele, který nesmí se zaměstnancem zrušit pracovní poměr ve zkušební době během prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény a v období tří let od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013. Důvodem, který vedl zákonodárce k uvedenému legislativnímu opatření je snaha zamezit zaměstnavatelům, aby se zbavovali své povinnosti hradit zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu. Vedlejším dopadem zmíněné novely je ovšem i skutečnost, že v uvedeném období zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem zrušit pracovní poměr během 21 pracovních dnů namísto původních 14 pracovních dnů.²⁴⁵ Toto ovšem nijak neomezuje zaměstnance, aby i během tohoto období rozvázal pracovní poměr se zaměstnavatelem.

Podle expertního panelu, by uvedený institut měl zohledňovat a diferencovat délku výpovědní doby především ve vztahu k vedoucím zaměstnancům, kteří jsou pro zaměstnavatele klíčoví. Současně by mělo dojít i k rozšíření pojmu vedoucího zaměstnance s tím, že ve vymezení pojmu vedoucího zaměstnance bychom se mohli inspirovat v zahraničních právních úpravách mimo jiné ve Švýcarsku, Španělsku, Německu nebo Rakousku. Za vedoucí zaměstnance by měli být považováni jen ti zaměstnanci, kteří skutečně a výrazně ovlivňují provoz zaměstnavatelovy organizace. Zkušební doba by měla být vedoucím zaměstnancům prodloužena až na dobu 6 měsíců. Účelem zmíněného návrhu je založit zaměstnavatelům širší dispozice při hodnocení práce dozorovaného zaměstnance a snížit tak možnost, že na vedoucí pozici bude vybrán zaměstnanec, kterému chybí požadované předpoklady a který nenaplnuje zaměstnavatelem očekávané pracovní výsledky. U ostatních zaměstnanců by zkušební doba mohla být sjednána nejdéle na čtyři měsíce. U pracovních poměrů založených na dobu kratší než osm měsíců, by zkušební doba mohla být sjednána maximálně na polovinu této doby. Návrh počítá i s případy, kdy by zkušební dobu nebylo možné sjednat vůbec. Podle návrhu by nebylo možné sjednat zkušební dobu při založení

²⁴⁵ Srov. Zákon č. 347/2010 Sb., ze dne 12. listopadu 2010, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí

pracovního poměru se zaměstnancem, který pro zaměstnavatele v posledních 12 měsících vykonával práci v rámci pracovního poměru, za předpokladu, že ke sjednání zkušební doby není dán ospravedlnitelný důvod. Do ustanovení zákona by rovněž mělo být zaneseno ustanovení, které stanoví, že pokud sjednaná zkušební doba přesahuje zákonem předepsanou dobu, považuje se zkušební doba za sjednanou v rozsahu povoleného zákonem. Uvedené pravidlo doposud vymezovala pouze soudní judikatura. Další změnou na rozdíl od současné právní úpravy je prodloužení zkušební doby o dobu celodenních překážek v práci a o dobu celodenní dovolené.²⁴⁶

Věcná novela ve vztahu ke změnám délky zkušební doby zcela převzala uvedený návrh pouze s tím rozdílem, že obecná zkušební doba bude i nadále namísto čtyř měsíců stále tří měsíční.²⁴⁷

²⁴⁶ Viz. MPSV, Přílohy k základnímu přehledu námětů, příloha č. 9, *zkušební doba*, s. 13. Dostupný na www.mpsv.cz/files/clanky/5759/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf

²⁴⁷ Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 36 Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 10. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

9. Skončení pracovního poměru na dobu určitou (§ 65 ZP)

Pracovní poměr může být uzavřen na dobu určitou i neurčitou. U pracovního poměru na dobu neurčitou nebyla sjednána doba trvání pracovního poměru. Naopak u pracovního poměru na dobu určitou si účastníci mimo jiné vymezili, kdy má dojít k jeho skončení a tímto projevem autonomním vůle společně zakládají mezi sebou synallagmatický právní vztah. Pro takovéto skončení pracovního poměru je charakteristické, že není zapotřebí činit žádné zvláštní úkony a pracovní poměr skončí právní událostí, kterou je uplynutí času. Pracovní poměr na dobu určitou upravuje ust. § 39 ZP s tím, že právní úprava upřednostňuje pracovní poměr na dobu neurčitou, neboť podle § 39 odst. 1 ZP zákon vytváří nevyvratitelnou právní domněnku, že pokud si strany výslovně nesjednají dobu, po kterou bude trvat pracovní poměr, platí, že pracovní poměr byl uzavřený na dobu neurčitou. Zákon tak například stanovil maximální délku trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky na dobu 2 let s tím, že znovu může být tímto způsobem sjednán pracovní poměr nejdříve po uplynutí 6 měsíců od předchozího skončení pracovního poměru mezi účastníky.²⁴⁸ Tímto zákon implementoval jeden z požadavků směrnice Rady Evropské unie ze dne 28. června 1999 ve smyslu zabránění zneužívání vyplývající z řetězení pracovních smluv uzavřených na dobu určitou.²⁴⁹ Doba, po kterou má trvat pracovní poměr, je zpravidla stanovena v pracovní smlouvě. Určitou dobou může být též omezen pracovní poměr, který je založen na základě dočasného jmenování zaměstnance na vedoucí místo.²⁵⁰

Skončení pracovního poměru založeného pracovní smlouvou na dobu určitou si mohou účastníci sjednat přesným datem, týdnem, měsícem nebo rokem, přičemž pro počítání času se užije ust. § 122 občanského zákona.²⁵¹ Okamžik skončení pracovního poměru na dobu určitou se ovšem může vázat i k jiné objektivně zjiitelné skutečnosti, která má v budoucnu teprve nastat (např. dokončením určitých prací), přičemž o skutečné délce trvání pracovního poměru nemusí mít účastníci pracovního poměru sice jistotu za podmínky, že neexistují žádné pochybnosti o tom, kdy (tj. na základě jaké

²⁴⁸ Srov. § 39 odst. 2, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁴⁹ Srov. Směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

²⁵⁰ Komendová, Jana, *Právní rádce*, Pracovní poměr na dobu určitou, vyšlo 21. 11. 2008, s. 38-39.

skutečnosti) sjednaný pracovní poměr uplynutím sjednané doby skončí.²⁵² Uvedené proto nelze vztahovat na případy, kdy objektivní skutečnost nastane pouze z vůle jedné strany, např. odvolání vedoucího zaměstnance nebo vzdání se funkce.²⁵³ Jako dobu skončení pracovního poměru lze například vymezit i skutečnost, že zaměstnanec nemůže vykonávat práci z důvodu překážek v práci, které ovšem musí zaměstnavatel předem přesně vymezit. V případě, že by zaměstnavatel použil za objektivní skutečnost, jejíž naplnění by vedlo ke skončení pracovního poměru, některý právní institut podle ZP (např. mateřská a rodičovské dovolená a její čerpání), bude se i obsah této skutečnosti posuzovat podle příslušné úpravy ZP.²⁵⁴ Pokud má pracovní poměr skončit po splnění určitých prací, měl by zaměstnavatel včas upozornit zaměstnance na blížící se konec pracovního poměru a to nejméně 3 dny předem. Neupozornění zaměstnance ovšem opět nezpůsobuje neplatnost skončení pracovního poměru, ale může zakládat případnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která na základě nesplnění této povinnosti vznikla zaměstnanci.²⁵⁵ Doby skončení lze stanovit alternativně (např. kombinace události a časového termínu atd.).

Zaměstnanec, který u zaměstnavatele a s jeho vědomím pokračuje v konáních prací (i práce jiného druhu) po uplynutí sjednané doby, zakládá nevyvratitelnou právní domněnku, že se pracovní poměr změnil v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou. Pojem „s vědomím zaměstnavatele“ lze vykládat i tak, že ke změně pracovního poměru na dobu neurčitou postačí vědomí nejbližšího nadřízeného nebo dokonce i s vědomím fyzické osoby, která není ve vztahu k zaměstnavateli v pracovním poměru, ale jedná jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce na základě dohody o plné moci.²⁵⁶ Zaměstnavatel tak musí svůj nesouhlas se zaměstnáváním zaměstnance projevit i navenek.

Pracovní poměr mohou účastníci před jeho uplynutím skončit i ostatními způsoby: dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební

²⁵¹ Srov. ust. § 333 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁵² Viz. Rozsudek NS ze dne 5. září 2001, sp.zn. 21 Cdo 1990/2001.

²⁵³ Viz. Rozsudek NS ze dne 20. května 2003, sp.zn. 21 Cdo 2372/2002.

²⁵⁴ Bognárová, Věra, *Právo a zaměstnání*, Pracovní poměr na dobu určitou, č. 5/2002, s. 11.

²⁵⁵ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2. vydání 2010. s. 268
ISBN 9788074003172, uvedenou část zpracoval Lubomír Drápal.

²⁵⁶ Srov. Rozsudek NS ze dne 15. prosince, sp.zn. 21 Cdo 568/2005.

době nebo pracovní poměr může zaniknout i následkem smrti apod.²⁵⁷ U výpovědi, kde by výpovědní doba měla přesáhnout termín skončení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který je sjednán jako den skončení pracovního poměru na dobu určitou (k prodloužení pracovního poměru o zbytek výpovědní doby nedojde). Protože pracovní poměr uzavřený na dobu určitou nekončí na základě podnětu zaměstnavatele, ale skončí uplynutím sjednané doby, nevztahuje se na něj ustanovení o ochranné době.

Zvýšená ochrana zaměstnance vyplývá z ust. § 39 odst. 5 ZP, v němž je stanoveno, že pokud zaměstnavatel nesplní zákonné podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou a zaměstnanec písemně oznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Věcná novela se také výrazně inspirovala v koncepčním návrhu změn zákoníku práce, který směřoval k uvolnění podmínek pro uzavírání pracovního poměru na dobu určitou s cílem dosáhnout větší flexibility na pracovním trhu. Sjednání pracovního poměru na dobu určitou by mělo být nově omezeno věcnou novelou na maximální dobu v délce tří let tak, jak je tomu i na Slovensku.²⁵⁸ Pracovní poměr na dobu určitou bude možné podle novely opakovat nejvíce dvakrát, přičemž za opakování pracovního poměru se považuje i jeho prodloužení. Ke sjednání dalšího pracovního poměru na dobu určitou mezi stejnými účastníky zaniklého pracovního poměru by mohlo dojít nejdříve po uplynutí tří let. Celkem by tak bylo možné sjednat v časovém horizontu patnácti let mezi týmiž účastníky pracovní poměr na dobu určitou po dobu devíti let. Věcná novela také nepočítá s ust. § 39 odst. 2 písm. b) ZP.²⁵⁹

Koncepční návrh původně počítal s možností, že v rámci prvních tří let by zaměstnavatel se zaměstnancem mohl prodlužovat zkušební dobu bez omezení a to i opakovaně. K prodloužení či opakování pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou na dobu delší než tři roky bylo podle návrhu možné pouze na základě věcně ospravedlnitelného důvodu např.: k zastoupení dočasně nepřítomného zaměstnance;

²⁵⁷ Dle § 48, odst. 1,3 a 4, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁵⁸ Srov. § 48 odst.2 zákon č. 311/2001 Z.z. z 2. července 2001, *ZÁKONNÍK PRÁCE*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁵⁹ Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 39 Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 10 a 11. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

k výkonu sezónní práce, pro krátkodobé navýšení práce, z důvodu zvláštní povahy práce apod. Očekávalo se, že další věcně ospravedlnitelné důvody budou dotvořeny judikaturou soudů a případně by mohly být uvedeny v kolektivních smlouvách. Rovněž se v koncepčním návrhu počítalo s vypuštěním ust. § 39 odst. 3 ZP písm. a) podle kterého, by se omezení pracovního poměru na dobu určitou nevztahovalo na pracovní poměry uzavřené podle zvláštního zákona.²⁶⁰

²⁶⁰ Viz. MPSV, Přílohy k základnímu přehledu námětů, příloha č. 10, *pracovní poměr na dobu určitou*, s. 16-17. Dostupný na www.mpsv.cz/files/clanky/5759/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf

10. Hromadné propouštění (§ 62 - § 64 ZP)

Implementace komunitárního práva v rámci evropského společenství přináší vyšší ochranu zaměstnanců i v ČR.²⁶¹ Výsledkem je zpřísnění procedurálních požadavků vůči zaměstnavateli, který zamýšlí ukončit pracovní poměr s větším počtem zaměstnanců. Zákon vede zaměstnavatele k větší spolupráci jak s odborovými orgány, jako zastupiteli zaměstnanců, tak i pracovními úřady zastupující zájmy státu za účelem řešení nastalé situace zaměstnanců a zaměstnavatele, s ohledem na skutečnost, že v blízké době může najednou více zaměstnanců ztratit své pracovní místo.

Za hromadné propouštění je dle zákona považováno skončení pracovních poměrů v období třiceti kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z tzv. „organizačních důvodů“ podle § 52 písm. a) až c) ZP (viz. výše) a činí nejméně:

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

Na zaměstnavatele s 19 a méně zaměstnanci se toto ustanovení nevztahuje. Dále se ustanovení upravující hromadné propouštění nevztahuje na skončení pracovního poměru výpovědí dle ust. § 52 písm. d) až g) ZP (viz. výše) nebo zrušením ve zkušební době apod. Výjimka je stanovena pouze v případě dohody, kdy platí, že skončí-li výpovědí pracovní poměr v období 30 kalendářních dnů z „organizačních důvodů“²⁶² nejméně 5 zaměstnancům, započítávají se do celkového počtu hromadně propuštěných i zaměstnanci, s nimiž rozvázal zaměstnavatel pracovní poměr během tohoto období dohodou ze stejných důvodů.²⁶³

Je důležité si uvědomit, že povinnosti vyplývající z právní úpravy hromadného propouštění musí zaměstnavatel plnit dříve, než učiní samotný úkon vedoucí ke

²⁶¹ Viz. směrnice č. 98/59/ES ze dne 20. července 1998, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

²⁶² Srov. § 52, písm. a) až c), zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

skončení pracovního poměru výpovědí (popř. dohodou²⁶⁴). Proto bude pro stanovení celkového počtu zaměstnanců, rozhodující celkový počet zaměstnanců ke dni předáním výpovědi z pracovního poměru (popř. uzavřením dohody²⁶⁵) prvním z nich.²⁶⁶

Zaměstnavatel je povinen včas, nejméně 30 dnů před uskutečněním hromadného propouštění, písemně informovat příslušnou odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců a zahájit s nimi jednání. Účelem jednání je dosažení shody o přijatých opatřeních a tím zabránit nebo alespoň omezit rozsah hromadného propouštění, pokusit se o zmírnění nepříznivých důsledků pro zaměstnance a zvážit případnou možnost zařazení zaměstnanců na jiných vhodných pracovištích zaměstnavatele.²⁶⁷

Kromě svého záměru rozvázat pracovní poměr se zaměstnanci je zaměstnavatel povinen informovat taktéž odborovou organizaci (popř. radu zaměstnanců) o následujících skutečnostech:

- o důvodech hromadného propouštění,
- o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- o době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- o hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- o odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

Zaměstnavatel taktéž musí písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce o záměru uskutečnit hromadné propouštění. Krajská pobočka úřadu práce obdrží obdobné údaje, jako odborová organizace (viz.výše). Do účinnosti zákona č. 73/2011 o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů byl příslušným úřadem práce podle judikatury jakýkoli úřad práce.²⁶⁸ Od 1. dubna 2011 je ale příslušná krajská pobočka úřadu práce podle místa činnosti zaměstnavatele. Kromě toho je zaměstnavatel

²⁶³ Srov § 62 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁶⁴ Srov. § 62, odst. 1, 2. odstavce, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁶⁵ Srov. § 62, odst. 1, 2. odstavce, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁶⁶ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2008. s. 245, , část zpracoval JUDr. Mojmir Putna, ISBN 978-80-7179-7.

²⁶⁷ Srov. § 62 odst. 2, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁶⁸ Srov. Rozsudek NS ze dne 18. října 2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005.

povinen písemně vyhotovit a doručit krajské pobočce úřadu práce zprávu o výsledku jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců a vyrozumět jej o svém konečném rozhodnutí, včetně přesného počtu a profesního zařazení zaměstnanců, s nimiž zaměstnavatel chystá rozvázat pracovní poměr v rámci hromadného propouštění. Odborová organizace nebo rada zaměstnanců mají právo se písemně vyjádřit ke zprávě zaměstnavatele. Své vyjádření rovněž doručí krajské pobočce úřadu práce. Zaměstnavatel je rovněž povinen doručit krajské pobočce úřadu práce na její žádost písemnou zprávu o rozhodnutí o úpadku. O vydání rozhodnutí o úpadku vyrozumí Úřad práce soud podle ust. § 139 insolvenčního zákona²⁶⁹. Zaměstnavatel má povinnost sdělit písemně zaměstnanci den doručení písemné zprávy krajské pobočce úřadu práce.

Porušení povinnosti zaměstnavatele doručit písemnou zprávu krajské pobočce úřadu práce způsobuje prodloužení výpovědní doby, neboť existence ochranné lhůty hromadně propouštěného zaměstnance neumožňuje rozvázání pracovního poměru dříve, než uplynutím 30 dnů ode dne doručení písemné zprávy o rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců krajské pobočce úřadu práce. K prodloužení výpovědi nedochází, pokud bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele nebo zaměstnanec sám prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.²⁷⁰

Nepůsobí-li odborová organizace nebo rada zaměstnanců u zaměstnavatele, splní zaměstnavatel svou povinnost vůči každému hromadně propouštěnému zaměstnanci zvláště tím, že jej informuje o stejných skutečnostech jako odborovou organizací.²⁷¹ Výše uvedené platí obdobně i pro případy, kdy o hromadném propouštění rozhodne subjekt odlišný od zaměstnavatele. Takovými subjekty jsou např. orgány zaměstnavatele, které vykonávají určitou rozhodující činnost při správě zaměstnavatele podle zvláštních předpisů. Zákon je výslovně zmiňuje § 52 písm. c) ZP, kde o nadbytečnosti zaměstnance může rozhodnout též „příslušný orgán“.²⁷²

²⁶⁹ Pozn. Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷⁰ Srov. § 63, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷¹ JUDr. Jaroslav Jakubka, JUDr. Pavla Hloušková, JUDr. Eva Hofmannová, Mgr. Zdeněk Schmied, JUDr. Zuzana Šubertová, Mgr. Ludmila Tomandlová, JUDr. Ladislav Trylč. *Zákoník Práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2008*. Olomouc : ANAG, 2008. s. 145. ISBN 978-80-7263-432-3.

²⁷² Srov. § 64, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Při nedodržení právní úpravy hromadného propouštění podle ZP se zaměstnavatel dopouští správního deliktu podle zákona č. 251/2005 Sb., zákona o inspekci práce, za něž může být uložena povinnost zaměstnavateli k zaplacení pokuty a to do výše 300.000,- Kč nebo může vést k prodloužení délky trvání pracovního poměru podle ust. § 63 ZP (viz. výše).²⁷³

Z hlediska navrhovaných změn expertního panelu, by do budoucna nemělo dojít k významným změnám v současné úpravě. Navrhované změny spíše směřují k upřesnění záměru zákonodárce, kterým je předejít hromadnému propuštění včasným zahájením jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců působící u zaměstnavatele. V tomto směru by měl být pozměněno současné znění ust. § 62 odst. 2 ZP, kde by nadále místo současně uvedené lhůty měla být použita formulace „*co nejdříve*“, neboť lhůta „*30 dnů předem*“ dle expertů nevystihuje vážnost a naléhavost situace. K jednání se zástupci zaměstnanců za účelem odvrácení hrozícího propouštění by tak mělo docházet ve lhůtě delší než třicet dnů, protože je zřejmé, že konzultace musí začít dříve, když zákon podle ust. § 63 ZP stanoví, že pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve třicet dní od doručení písemné zprávy zaměstnavatele úřadu práce, která by již měla obsahovat výsledky jednání. V současné úpravě dochází v praxi k tomu, že zaměstnavatelé přistupují k jednáním až na poslední chvíli, což se může negativně promítnout na výsledku následujících jednání. Ve stejném smyslu by mělo být pozměněno i současné znění ust. § 62 odst. 3 ZP, kdy formulace předmětu jednání by nově měla znít „*s cílem dosáhnout dohody*“ a tím vytvořit větší tlak na zaměstnavatele, aby jednání vedli řádně a nesnižovali jejich význam. I přesto, že se nejedná o významný průlom do současné právní úpravy hromadného propouštění, nové znění by podle expertního panelu odborníků na pracovní právo mělo zvýšit možnosti zástupců zaměstnanců k uzavření dohody se zaměstnavatelem už třeba jen proto, že do budoucna budou mít více času přednést a navrhnout více a lépe připravených konstruktivních návrhů na řešení nastalé situace zaměstnavatele.²⁷⁴ Navrhované změny institutu hromadného propouštění se do pozměňovacího návrhu věcné novely nedostaly.

²⁷³ Srov. ust. § 25, zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷⁴ Bezouška, Petr, *Výhledy do budoucnosti pracovního práva*, Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. s. 233-236. ISBN 978-80-7380-193-9.

11. Odstupné a další instituty související se skončením pracovního poměru

Se skončením pracovního poměru souvisí i některé další nároky zaměstnance a k tomu odpovídající povinnosti zaměstnavatele – odstupné, pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání.

11.1. Odstupné (§ 67 a § 68 ZP)

Odstupné je jednorázový finanční příspěvek náležející zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr bez zaměstnancova zavinění. Pod termínem „bez zaměstnancova zavinění“ si lze představit zaměstnancův nepříznivý zdravotní stav (např. pracovního úraz) nebo existenci jiného důvodu na straně zaměstnavatele, pro který nemůže nadále zaměstnanci přidělovat práci (např. ruší-li se zaměstnavatel – viz dále). Institut odstupného je formou finanční podpory pro zaměstnance, který se bez svého přičinění ocitne bez zaměstnání, a tím se může ocitnout ve ztížené sociální situaci. Takováto peněžité pomoc mu poskytuje alespoň částečnou materiální podporu, než najde svoje další uplatnění na pracovním trhu. Odstupné je zakotveno v § 67 a § 68 ZP a vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce²⁷⁵, která ale Českou republikou nikdy ratifikována nebyla.

Odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku náleží zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí nebo dohodou či s ním okamžitě zrušil pracovní poměr²⁷⁶ z tzv. „organizačních důvodů“ dle § 52 písm. a) až c) ZP (viz. výše). Odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku náleží zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel skončil pracovní

²⁷⁵ Srov. Úmluva č. 158/1982 Mezinárodní organizace práce., anglická verze dostupná na [www: http://www.mpsv.cz/cs/3977](http://www.mpsv.cz/cs/3977)

²⁷⁶ Srov. § 56, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

poměr výpovědí nebo dohodou na základě lékařského posudku z důvodů dle § 52 písm. d) ZP.²⁷⁷ Důvodem ke zvýšení odstupného je, že zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále není schopen konat práci z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo z důvodu ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice a je zde předpoklad, že k výše uvedenému došlo za pracovních podmínek panujících u zaměstnavatele. Proto nárok zaměstnance na odstupné vzrůstá a to na nejméně na dvanáctinásobek průměrného výdělku.

Výjimku tvoří případy, kdy se zaměstnavatel sprostí odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, prokáže-li, že zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoli s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, a nebo v důsledku opilosti či zneužití jiných návykových látek zaměstnavatel nemohl škodě zabránit a zároveň tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.²⁷⁸

Průměrným měsíčním výdělkem se rozumí hrubý měsíční výdělek. Vypočte se z hrubého platu nebo mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší plat nebo mzda.²⁷⁹ Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí a průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.²⁸⁰ Průměrný hrubý měsíční výdělek se pak zjistí přepočtem průměrného hodinového výdělku na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.²⁸¹ Pro bližší podmínky výpočtu průměrného výdělku je třeba vzít v potaz další skutečnosti, které mohou nastat a jsou blíže popsány v Hlavě XVIII ZP.

²⁷⁷ Srov. § 67, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷⁸ Srov. § 367, odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷⁹ Srov. § 353, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸⁰ Srov. § 354, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸¹ Srov. § 356, odst. 2, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

Nárok na odstupné vzniká až okamžikem vlastního skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel odstupné vyplácí zaměstnanci v nejbližším výplatním termínu, který byl určen pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se s zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.²⁸²

Ustanovení o výši odstupného je dispozitivní, avšak nesmí být menšího rozsahu, než je stanoveno, horní hranice omezena není. Výše odstupného může být upravena v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele. Rozsah zvýšení odstupného lze vymezit vůči jednotlivým skupinám zaměstnanců nebo i individuálně a dokonce jej lze i podmínit splněním určitých podmínek, je-li pro to dán věcný důvod. Pořád ale platí, že se nesmí jednat o nepřijatelnou diskriminaci dle § 16 ZP.²⁸³

Odstupné nenáleží u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, není-li tak platně sjednáno.²⁸⁴ Dále nemají nárok na odstupné zaměstnanci, jejichž pracovní poměr zanikl smrtí zaměstnavatele jako fyzické osoby nebo jejichž pracovní poměr skončil fikcí dohody. Naopak odstupné může být zvýšeno o další odstupné podle zvláštních předpisů.²⁸⁵

V praxi může dojít k situaci, kdy po vyplacení odstupného dojde k opětovnému zaměstnání zaměstnance u stejného zaměstnavatele nebo zaměstnavatele, na kterého přešel výkon práv a povinností z pracovněprávního vztahu podle ust. § 343 a násl. ZP. Otázku zda je spravedlivé a v souladu s účelem institutu odstupného, aby zaměstnanec u stejného zaměstnavatele, který mu vyplatil odstupné, taktéž obdržel odměnu za práci, řeší zákon v ust. § 68 odst. 1 ZP tak, že pokud zaměstnanec bude pro shodného zaměstnavatele konat práci před uplynutím doby, na kterou mu byly vypočteno odstupné, je povinen zaměstnavateli vrátit odpovídající část odstupného. Poměrná část, kterou je zaměstnanec povinen vrátit, se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené násobkem průměrných výdělků.

²⁸² Srov. § 367, odst. 3, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸³ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2008. s. 259., uvedenou část zpracoval JUDr. L. Drápal, ISBN 978-80-7179-7.

²⁸⁴ Srov. § 77, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸⁵ Srov. např. § 13 zákona č. 312/2002 Sb., *o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů*, ve znění pozdějších předpisů.

Povinnost vrátit odstupné vzniká zaměstnanci dnem nástupu do zaměstnání. Nárok na vrácení odstupného má zaměstnavatel za výše stanovených podmínek pouze tehdy, pokud u něj zaměstnanec znovu začne vykonávat práci, za kterou mu náleží minimální mzda, kterou právní předpisy nebo kolektivní smlouva stanoví pro týdenní pracovní dobu.²⁸⁶ Pro naplnění předpokladů pro vrácení poměrné výše odstupného, jak je uvedeno výše, se za opětovný nástup zaměstnance do práce podle judikatury nepovažuje nastoupení zaměstnance u jiné organizační složky státu, pokud na ni nepřešel výkon práv a povinností z předmětného pracovněprávního vztahu podle ust. § 343 a násl. ZP.²⁸⁷ Z výše uvedeného tedy vyplývá, že vrátí-li se zaměstnanec, který skončil pracovní poměr např. dne 31. 12. 2009 a obdržel odstupné ve výši šestinásobku průměrného výdělku, ke stejnému zaměstnavateli dne 1. 6. 2010, musí mu vrátit jednonásobek odstupného. Naopak, kdyby nastoupil až 1. 7. 2010, nemusel by vrátit zaměstnavateli nic. Na dohody o provedení práce se tato ustanovení nevztahují.

Protože se pohybujeme na poli soukromého práva, lze mezi účastníky pracovního vztahu sjednat odstupné fakultativně i tam, kde zákon při skončení pracovního poměru pro jiný důvod s odstupným nepočítá.

Věcná novela navrhuje nově stanovit odstupné při výpovědi nebo následkem uzavření dohody z organizačních důvodů a to v závislosti na délce odpracovaných let zaměstnance u konkrétního zaměstnavatele. Podle legislativců má diferenciací výše odstupného v závislosti na délce pracovního poměru motivovat zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst, je nediskriminační, neboť nerozlišuje zaměstnance podle věku.²⁸⁸ Odstupňování odstupného bude podle ministra práce a sociálních věcí Jaromíra Drábka vést zaměstnavatele k uzavírání pracovních smluv na dobu neurčitou i s mladými zaměstnanci.²⁸⁹ Namísto třinásobku průměrného platu, by zaměstnanec, který u zaměstnavatele pracoval méně než jeden rok, měl od 1. 1. 2012 obdržet nejméně pouze jednonásobek průměrného výdělku, pokud by pro

²⁸⁶ Srov. Rozsudek NS ze dne 29. května 1998, sp.zn. 2 Cdo 1858/97.

²⁸⁷ Srov. Rozsudek NS ze dne 13. března 2005, sp.zn. 21 Cdo 2525/2004.

²⁸⁸ Viz. Sněmovní tisk č. 411, *zvláštní část důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákona ze dne 30.6.2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*, s. 133. Dostupný také z [www: http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0](http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0)

²⁸⁹ Věra Masopustová a Milan Kopp, Český rozhlas, *Schválená novela zákoníku práce mění odstupné*, ze dne 9.9.2011, dostupný také na [www: http://www.rozhlas.cz/zpravy/spolecnost/_zprava/945890](http://www.rozhlas.cz/zpravy/spolecnost/_zprava/945890)

zaměstnavatele pracoval déle než jeden rok, ale ne více než dva roky, náleželo by mu odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku a pokud by u zaměstnavatele pracoval nejméně dva roky, měl by nárok na současný tří násobek průměrného výdělku. Na trojnásobek průměrného platu a odpovídající částku během odpracovaných let bude mít nárok zaměstnanec, který dostane výpověď během vyrovnávacího období u zaměstnavatele, který uplatňuje konto pracovní doby. Pokud by mezi shodným zaměstnancem a zaměstnavatelem byl opětovně založen pracovní poměr ve lhůtě nepřesahující šest měsíců od skončení předešlého pracovního poměru, měla by se doba trvání předchozího pracovního poměru rovněž započítat do celkové doby trvání pracovního poměru při výpočtu odstupného. Dvanásobek průměrného výdělku bude i nadále náležet zaměstnanci při skončení pracovního poměru výpovědí z důvodu podle ust. § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z téhož důvodu.²⁹⁰

11.2. Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání (§ 313 - 315 ZP)

Při skončení pracovního poměru dochází k hodnocení zaměstnance zaměstnavatelem. Účelem tohoto hodnocení je podpořit zaměstnance v dalším uplatnění se na pracovním trhu. Tato kapitola se věnuje především vymezení obsahu skutečností, které zaměstnavatel smí sdělit a ochranou zaměstnance proti takovým údajům, které by ho mohly poškozovat při ucházení se o zaměstnání u dalšího zaměstnavatele a tím ztížit jeho postavení na pracovním trhu.

²⁹⁰Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 67 Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 15. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

11.2.1. Potvrzení o zaměstnání (§ 313 ZP)

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm:

- údaje o zaměstnání a dobu jeho trvání,
- druh konaných prací,
- dosaženou kvalifikaci zaměstnance,
- zda byl pracovní poměr se zaměstnancem rozváznán z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem,
- odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvyšší přípustné expoziční doby,
- zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny a jaké je pořadí pohledávky,
- údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen uvést v odděleném potvrzení údaje o výši průměrného výdělku a další skutečnosti rozhodné pro posouzení nároku na podporu v zaměstnanosti.²⁹¹

Zaměstnavatel vydá potvrzení o zaměstnání pouze zaměstnanci a to bez ohledu na to, jak pracovní poměr se zaměstnancem skončil. Potvrzení se vydává bez jakékoli součinnosti zaměstnance. Nevydá-li zaměstnavatel při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání, odpovídá zaměstnanci za škodu.²⁹² Tato škoda může spočívat i v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, jestliže s ním tento zaměstnavatel odmítl uzavřít pracovní smlouvu bez předložení potvrzení o zaměstnání.²⁹³ Uvede-li zaměstnavatel i další skutečnosti, které nejsou stanoveny

²⁹¹ Srov. § 313, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹² Srov. § 265, odst.2, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹³ Srov. Rozsudek NS ze dne 20. března 2003, sp.zn. 21 Cdo 1491/2002.

právním předpisem a zaměstnanec s tím nesouhlasí, může se domáhat žalobou na vypuštění takovýchto údajů u soudu (viz. dále).

Od účinnosti věcné novely bude zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení skutečnosti, že pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly rozvázány zaměstnavatelem z důvodu zvlášť hrubého porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci nebo z důvodu hrubého porušení povinnosti dočasně práce neschopného pojištěnce.²⁹⁴

11.2.2. Pracovní posudek (§ 314 ZP)

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (dále jen posudek), je zaměstnavatel povinen tuto povinnost splnit do 15 dnů. Avšak zároveň platí, že zaměstnavatel není povinen vydat posudek zaměstnanci dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání. Obsahem pracovního posudku jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Další informace smí zaměstnavatel o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem nebo nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.²⁹⁵

K obsahu pracovnímu posudku Nejvyšší soud ve svém rozsudku dále uvedl: *„Posudek o pracovní činnosti není co do šíře svého obsahu nijak limitován, neboť z demonstrativního výčtu skutečností, které v něm mohou být uvedeny, je nepochybné, že kromě práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností, mohou být hodnoceny jakékoli další skutečnosti, jestliže mají vztah k výkonu práce. Za této podmínky, že hodnocené skutečnosti mají vztah k výkonu práce, tedy může pracovní posudek obsahovat nejen*

²⁹⁴ Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 313 Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 40. Dostupný také z www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019

²⁹⁵ Srov. § 314, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

*informaci o dosažené kvalifikaci zaměstnance a o tom, jaké práce zaměstnanec u zaměstnavatele vykonával, nýbrž i hodnocení jeho celkového vztahu k práci a ke spolupracovníkům, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními spolupracovníky, apod. Vyjádření zaměstnavatelského názoru na uvedené skutečnosti představuje hodnotící úsudek, který se nemůže obejít bez zaujetí vlastního stanoviska hodnotitele, a v tomto smyslu tedy musí vyjadřovat jeho osobní – řečeno se stejným obsahovým významem jinak – subjektivní názor.*²⁹⁶

Pracovní posudek se tedy musí omezit pouze na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nesmí vyjadřovat subjektivní hodnotící názor zaměstnavatele.

Oproti potvrzení o zaměstnání musí o pracovní posudek zaměstnanec zaměstnavatele požádat. Formu žádosti zákon nijak neupřesňuje, z čehož lze dovodit, že tak může učinit i ústně, telefonicky apod. Na vydání posudku nemá žádný vliv, zda se zaměstnanec nebo zaměstnavatel domnívají, že ke skončení pracovního poměru došlo na základě neplatného právního úkonu a podali žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru k soudu (viz kap. o neplatném rozvázání pracovního poměru). Podle judikatury je zaměstnavatel povinen zaměstnanci na jeho žádost do 15 dnů předat posudek, i když zaměstnanec požádal o vydání posudku až po skončení pracovního poměru, ledaže by jednání zaměstnance bylo v rozporu s dobrými mravy dle § 14 ZP.²⁹⁷

Odmítne-li zaměstnavatel vydat posudek zaměstnanci, může se zaměstnanec obrátit se svojí žalobou na uložení této povinnosti zaměstnavateli na soud.²⁹⁸

²⁹⁶ Rozsudek NS ze dne 17. května 1995, sp.zn. 21 Cdo 2152/2004.

²⁹⁷ Srov. Rozsudek NS ze dne 22 dubna 2003, sp.zn. 21 Cdo 1893/2002.

²⁹⁸ Srov. 80 písm. b), zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

11.2.3. Nesouhlas potvrzením nebo posudkem (§ 315 ZP)

Pokud zaměstnanec nesouhlasí s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dozvěděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.²⁹⁹

Kromě toho může zaměstnanec žalobou napadnout i opravy a úpravy těchto dokumentů. Tříměsíční lhůta k podání žaloby u soudu je preklusivní a musí být doručena nejpozději v poslední den této lhůty soudu. Důkazní břemeno, že se zaměstnanec dozvěděl o obsahu těchto dokumentů dříve a že zmeškal lhůtu k podání žaloby, náleží zaměstnavateli. Pro řízení o úpravě posudku o pracovní činnosti je soud vázán pouze návrhy účastníků dle § 153 odst. 2 občanského soudního řádu.³⁰⁰

²⁹⁹ Stov. § 315, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³⁰⁰ Srov. Rozhodnutí NS ze dne 28. ledna 1969, sp.zn. 6 Cz 96/68.

12. Neplatné rozvázání pracovního poměru (§ 69 až § 72 ZP)

Zákon pomýšlí i na případy, kdy k rozvázání pracovního poměru dojde neplatným právním úkonem zaměstnavatele nebo zaměstnance. Neplatnost skončení pracovního poměru se posuzuje jako neplatnost právního úkonu. O obecných náležitostech a hmotněprávní stránce právních úkonů je pojednáno v předcházejících kapitolách. O tom, zda pracovní poměr mezi účastníky skutečně skončil nebo nadále trvá, rozhoduje pouze soud. Jedině soud může vyslovit neplatnost výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení ve zkušební době nebo dohody o rozvázání pracovního poměru.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru může zaměstnanec nebo zaměstnavatel uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.³⁰¹ Pokud tak neučiní, bude úkon směřující ke skončení pracovního poměru považován za bezchybný a pracovní poměr skončí na jeho základě. Jedná se tedy pouze o relativní neplatnost, neboť pracovní poměr může skončit i na základě neplatného právního úkonu. Účelem konstrukce relativní neplatnosti právních úkonů v zákoně je chránit účastníka pracovního poměru, který je v dobré víře. Dvouměsíční lhůta je preklusivní. V případě podání žaloby u soudu se budou vztahy účastníků do doby, než soud rozhodne o sporu pravomocným rozsudkem, řídit podle § 69 až § 72 ZP. Ustanovení § 69 až § 72 ZP patří mezi kategorické právní normy a jsou ve vztahu speciality (*lex specialis*) k ostatním pracovněprávním předpisům. Zákon kategoricky rozlišuje případy podle toho, který z účastníků pracovní poměr neplatně rozvázal (zaměstnavatel nebo jeho zaměstnanec) a zda poškozený účastník nadále trvá či netrvá na pokračování pracovního poměru.

³⁰¹ Srov. § 72, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

12.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 69 ZP)

Jedná se o případy, kdy ke skončení pracovního poměru došlo na základě neplatné výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení ve zkušební době a zaměstnanec bez zbytečného odkladu písemně neoznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání.³⁰²

Zaměstnanec může své stanovisko o tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, učinit vůči zaměstnavateli až do dne, kdy soud pravomocně rozhodl rozsudkem o žalobě o platnosti nebo neplatnosti skončení pracovního poměru.³⁰³

Zákon výslovně nespojuje neplatnost právního úkonu oznámení s absencí písemné formy, a proto pro účely tohoto ustanovení postačí, pokud z projevu vůle zaměstnance jasně a bezpochyby vyplývá, že chce takovéto oznámení učinit (např. ústně). Musí se však jednat o aktivní projev vůle a zaměstnavatel se o něm musí dozvědět.³⁰⁴

Účinky písemného oznámení nastávají vůči zaměstnanci v den doručení³⁰⁵ a v ostatních případech je oznámení učiněno v den, kdy se o něm zaměstnavatel dozví. Zároveň platí, že účinky oznámení mohou nastat nejdříve po uplynutí výpovědní doby.

Zaměstnavatel, který obdrží oznámení od zaměstnance, který trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, se musí rozhodnout, zda bude zaměstnance nadále zaměstnávat do doby, než soud odstraní nejasnosti sporu nebo nikoli. Pokud se zaměstnavatel, jehož právní úkon rozvázání pracovního poměru je předmětem sporu pro neplatnost, rozhodne, že nebude nadále přidělovat práci zaměstnanci, který pracovat chce a může, musí mu poskytovat náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Náhradu mzdy je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytovat ode dne oznámení až do doby, kdy umožní zaměstnanci pracovat, nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.³⁰⁶ Pokud se zaměstnavatel rozhodne, že práci zaměstnanci přidělí, hledí se na

³⁰² § 69, odst.1, věta první, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³⁰³ Srov. Rozsudek NS, ze dne 11. října 2001, sp.zn. 6 Cdo 63/95, R 24/1996.

³⁰⁴ Srov. § 21, odst.1, věta první, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³⁰⁵ Srov. § 337, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³⁰⁶ Srov. § 69, odst.1, druhá věta, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

pracovní poměr, včetně práv a povinností z takového poměru vyplývajících, jako by k jeho skončení nikdy nedošlo a to až do doby, než bude soudem pravomocně rozhodnuto o neplatnosti či platnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Náhradu mzdy musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat od doby, kdy zaměstnanec oznámil svou vůli, že trvá na dalším zaměstnávání. U neplatné výpovědi má zaměstnanec, který oznámil před uplynutím výpovědní doby, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nárok na náhradu mzdy podle § 69 ZP až ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby.³⁰⁷ Za kvalifikované oznámení, že zaměstnanec trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, je třeba považovat i zaměstnancem podanou žalobu na neplatnost skončení pracovního poměru, v níž zaměstnanec uplatnil současně s neplatností i požadavek na náhradu mzdy ve smyslu ustanovení § 69 odst. 1 ZP.³⁰⁸ Charakter oznámení má též žaloba, kterou zaměstnanec požaduje mimo neplatnosti rozvázání pracovního poměru současně určení, že pracovní poměr účastníků trvá i po dni, ke kterému měl pracovní poměr skončit na základě neplatného úkonu rozvázání pracovního poměru.³⁰⁹ Takovéto oznámení zaměstnance žalobou bude kvalifikovaně učiněno vůči zaměstnavateli v okamžiku, kdy se oněm zaměstnavatel v řízení dozví (pravděpodobně to bude okamžik doručení žaloby).³¹⁰

Zaměstnanec může vzít své oznámení kdykoli zpět a znovu jej zase uplatnit bez omezení, avšak po dobu jeho neuplatnění mu nenáleží náhrada mzdy nebo platu. Dále zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel rozvázal neplatně pracovní poměr, nenáleží za období od dne, kdy měl pracovní poměr skončit na základě neplatného rozvázání pracovního poměru do doby, než kdy mu zaměstnavatel umožnil pokračovat v práci, nebo kdy došlo k platnému skončení pracovního poměru, popřípadě do pravomocného rozhodnutí soudu (kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru), náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou.³¹¹ Stejně tak nemá nárok na náhradu mzdy zaměstnanec, kterému po neplatném rozvázání pracovního poměru byl přiznán na

³⁰⁷ Srov. Rozsudek NS ze dne 8. března 2001, sp.zn. 21 Cdo 700/2001.

³⁰⁸ Srov. Rozsudek NS ze dne 27. června 2001, sp.zn. 21 Cdo 2369/2000.

³⁰⁹ Srov. Rozsudek NS ze dne 30. března 2004, sp.zn. 21 Cdo 2343/2003.

³¹⁰ Srov. Rozsudek NS ze dne 10. prosince 2002, sp.zn. 21 Cdo 945/2002.

³¹¹ Srov. Rozhodnutí NS ze dne 30. března 2004, sp.zn. 21 Cdo 2343/2003.

základě jeho žádosti starobní důchod na dobu delší než jeden rok a zaměstnanec, který se nachází v dočasné pracovní neschopnosti.³¹²

Náhrada mzdy nebo platu je měsíční průměrná mzda v hrubé výši a vypočítá se stejným způsobem, jako v případě odškodného (viz. výše).

Pokud soud žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocným rozhodnutím vyhověl a jestliže pracovní poměr nadále trvá, protože zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby mu dále přiděloval práci, byl tímto stav nejistoty ve vztazích mezi účastníky odstraněn a poměry účastníků pracovního poměru se po právní moci rozhodnutí nadále řídí jen pracovní smlouvou a příslušnými pracovními předpisy. K výše uvedenému dochází na základě zákona a účastníci mezi sebou neuzavírají žádnou zvláštní smlouvu. Dle stanoviska Nejvyššího soudu ČR v případě, že zaměstnavatel po právní moci rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nepřiděluje zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a podle § 208 ZP zaměstnanci po tuto dobu náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Uvedenou náhradu mzdy nelze snížit, popřípadě nepřiznat, i kdyby o to zaměstnavatel žádal. Zaměstnanci, kterému vznikne následkem neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem (popř. zaměstnancem jednajícím jeho jménem) škoda, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě náhrady mzdy podle § 208 ZP též náhradu škody podle ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu dle zákoníku práce.³¹³

V případě, kdy zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem neplatně, avšak zaměstnanec mu neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, že pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou. Pracovní poměr tímto skončí na základě právní fikce dohodou, a to uplynutím výpovědní doby v případě neplatné výpovědi, nebo byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě, nebo ve zkušební době dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. V těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.³¹⁴ Účastníci si mohou upravit den skončení pracovního poměru jako kterýkoli

³¹² Srov. Stanovisko NS ze dne 9. června 2004, sp.zn. Cpjn 4/2004.

³¹³ Srov. § 265 a násl., zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³¹⁴ Srov. § 69, odst. 2, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

jiný den, na kterém se dohodnou. Náhrada mzdy nebo platu je v tomto případě odškodněním a zaměstnanec na ní má nárok, i když o práci nemá zájem. Avšak skončil-li pracovní poměr na základě neplatné výpovědi za výše uvedených podmínek, zaměstnanec na náhradu mzdy nebo platu nárok nemá. Dle judikatury má nárok na náhradu mzdy zaměstnanec pouze tehdy, jestliže s ním zaměstnavatel neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době.³¹⁵ Na takovéto případy nelze vztahovat ustanovení o odstupu, neboť ke skončení pracovního poměru došlo na základě právní fikce dohodou, která nesplňuje zákonné podmínky odstupu.

Zákon nijak neomezuje zaměstnance, se kterým zaměstnavatel skončil pracovní poměr na základě neplatné výpovědi nebo s ním zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, v tom, aby se nechal zaměstnat u jiného zaměstnavatele. Avšak pokud zaměstnavatel práci zaměstnanci skutečně přidělí, znamená to, že se obnovují vztahy účastníků z pracovní smlouvy a zaměstnanec musí být schopen tuto práci pro zaměstnavatele nadále plnit. Tímto je zaměstnanec omezen, neboť nebude-li řádně plnit pracovní úkoly pro zaměstnavatele do doby, než dojde k platnému skončení pracovního poměru nebo soud pravomocně rozhodne o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, může s ním zaměstnavatel skončit pracovní poměr z důvodu porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci podle § 52 písm. g) nebo § 55 odst.1 písm. b) ZP.³¹⁶

Schválením věcné novely by do ust. § 69 ZP měl být přidán další odstavec, kterým by bylo založeno moderační právo soudu při neplatné výpovědi ze strany zaměstnavatele. Soud by mohl snížit náhradu mzdy nebo platu na návrh zaměstnavatele v případě podle ust. § 69 odst. 1 ZP, pokud by celková doba, za kterou by zaměstnanci náhrada náležela, přesáhla dobu šesti měsíců. Při rozhodování soudu o snížení povinnosti zaměstnavatele k náhradě mzdy zaměstnance by soud měl především přihlížet ke skutečnostem, zda byl zaměstnanec v mezidobí zaměstnán u jiného zaměstnavatele, jakou práci pro něj vykonával, jakého dosáhl výdělku a konečně z jaké příčiny se do práce nezapojil. Dále by se novelou mělo zpřesnit ustanovení § 69 odst. 2

³¹⁵ Srov. Stanovisko NS ze dne 9. června 2004, sp.zn. Cpjn 4/2004.

³¹⁶ Srov. Rozsudek NS ze dne 18. března 2004, sp.zn. 21 Cdo 1950/2003.

ZP ve smyslu, že pokud zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr neplatně a zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával a pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na „jiném dni“ (na místo jinak) skončení pracovního poměru, platí, že pracovní poměr skončil dohodou. Podobně by mělo dojít i ke zpřesnění v ust. § 70 odst. 2 ZP viz. dále.³¹⁷

12.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance (§ 70 ZP)

Zákon samostatně rozlišuje případy neplatného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, ačkoli jde jen spíše o jakousi záměnu rolí v případě neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele rozebrané v předchozí kapitole. Významnou roli v určení nároků zaměstnavatele bude hrát skutečnost, zda trval na tom, aby zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru u něho nadále vykonával práci a zda mu zaměstnanec vyhoví či nikoli.

Pouze rozvázání pracovního poměru na základě neplatné výpovědi nebo neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru nebo neplatné zrušení ve zkušební době je iniciováno ze strany zaměstnance. I zde musí neplatnost právního úkonu vedoucího k rozvázání pracovního poměru vyslovit soud pravomocným rozsudkem na základě žaloby zaměstnavatele dle § 72 ZP. Pokud zaměstnavatel žalobu na určení neplatnosti nepodá, skončí pracovní poměr na základě neplatného právního úkonu zaměstnance.

Záměna pozic zaměstnance a zaměstnavatele vyplývá ze zákonem stanoveného požadavku po zaměstnavateli, aby bez zbytečného odkladu písemně oznámil zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále konal svou práci. Nevyhovění této žádosti zaměstnancem, zakládá zaměstnavateli právo na něm požadovat náhradu škody, která

³¹⁷ Viz. Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 69 Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 16. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

mu tím vznikla, a to ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.³¹⁸ Obdobně, jako v předchozím případě, i tady je rozhodující konečné stanovisko zaměstnavatele o tom, zda trvá na dalším pokračování v práci ke dni platného skončení pracovního poměru nebo vydání pravomocného rozsudku o vyslovení neplatnosti pracovního poměru soudem. Obdobně oznámení může být učiněno kromě písemné formy taktéž ústně nebo i konkludentně či žalobou. Písemné oznámení je účinné dnem doručení do vlastních rukou,³¹⁹ v případě žaloby je účinnost dána momentem, kdy se o ni zaměstnanec v řízení dozvěděl apod. Pokusí-li se zaměstnanec skončit pracovní poměr několika různými způsoby a zaměstnavatel je všechny považuje za neoprávněné, musí učinit své oznámení o tom, že trvá na pokračování v pracovním poměru, vůči každému z těchto úkonů samostatně.

Nastoupí-li zaměstnanec zpět do práce, obnovují se ze zákona vztahy účastníků dle pracovní smlouvy a to až do doby, než dojde k platnému skončení pracovního poměru nebo pravomocnému rozhodnutí soudu (viz. kapitola 13).

Nenastoupí-li zaměstnanec do práce po řádné výzvě zaměstnavatele, má povinnost nahradit zaměstnavateli škodu, která mu vznikla ode dne, kdy zaměstnanci bylo oznámení řádně doručeno či s ním byl jinak seznámen dle zákona. Každá změna zaměstnavatelova oznámení ruší jeho následky a obnovené oznámení zakládá odpovědnost pouze ode dne jeho opětovného oznámení zaměstnanci. Kromě vzniklé škody musí být prokázána příčinná souvislost mezi škodou a zaměstnancovým porušením pracovní povinnosti a zaviněním alespoň z vědomé nedbalosti. Zaměstnanec má povinnost nahradit skutečnou škodu až do výše čtyř a půl násobku jeho průměrného výdělku a v případě škody způsobené úmyslně i ušlý zisk.³²⁰

Po pravomocném rozhodnutí soudu o nepravomocném rozvázání pracovního poměru se vztahy účastníků řídí opět dle pracovní smlouvy a pracovněprávních předpisů. Zaměstnavatel může při porušování pracovních povinností skončit pracovní poměr se zaměstnancem dle § 52 písm. g) nebo § 55 odst. 1 písm. b) ZP.

Pracovní poměr skončí na základě právní fikce dohodou, pokud zaměstnavatel v situaci, kdy soud vyslovil pravomocným rozsudkem neplatnost rozvázání pracovního

³¹⁸ Srov. § 70, odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³¹⁹ Srov. § 334, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

poměru zaměstnancem, neoznámí zaměstnanci, aby nadále konal svoji práci. Pracovní poměr tímto skončí na základě právní fikce dohodou:

- byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.³²¹

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout o dřívějším nebo pozdějším dni skončení pracovního poměru i jinak.

Dojde-li ke skončení pracovního poměru za výše uvedených podmínek na základě právní fikce dohodou, nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.^{322,323}

Zaměstnavatel obdobně jako zaměstnanec v případě podle § 69 ZP se může i vyslovit, že si nepřeje, aby zaměstnanec pro něj dále konal práci. Svoje rozhodnutí může změnit a to i opakovaně. Rozhodující bude stanovisko zaměstnance v době, kdy určení neplatnosti o rozvázání pracovního poměru vyslovil pravomocně soud nebo k okamžiku, kdy došlo k platnému skončení pracovního poměru.

³²⁰ Srov. § 250-264, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³²¹ Srov. § 70, odst. 2, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³²² Srov. § 70, odst. 3, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³²³ GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo : 2. aktualizované a doplněné vydání*. Brno : DOPLNĚK, 2004. 358 a násl. ISBN 1081-284- 2004.

13. Uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu (§ 72 ZP)

Pokud se zaměstnanec nebo zaměstnavatel domnívá, že k rozvázání pracovního poměru došlo na základě neplatného právního úkonu, může se se svojí žalobou obrátit na soud, aby rozhodl o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, který skončil výpovědí z pracovního poměru, zrušením pracovního poměru okamžitě nebo ve zkušební době nebo dohodou podle § 69 až § 71 ZP. Pouze soud pravomocným rozsudkem může vyslovit neplatnost právního úkonu rozvázání pracovního poměru. Neplatnost rozvázání pracovního poměru je pouze relativní, neboť zákon v rámci ochrany práv nabytých v dobré víře presumuje bezchybnost a bezvadnost právního úkonu a tudíž, pokud ani jeden z účastníků nepodal žalobu k určení neplatnosti k soudu, platí, že pracovní poměr skončil i na základě tohoto právního úkonu bez ohledu na skutečnost, že tento úkon vykazuje vady natolik závažného charakteru, které by jinak způsobily jeho neplatnost.

Neplatnost právního úkonu nesmí soud posuzovat nikterak dodatečně a to ani jako předběžnou otázku v jiném soudním řízení a soud musí vycházet ze skutečnosti, že právní úkon, na jehož základě došlo ke skončení pracovního poměru, je platný. Stejně tak se nemůže dovolat u soudu neplatnosti ten, který neplatnost právního úkonu takto sám způsobil.³²⁴ V případech, kdy by došlo ke skončení pracovního poměru jinak než způsoby dle § 72 ZP, nebo kdyby tyto pracovněprávní úkony učinil ten, kdo ve skutečnosti nebyl účastníkem pracovního poměru, může soud na základě ustanovení § 80 občanského soudního řádu³²⁵ (dále jen OSŘ) zkoumat neplatnost právního úkonu kdykoli, kdy je na takovém určení naléhavý právní zájem a to i v jiném řízení jako předběžnou otázku.³²⁶

Žaloba zaměstnance nebo zaměstnavatele musí splňovat náležitosti (např. označení stran³²⁷ apod.) dle OSŘ. Účastník se musí především v žalobě vyjádřit, že se domáhá vyslovení neplatnosti právního úkonu dle § 72 ZP a přesně, konkrétně vymezit pracovněprávní úkon, popř. v čem spatřuje neplatnost právního úkonu.

³²⁴ Srov. § 20, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³²⁵ zákon č. 99/1963 Sb., *občanský soudní řád*, ve znění pozdějších předpisů.

13.1. Lhůta k uplatnění neplatnosti žalobou

Podle § 72 ZP může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl tento pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Jedná se o preklusivní a hmotněprávní lhůtu. Podle § 333 ZP se počítání času řídí dle § 122 občanského zákoníku a návrh soudu je nutno v zákonem stanovené době doručit. Z tohoto lze dovodit, že žalobce musí doručit svůj návrh soudu nejpozději v poslední den dvouměsíční lhůty.³²⁸ Běh lhůt se počítá následovně:

- Lhůta určená podle dní počíná dnem, který následuje po události, jež je rozhodující pro její počátek. Polovinou měsíce se rozumí patnáct dní.
- Konec lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec lhůty na jeho poslední den.
- Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.³²⁹

Pro počátek běhu lhůty je významný den, kdy pracovní poměr měl skončit na základě žalobou napadaného právního úkonu. Pak tedy u výpovědi to bude poslední den výpovědní lhůty, např. výpověď z pracovního poměru obdrží zaměstnanec dne 25. května 2011, výpovědní lhůta uplyne dne 31. července 2011 a právo k podání žaloby pro neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnanci zanikne ke dni 30. září 2011. Zaměstnanec může podat žalobu k soudu kdykoli poté, co se o existenci výpovědi dozvěděl bez ohledu na to, zda mu byla výpověď doručena do vlastních rukou, ale dvouměsíční propadná lhůta nezapočne, dokud mu výpověď nebude

³²⁶ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2008. s. 282., část zpracoval JUDr. L. Drápal, ISBN 978-80-7179-7.

³²⁷ Srov. § 79, odst. 1, zákona č. 99/1963 Sb., *občanský soudní řád*, ve znění pozdějších předpisů.

³²⁸ Srov. Rozsudek NS ze dne 28. ledna 1999, sp.zn. 2 Cdon 1580/97.

³²⁹ Srov. § 122, zákona č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.

řádně doručena.³³⁰ U okamžitého zrušení pracovního poměru je za počátek lhůty považován den, kdy byl úkon směřující ke skončení pracovního poměru řádně doručen účastníku. U zrušení pracovního poměru ve zkušební době je to den, který je za konec pracovního poměru v rozvazovacím úkonu označen, nebo den, kdy zrušovací projev vůle došel druhému účastníku. U dohody je za počátek lhůty k podání žaloby den v žalobě uvedený nebo den, kdy došlo k uzavření této dohody mezi účastníky.³³¹

Pokud je právní úkon vedoucí ke skončení pracovního poměru postížen vadou způsobující jeho neplatnost a zaměstnanec nebo zaměstnavatel, který je takovým úkonem dotčen se této neplatnosti řádně a včas dovolá, soud žalobě vyhová. Neplatnost rozvázání pracovního poměru bude soud posuzovat dle okolností, které zde panovaly v době, kdy došlo ke skončení pracovního poměru. Proto nemá žádný vliv na závěr soudu o neplatnosti výpovědi úkonu skutečnost, že byla později odvolána nebo že byl odsuzující pravomocný rozsudek následně změněn některým z opravných prostředků. Avšak pokud by došlo během řízení o neplatnosti k dohodě o narovnání³³² sporného rozvázání pracovního poměru, soud žalobu zamítne, protože nové ujednání vyplývající z narovnání nahradilo původní, sporné rozvázání pracovního poměru.³³³

V případě, kdy soud žalobu o neplatnosti odmítne nebo zamítne či zastaví řízení o této žalobě, bude to mít stejné právní následky, jako kdyby žaloba nikdy podána nebyla, a skončení pracovního poměru bude považováno za bezvadné a tudíž platné.

13.2. Neplatnost právních úkonů z hlediska vad jejich obsahu a formy po účinnosti věcné novely

S nálezem Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 publikovaným pod č. 116/2008 Sb. vyvstala zároveň i potřeba nově upravit neplatnost právních úkonů

³³⁰ Srov. Rozsudek NS ze dne 28. ledna 1999, sp.zn. 2 Cdon 1580/97.

³³¹ Srov. Usnesení NS ze dne 16. června 2003, sp.zn. 21 Cdo 258/2003.

³³² Srov. § 585-§587, zákon č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.

³³³ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : C.H. Beck, 2008. s. 285., uvedou část zpracoval JUDr. L. Drápal, ISBN 978-80-7179-7.

v ZP. K této změně by mělo dojít právě s účinností věcné novely, podle které by koncepce relativní neplatnosti právních úkonů měla zůstat v ZP zachována, ale současně by mělo dojít k přesnějšímu stanovení pravidel a v dílčích případech i k prolomení relativní neplatnosti ve prospěch neplatnosti absolutní a tím i posílení právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů.

Právní úkon podle ZP by měl zůstat platný, pokud se ten kdo je jeho neplatností dotčen neplatnosti sám nedovolá. Neplatnost právního úkonu nebude moci být na újmu zaměstnanci, který neplatnost právního úkonu nezpůsobil výlučně sám a naopak neplatnosti právního úkonu pro vady jeho obsahu se nebude moci dovolat ten, kdo neplatnost právního úkonu sám způsobil.³³⁴

Za absolutně neplatným by měl být považován právní úkon v následujících taxativně stanovených případech: právní úkon (dále jen úkon), který nebyl učiněn svobodně, vážně, určitě a srozumitelně; úkon učiněný osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou; úkon zavazující k plnění od počátku nemožnému; úkon který odporuje zákonu, obchází zákon, a který odporuje dobrým mravům; úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdá svých práv; úkon, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně zákoník práce anebo zvláštní zákon.³³⁵

Jak již bylo dříve v této práci uvedeno, jednostranné právní úkony (např.: výpověď z pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, odstoupení zaměstnavatele od pracovní smlouvy apod.) a kolektivní smlouva budou vždy absolutně neplatné, pokud nebudou učiněny ve formě podle zákona. Dvoustranné právní úkony bude možné konvalidovat za předpokladu, že smluvní strany dodatečně nedostatek formy právního úkonu sami odstraní za předpokladu, že se nebude jednat o právní

³³⁴ Viz. Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 18 Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 6. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

³³⁵ Viz. Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 19 Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 7. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

úkony, které zakládají nebo mění základní pracovněprávní vztah a u kterých již bylo započato s jejich plněním.³³⁶

³³⁶ Viz. Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 20 Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 7. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

14. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním (§ 73 ZP)

Tato kapitola se bude zabývat pracovními poměry, které byly založeny na základě jmenování nebo na základě dohody o odvolání z funkce, uzavřené mezi účastníky za zákonem stanovených podmínek, které způsobují, že vedoucí zaměstnanci mohou být ze své funkce odvoláni, nebo se jí mohou sami vzdát. Je však důležité si uvědomit, že k tomu, aby došlo ke skončení pracovního poměru na základě těchto právních úkonů, je potřeba, aby byly zároveň naplněny i další pracovněprávní podmínky, a nelze proto odvolání nebo vzdání se funkce automaticky spojovat se skončením pracovního poměru.

Zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl založen na základě jmenování dle zvláštních právních předpisů nebo zaměstnanci vedoucích pracovních míst dle § 33 odst. 3 ZP, mohou být ze svého pracovního místa odvoláni nebo se ho sami mohou vzdát.³³⁷

V dalších případech, kdy zaměstnavatelem není právnická osoba dle § 33 odst. 3 ZP nebo fyzická osoba, může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.³³⁸ Takováto dohoda mezi účastníky pracovního poměru bude zpravidla součástí pracovní smlouvy, ale může být uzavřena i zvlášť, nebo až během pracovního poměru. Součástí dohody o odvolání z vedoucího pracovního místa mohou být i další navazující ustanovení, např. taxativní vymezení důvodů, za kterých lze vedoucího zaměstnance odvolat nebo ujednání o platebních podmínkách v případě uplatnění odvolání apod.

Jak již bylo uvedeno, kromě právnických osob dle § 33 odst. 3 ZP, si může i jiná právnická nebo fyzická osoba dohodnout se svým vedoucím zaměstnancem možnost odvolání z pracovního místa za předpokladu, že z dohody s vedoucím zaměstnancem zároveň vyplývá, že se může tohoto místa též vzdát sám. Podle § 73 odst. 3 ZP jsou vedoucími místy, z nichž lze zaměstnance odvolat nebo se jich zaměstnanec může sám vzdát místa, která jsou:

³³⁷ Srov. § 73, odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³³⁸ Srov. § 73, odst. 2, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

- v přímé řídicí působnosti (jsou přímo podřízeni) statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
- v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Uvedená úprava, ve smyslu bližšího vymezení vedoucího místa, může být stanovena ve vnitřním předpise, v kolektivní nebo jiné smlouvě vymezena i jinak, neboť ustanovení § 73 odst. 3 ZP není kogentní povahy. Vedoucími zaměstnanci jsou ve smyslu ZP zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu závazné pokyny. Za vedoucí zaměstnance jsou stejně tak považováni vedoucí organizační složky státu.³³⁹ Zastává-li zaměstnanec skutečně vedoucí místo a splňuje-li všechny tyto podmínky, má stejné pracovněprávní postavení jako zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním.

K odvolání vedoucího zaměstnance je příslušný ten, kdo je podle zvláštních právních předpisů příslušný k jejich jmenování do funkce nebo nevyplývá-li taková příslušnost ze zvláštního právního předpisu, řídí se příslušnost odvolávající osoby dle jednotlivých případů uvedených § 33 odst. 4 ZP.³⁴⁰ Zaměstnanec, který uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o odvolání z vedoucího pracovního místa v souladu s § 73 odst. 2 ZP, může být odvolán pouze statutárním orgánem právnické osoby a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatelem.³⁴¹

Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance je jednostranným právním úkonem, musí být písemné a řádně doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné.³⁴² Z § 20 ZP lze dovodit, že i ústně učiněné odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa může být platné, za předpokladu, že se ten, kdo

³³⁹ Srov. § 11, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴⁰ Srov. § 73, odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴¹ Srov. § 73, odst. 4, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴² Srov. § 334 a § 337, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

je tímto úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá. O neplatnosti právního úkonu rozhoduje soud pravomocným rozsudkem. Pokud není v odvolání nebo v prohlášení o vzdání se funkce vedoucího zaměstnance (dále jen prohlášení) uveden pozdější den platí, že výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance skončil dnem následujícím po doručení odvolání nebo prohlášení.³⁴³

Pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak,³⁴⁴ může být vedoucí zaměstnanec ze své funkce odvolán kdykoli v průběhu pracovního poměru a to z jakéhokoli důvodu nebo i bez jeho uvedení. Stejně jako ve zvláštním právním předpise i v dohodě o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa mohou být vymezeny důvody, pro které lze zaměstnance odvolat a odvolání učiněné z jiných důvodů nebo bez uvedení důvodu je tak neplatné. Naopak nestanoví-li dohoda žádné důvody odvolání, platí obdobně, že vedoucí zaměstnanec smí být odvolán z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení výpovědního důvodu.

Jak již bylo v úvodu této kapitoly uvedeno, odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí. Výjimkou z tohoto pravidle je pouze případ, kdy byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou.

Ke skončení pracovního poměru následkem odvolání nebo vzdáním se výkonu funkce vedoucího zaměstnance dojde pouze za podmínky, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu, nebo takovou práci zaměstnanci sice nabídne, ale zaměstnanec ji odmítne, z čehož vyplývá překážka v práci na straně zaměstnavatele a nastává právní fikce, že je dán jeden z organizačních výpovědních důvodů dle § 52 písm. c) ZP.³⁴⁵ Kromě podání výpovědi zaměstnavatelem dle § 52 písm. c) ZP, mohou účastníci ke skončení pracovního poměru mezi sebou taktéž uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru. Dojde-li ke skončení pracovního poměru na základě výpovědi dle § 52 písm. c) ZP, náleží zaměstnanci během výpovědní doby náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.³⁴⁶

Za odmítnutí jiné práce odpovídající kvalifikaci zaměstnance, popřípadě jiné pro zaměstnance vhodné práce po odvolání zaměstnance z funkce, která se obsazuje

³⁴³ Srov. § 73, odst. 5, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴⁴ Srov. např. § 12, zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴⁵ Srov. § 73, odst. 6, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

jmenováním ve smyslu § 73 odst.6 ZP, je třeba považovat nejen projev nesouhlasu s výkonem této práce učiněný vůči zaměstnavateli, ale i případ, kdy zaměstnanec svým jednáním, spočívajícím v tom, že ve stanovené lhůtě s novým pracovním zařazením nevysloví souhlas, resp. takovou nabídku ve stanovené lhůtě, nepřijme jiným způsobem. Zároveň platí, že zaměstnavatelem stanovená lhůta není v rozporu s dobrými mravy dle § 14 ZP. Přiměřenost lhůty je pak třeba posuzovat s přihlédnutím ke všem okolnostem konkrétního případu. Zaměstnanec by měl mít objektivně dostatek času ke zjištění veškerých informací související s prací a řádně se o učiněné nabídce rozhodnout.³⁴⁷

Zaměstnanec po odvolání z funkce založené jmenováním ve smyslu § 33 odst. 3 ZP nebo zaměstnanec, který se takovéto funkce vzdal dobrovolně sám, není povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci a to až do doby než se dohodnou na dalším pracovním zařazení zaměstnance nebo do skončení pracovního poměru. Za těchto okolností v tom, že zaměstnanec nedochází na pracoviště, popř. nedodrжуje pracovní dobu, nelze spatřovat porušení pracovní kázně.³⁴⁸

Pracovní poměr bude trvat i nadále, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem, po odvolání nebo vzdání se funkce vedoucího zaměstnance, úspěšně o návrhu jiné pro zaměstnance vhodné práce odpovídající novým podmínkám úspěšně dohodnou. Pracovní poměr a jeho skončení, stejně tak i nároky zaměstnance na odstupné (viz dále) se tímto nadále řídí dle obecných ustanovení ZP.

Pracovní poměr založený jmenováním lze ukončit výpovědí podle § 52 ZP nebo okamžitým zrušením dle § 55 odst.1 a § 56 odst.1 ZP, aniž by zaměstnanec musel předtím být ze své funkce odvolán nebo se jí sám vzdát.³⁴⁹

Pro nároky na odstupné podle § 73 ZP platí zvláštní podmínky. Odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží zaměstnanci pouze v případě, že k rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance došlo v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizačních změn v rámci zaměstnavatele.³⁵⁰ Nárok na odstupné zaměstnanci nevznikne, pokud funkce u

³⁴⁶ Sov. § 208, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴⁷ Srov. Rozsudek NS ze dne 24. března 1999, so.zn. 21 Cdo 2088/98.

³⁴⁸ Srov. Rozsudek NS ze dne 24. února 1998, sp.zn. 2 Cdon 1535/97.

³⁴⁹ Srov. Rozsudek NS ze dne 11. května 2006, sp.zn. 21 Cdo 3016/2005.

³⁵⁰ Srov. § 73, odst. 6, poslední věty za středníkem, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnavatele, z které byl odvolán nadále trvá. Dále odstupné nenáleží zaměstnanci, který se sám vzdal vedoucího pracovního místa nebo byl odvolán z jiného důvodu než je zrušení jeho vedoucí funkce u zaměstnavatele (viz. výše) pro fikci organizačního důvodu dle § 52 písm. c) ZP.

Z pohledu věcné novely nezaznamenala úprava odvolání nebo vzdání se vedoucího místa žádné dramatické změny oproti koncepční nevele, která naopak navrhovala celou úpravu ze zákoníku práce vypustit. Jediná změna, která by se měla současného znění dotknout je formální oddělení ust. § 73 odst. 5 a 6 ZP do samostatného, nově vloženého, ust. § 73a ZP.³⁵¹

³⁵¹ Srov. Sněmovní tisk č. 188, § 73a Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 17. Dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

ZÁVĚR

Nahlížení zaměstnance jako slabší a více zranitelné strany pracovního poměru, kterou je třeba více chránit je jedním ze základních znaků pracovního práva, kterým se odlišuje od ostatních odvětví soukromého práva. Ve výše uvedených čtrnácti kapitolách jsem se snažil popsat problematiku, která souvisí s ochranou poskytovanou zaměstnanci při jednostranném skončení pracovního poměru, v rozsahu stanoveném pro rigorózní práci, přičemž jsem se v nich rozhodl zohlednit i blížíící se novelizaci zákoníku práce, jež má nabýt účinnosti dne 1. 1. 2012.

Z obsahu práce vyplývá, že současná právní úprava se vyznačuje přílišnou rigidností, a přestože zaměstnanci poskytuje při jednostranném skončení pracovního poměru velmi širokou ochranu, je zřejmé, že tím zcela pomíjí současný vývoj společenských a ekonomických vztahů vyznačující se zvyšující se konkurenceschopnosti soutěžitelů, rychlým technologickým pokrokem, globalizací trhu a tomu odpovídající rychle se měnící poptávkou spotřebitelů po různých odvětvích služeb. Především v dnešní době, kdy se musíme potýkat s následky hospodářské recese, kterou přinesla ekonomické krize, přílišná kognost zákoníku práce neumožňuje účastníkům pracovního trhu rychleji rozvázat pracovní poměr a zajistit tak jeho efektivnější fungování. Domnívám se přitom, že k liberalizaci stávající pracovněprávní úpravy může dojít bez výrazného zásahu do práv zaměstnanců, a to promítnutím zásady flexicurity, která představuje vyváženou kombinaci elementů pružnosti na jedné straně a ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích na straně druhé. V duchu této zásady by některá dnes zákonem zaručená práva zaměstnance mohla být omezena a na místo nich zákonem zavedeny jiné prvky ochrany ve prospěch zaměstnance. Například zaměstnavatel by mohl skončit pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem i bez udání důvodu, pokud by mu poskytl vysoké jednorázové odstupné, a stejně tak i zaměstnanec, pokud by zaměstnavateli poskytl přiměřené odstupné, které by odpovídalo výpovědní době po kterou měl u něj setrvat. Vyšší flexibilita pracovněprávní úpravy by podle mého názoru zvýšila schopnost ekonomiky dosáhnout dlouhodobého hospodářského růstu a ve svém důsledku by vedla ke snížení současné

nezaměstnanosti v ČR. Nárůst profesní mobility zaměstnanců, by přispělo i k tvorbě lepších a kvalitnějších pracovních míst.

Nehledě k výše uvedené zásadě flexicurity se předmětnou novelizací též, v souladu se závěry Ústavního soudu vyslovenými v nálezu uveřejněném pod č. 116/2008 Sb., do zákoníku práce výslovně zavádí zásada subsidiarity občanského zákoníku. Z ostatních změn, které nejsou až tak zásadní, bych za všechny vyzdvihl následující: Smlouvu na dobu určitou bude nově možné uzavřít až na tři roky nepřerušeně a to nejvýše dvakrát po sobě, čímž sice bude zabráněno nežádoucímu řetězení pracovních poměrů, avšak na úkor společností, které potřebují najímat pracovní síly na sezónní práce. Zkušební doba u vedoucích zaměstnanců bude prodloužena až na šest měsíců, avšak maximálně na polovinu délky dohodnutého pracovního poměru. Tato změna zcela jistě přispěje k volbě správného zaměstnance do vedoucí pozice, protože současná tříměsíční zkušební doba neumožňuje dostatečně ověřit jeho pracovní morálku a širší dispozice. Naopak problémové stále zůstává vymezení vedoucího zaměstnance, protože některý stejně významný zaměstnanec nemusí být z pohledu zákona za tohoto formálně považován, a v jeho případě bude proto možné sjednat zkušební dobu pouze tříměsíční. Ohledně výpovědi novelizace sice nepřinesla očekávané zobecnění výpovědních důvodů, ale přidala výpovědní důvod nový, který umožní zaměstnavateli kontrolovat zaměstnance v průběhu prvních 21 dnů jeho pracovní neschopnosti a ověřit tak jeho loajalitu. V této souvislosti se obávám, že by v praxi mohlo docházet k zneužívání tohoto výpovědního důvodu zaměstnavateli. A konečně nová úprava odstupného, která spočívá v odstupňování jeho výše v závislosti na délce odpracovaných let, může přispět k tomu, že zaměstnavatelé se nebudou již tolik bránit uzavírání pracovních smluv na dobu neurčitou s mladými zaměstnanci.

Přestože by tato novelizace měla přinést do stávající pracovněprávní úpravy určité zlepšení, a to především výslovným stanovením zásady subsidiarity občanského zákoníku ve vztahu k zákoníku práce, její koncepce zdaleka neodpovídá praxi pracovního trhu, neboť neodráží reálnou situaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Kromě výše uvedené možnosti vyplacení zaměstnance při výpovědi bez udání důvodu a odpovídající možnosti zaměstnance vyplatit se z výpovědní doby, by zákoník práce měl uvolnit i další kogentní pravidla tak, aby obě smluvní strany mohly mít možnost rychleji jednostranně rozvázat pracovní poměr. Ve vztahu k výpovědní

době by měl zákon různě stanovit délku výpovědní doby v závislosti na trvání pracovního poměru a upravit její běh tak, aby u pracovního poměru, který trval méně než jeden rok, mohla výpovědní doba uplynout již například po dvou týdnech od podání výpovědi. Za účelné považuji i možnost sjednat v pracovní smlouvě kratší výpovědní dobu v případě výpovědi ze strany zaměstnance. K dalšímu posílení práv zaměstnance by mohlo dojít tím, že by mu zákon umožnil odstoupit za určitých podmínek od pracovní smlouvy. K prodloužení zkušební doby by pak mohlo dojít i u ostatních zaměstnanců, nejen u vedoucích zaměstnanců. Pojem vedoucího zaměstnance by měl být nově vymezen tak, aby pod něj bylo možné podřadit všechny klíčové zaměstnance. Za úvahu rovněž stojí, zda zcela nevypustit ze zákoníku práce institut jmenování. U okamžitého zrušení pracovního poměru by taxativní výčet důvodů mohl být nahrazen demonstrativním výčtem důvodů, kdyby do stávajícího ustanovení přímo byla vložena klauzura zachycující naléhavost skončení pracovního poměru a jasně by stanovila, že se může jednat pouze o tak závažné důvody, že z objektivního hlediska nelze spravedlivě požadovat po zaměstnavateli nebo zaměstnanci, aby nadále udržovali vzájemný pracovní poměr až do doby uplynutí výpovědní doby. Případně by zákonodárci mohli uvažovat o tom, zda nově neupravit doručování po vzoru občanského zákoníku. Domnívám se, že i úpravu neplatného rozvázání pracovního poměru by bylo možné rozdělit do dvou fází tak, aby v první fázi bylo možné řešit vzniklou situaci mimosoudně, např. zpětvzetím výpovědi v krátké prekluzivní lhůtě, zaplacením odstupného apod.

Většina odborníků na pracovní právo považuje další novelizaci zákoníku práce za zcela racionální a nezbytný krok, který je nutno učinit – vzhledem ke stávajícím potřebám současné aplikační praxe – co nejdříve. Tato novelizace by měla dát stranám co nejširší možnost svobodně si upravit vzájemná práva povinnosti, zároveň však zaměstnancům poskytnout přiměřenou míru jistoty, která musí mít oporu již v základních principech zákoníku práce.³⁵²

³⁵² Některé zásady směřující k ochraně zaměstnance, by se měly promítnout do ZP již s přijetím věcné novely. Srov. Sněmovní tisk č. 188, ust. § 1a Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 4. Dostupný také z www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019

RESUMÉ - ENGLISH

PREVENTION OF EMPLOYEE AGAINST TERMINATION OF RELATIONSHIP BY EMPLOYER

An employment relationship is essential and the most frequent kind of employment relations. For an employee the loss of employment presents foremost the loss of his remuneration for his work, significantly reducing his or even his family's material welfare. Therefore employees must be more accentuated than employers, because they are rather vulnerable and economically the weaker litigant of the employment relationship. The extension of protection by law for employees is one of the main principals of Labour Law and this preferential status for weaker litigant of the employment relationship differs Labour Law from other private branches of law. The above mentioned follows from a unilateral employment termination by the employer, in which employment is terminated without the employee's will.

The Labour Code, for example, sets strict mandatory rules to condition the validity of notice of dismissal, or it comprehensively determines the reasons for which the employer can instantly terminate an employee's employment. The employer, in distinction from the employee, must give notice of a reason for employment termination in a notice of dismissal, whereas nondisclosure or nonexistence of a termination reason at all in a notice of dismissal of an employee is harmless to its validity. Employers cannot terminate employment with employees by notice of dismissal during the so-called "protective period, i.e. when an employee is pregnant. By this means The Labour Code protects employees from social aspects of notice of dismissal of the employer during difficult life situations. Another method to protect employees is an obligatorily imposed duty for employers to discuss in advance the notice of dismissal or instant termination of employment with their trade union. Besides that, the notice of dismissal must be served in a legally required form, must be properly delivered, and a statutory period of notice must be observed. Increased protection in favour of employees is evident especially in collective dismissal, where the Law describes employers through restricted procedures, mainly for better co-operation with labour unions and registry offices.

This thesis is divided into fourteen chapters which together with above mentioned notice of dismissal and instant termination of employment relationship, also dissertate about withdrawal from a employment relationship, invalid termination employment relationship, process of applying to the courts if an employee or employer believes that termination of employment was caused by an invalid legal act, termination of nominated employment relationship, termination of employment during trial period, termination of employment for indefinite and other legal institutes which are inevitably linked with unilateral termination such as redundancy payment for employees whose employment relationship has been terminated through no fault of their own. The second chapter of this thesis also explains the legal connection between Labour Code and Civil Codex.

This thesis does not refer to the subject only from the view *de lege lata*, but also, usually at the end of every chapter, consider future regulation from the view of *de lege ferenda*. Special attention was paid to the up coming amendment of Labour Code, which should be effective from 1st of January 2012.

The conclusion of this thesis is that contemporary regulation of Labour Law is very rigid, requires numerous of mandatory rules for employers and is not able to reflect new social and economical relations in the society, hence is not able to correctly respond the economical crisis. Current regulation prevents mobility of workers at the Labour market and does not contribute to decreased still increasing unemployment. In this consequence the Labour Law should be liberated in the sense of the principal of Flexicurity. The principal of Flexicurity contains two words flexibility and security. The amendment of Labour Law should increase the flexibility in employment relationship, but at the same time should carefully be in balance with a security for employees. For example, an employer could terminate employment with an employee by notice of dismissal without a notice of a reason for dismissal if he would instead provide the employee with a special heavy redundancy payment and also the employee could immediately buy himself a way out of the employment relationship if he would provide to employer redundancy payment appropriate to the time which he should work for employer within the period of notice. The period of notice could be abbreviated and graduated according to the duration of employment relationship. The training period

could be extended and also could be newly determined the term of chief employer.
Withdrawal from an employment relationship could be set also for employees etc.

SEZNAM ZKRATEK

ZP	zákoník práce
LZPS	Listina základních práv a svobod
SŘS	soudní řád správní
Obč.zák.	občanský zákoník
OSŘ	občanský soudní řád
BGB	německý občanský zákoník - Bürgerliches Gesetzbuch
NS	Nejvyšší soud ČR
VS	vrchní soud
KS	krajský soud

POUŽITÁ LITERATURA

Prameny:

České:

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*.

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

Zákon č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

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

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

Zákon č. 40/2009 Sb., *trestní zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 141/1961 Sb. *o trestním řízení soudním*, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 106/1999 Sb., *o svobodném přístupu k informacím*, ve znění pozdějších předpisů.

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

Úmluva č. 158/1982 *Mezinárodní organizace práce*.

Zákon č. 312/2002 Sb., *o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů*, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 455/1991 Sb., *o živnostenském podnikání*, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 347/2010 Sb., ze dne 12. listopadu 2010, *kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí*.

Zákon č. 20/1966Sb. *o péči o zdraví lidu*, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 182/2006 Sb., *o úpadku a způsobech jeho řešení*, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 150/2002 Sb., *soudní řád správní*, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č 73/2011 Sb., *o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů*, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 14/2000 Sb.m.s., *Evropská sociální charta*, vyhlášena 18. 10. 1961 Radou Evropy v Turínu, v ČR platná od 3.12 1999.

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

vyhláška č. 385/2006 Sb., *o zdravotnické dokumentaci*, ve znění pozdějších předpisů.
Směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 2/1968 Sb., *o posuzování zdravotní způsobilosti k práci*, ve znění směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 20/1970 Sb., vyhlášky č. 31/1993 Sb. a zákona č. 61/2000 Sb.

Senátní tisk č. 188, *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, dostupný také z [www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/61429/52019)

Sněmovní tisk č. 411, *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, dostupný také z [www: http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0](http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0)

Cizojazyčné:

Zákon č. 311/2001 Z.z. z 2. července 2001, *ZÁKONNÍK PRÁCE*, ve znění pozdějších předpisů.

Zelená kniha Evropské komise ze dne 23/11/2006, *Modernizovat pracovní právo, aby odpovídalo výzvám 21. století*.

Německý občanský zákoník, *Bürgerliches Gesetzbuch* ve znění ze dne 2. ledna 2002.

Směrnice Rady ze dne 12. března 2001, č. 2001/23/ES, *o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků závodů nebo části podniků a závodů*.

Směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, *o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS*.

Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, *o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky*.

Směrnice č. 98/59/ES ze dne 20. července 1998, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Literatura:

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo : 3. doplněné a přepracované vydání.* Praha : C.H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-5.

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář.* Praha : C.H. Beck, 2. vydání 2010. 1123 s. ISBN 9788074003172.

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce : Komentář.* Praha : C.H. Beck, 2008. 1063 s. ISBN 978-80-7179-7.

KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce.* Praha : EUROUNION Praha, 2009. 596 s. ISBN 978-80-7317-0.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2009 : s výkladem k 1.1. 2009.* Praha : Grada publishing. a. s., 2009. 96 s. ISBN 978-80-247-3019-6.

GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo : 2. aktualizované a doplněné vydání.* Brno : DOPLNĚK, 2004. 671 s. ISBN 1081-284- 2004.

JUDr. Jaroslav Jakubka, JUDr. Pavla Hloušková, JUDr. Eva Hofmannová, Mgr. Zdeněk Schmied, JUDr. Zuzana Šubertová, Mgr. Ludmila Tomandlová, JUDr. Ladislav Trylč. *Zákoník Práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2008.* Olomouc : ANAG, 2008. 1096 s. ISBN 978-80-7263-432-3.

Jouza , Ladislav. *Zákoník práce s komentářem : včetně aplikace občanského zákoníku.*
Praha : Polygon, 2008. 1088 s. ISBN 978-80-7273-150-3.

Bezouška, Petr, *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*, Plzeň : Aleš Čeněk, 2009.
316 s. ISBN 978-80-7380-193-9.

Periodikum, článek, autorský text:

PICHR, Jan. *Právní rozhledy*, Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná?, vyšlo 27.8. 2009, č. 16, s. 586-591.

Bezouška, Petr, Hůrka, Petr, *Právní poradce*, Náměty ke koncepční novele práce, č. 10/2009, vyšlo 5. října 2009, s. 352-358.

Jouza, Ladislav. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, Skončení pracovního poměru ve světle soudních rozhodnutí, vyšlo 7. září 2009, č. 9, s. 3-7.

Jakubka, Jaroslav, *Práce a mzda*, Ekonomická krize z pohledu pracovního práva, vyšlo 30.4. 2009, č. 6/2009, s. 17-29.

Bukovjan, Petr, *Práce a mzda (ASPI a.s.)*, Běh subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, vyšlo 20. března 2008,
č. 4, 4 s., ASPI ID : LIT30136CZ.

Drápal, L., *Právní rádce*, Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích, vyšlo 23.7.2009, č. 7, s.252-256.

Bukovjan, Petr, Chládková, Alena, *Práce a mzda*, Některé změny v souvislosti s novým zákoníkem práce, publikováno 30. června 2006, č. 7-8,
s 2-18.

Gregorová, Zdeňka, *Právník*, Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava, vyšlo 15.2.2007, č. 2/2007, s. 173-189.

Bičáková, Olga, *Právo pro podnikání a zaměstnání*, Vybrané otázky z oblasti sociálního zabezpečení a státní politiky zaměstnanosti, č. 07-08/2007, s. 16-31.

Vichrová, Vlasta, *Práce a mzda*, Výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce, předáno do tisku 21. září 2009, č. 9/2009, ročník č. 57, s. 59-60.

Zrutský, Jaromír, *Právní rádce*, Zkušební doba, vyšlo 30. 8. 2007, č. 8, s. 34 a 35.

Franta, Miroslav, *Týdeník Sondy*, Flexicurita je složitá mozaika vztahů, vyšlo 12.7.2007, č.27/2007, s. 1, dostupný na www: <http://www.tydenik-sondy.cz/verze2006/index.php?tid=n&cislo=200727&clanek=2007270101>

Bujkovjan, Petr, *Práce a mzda (ASPI a.s.)*, Výpověď z pracovního poměru a nadbytečnost zaměstnance, vyšlo 27.09.2006, č. 10, s. 56, ASPI ID : LIT28951CZ.

Bukovjan, Petr, *Mzdy a Personalistika v praxi (ASPI a.s.)*, Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce - I. Část, vyšlo 28. července 2006, č. 8, s.6-12, ASPI ID : LIT26230CZ.

Bukovjan, Petr, *Mzdy a Personalistika v praxi (ASPI a.s.)*, Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce - II. Část, vyšlo 5. září 2006, č 9, s. 24-31, ASPI ID : LIT26236CZ.

Richard W. Fetter, *Právní rádce*, Zkušební doba, vyšlo 25. 9. 2008, č. 9/2008, s. 26-30.

Bělina, Miroslav, *Právní zpravodaj*, Nález ÚS zasáhl koncepci zákoníku práce, vyšlo 11. dubna 2008, č. 4/2008, s. 3-6.

Bognárová, Věra, *Právo a zaměstnání*, Pracovní poměr na dobu určitou, č. 5/2002, s. 11.

Fetter, W. Richard, *Právní rádce*, Nepravá retroaktiva zákoníku práce (k výpovědi z pracovního poměru dané v prosinci 2006), vyšlo 23. 9. 2010, č. 9/2010, s. 53-55.

Fetter, W. Richard, *Právní rádce*, Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost, vyšlo 24.6.2010, č. 6/2010, s. 18-37.

Komendová, Jana, *Právní rádce*, Pracovní poměr na dobu určitou, vyšlo 21. 11. 2008, č. 11/2008, s. 38-42.

Bělina, Miroslav, *Právní zpravodaj*, Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce, vyšlo 21.11.2008, č. 11/2008. s 1, 3-5.

Vysokajová, Margerita, *Právní fórum*, Úvaha nad některými z nových změn pracovněprávních předpisů, vyšlo 25.2.2011, č. 2/2011, s. 73-77.

Hůrka, Petr, *Právní rozhledy*, Aktualita: Připravovaná novelizace zákoníku práce, vyšlo 28.4.2009, č. 8/2009, s. 11.

Jouza, Ladislav, *Právní rádce*, Harmonizační novela zákoníku práce, vyšlo 21.7.2011, č. 7/2011, s.48-51.

Hrouzková, Věra, *PSK-Personální a sociálně právní kartotéka*, Od návrhu tzv. věcné novely zákoníku práce se očekávají velké změny, vyšlo dne 2.6.2011, č. 6, s. 1-3.

Hrouzková, Věra, *PSK-Personální a sociálně právní kartotéka*, Od návrhu tzv. věcné novely zákoníku práce se očekávají velké změny (2), vyšlo dne 1.6.2011, č. 7, s. 7-11.

Randlová, Nataša a Suchá, Barbora, *www.epravo.cz*, Co přinese věcná novela zákoníku práce?, vyšlo dne 17. 3. 2011, citováno dne 31.8.2011, dostupný na *www*:
<http://www.epravo.cz/top/clanky/koncepcni-novela-zakoniku-prace-57992.html>

Sezemský, Jiří, *Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí*, Veřejná diskuse ke koncepčním změnám zákoníku práce, vyšlo 7.10.2008, s. 1. Dostupný na *www*:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/5757/07102008.pdf>

Věra Masopustová a Milan Kopp, Český rozhlas, *Schválená novela zákoníku práce mění odstupné*, ze dne 9.9.2011, dostupný také na *www*:
http://www.rozhlas.cz/zpravy/spolecnost/_zprava/945890

Judikatura:

Rozhodnutí NS ze dne 15. prosince, sp.zn. 21 Cdo 568/2005.

Rozsudek NS ze dne 8. března 2005, sp.zn. 21 Cdo 2098/2004.

Rozsudek NS ze dne 28. ledna 1999, sp.zn. 2 Cdon 1580/97.

Rozsudek NS ze dne 11. listopadu 1997, sp.zn. 2 Cdon 195/97.

Rozsudek NS ze dne 6. května 1997, sp.zn. 2 Cdon 1053/96 .

Rozsudek NS ze dne 19. ledna 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

Rozsudek NS ze dne 2. února 2005, sp.zn. 21 Cdo 1874/2004.

Rozsudek NS ze dne 26. března 2001, sp.zn. 21 Cdo 730/2000.

Rozhodnutí NS ze dne 30 listopadu 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67.

Rozsudek MS v Brně ze dne 2. dubna 1996, sp.zn. 49 C 437/94.

Rozsudek NS ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 59/2005.

Rozsudek NS ze dne 16. dubna 2009, sp.zn. 21 Cdo 1539/2008.

Rozsudek NS ze dne 14. února 2001, sp.zn. 21 Cdo 971/2000.

Rozsudek NS ze dne 3. června 1997, sp.zn. 2 Cdon 727/2000.

Rozsudek NS ze dne 30. srpna 2001, sp.zn. 21 Cdo 1655/2000.

Rozsudek NS ze dne 15 března 2007, sp.zn. 21 Cdo 633/2006.

Rozsudek KS v Brně ze dne 3. ledna 1967, sp. zn. 7 Co 612/66.

Rozsudek NS ze dne 5. února 2004, sp.zn. 21 Cdo 1440/2004.

Rozhodnutí KS v Praze ze dne 20. října 1966, sp.zn. 6 Co 417/66.

Rozsudek NS ze dne 4. listopadu 2009, sp.zn. 21 Cdo 938/2009.
Rozsudek VS v Praze ze dne 6. března 2005, sp. zn. 6 Cdo 136/94.
Rozsudek NS ze dne 22. září 2009, sp.zn. 21 Cdo 4066/2008.
Rozsudek NSS ze dne 20. září 2007, sp.zn. 4 Ads 81/2005-125.
Rozsudek KS v Ostravě ze dne 19. ledna 1996, sp. zn. 16 Co 398/95.
Rozsudek NS ze dne 25. srpna 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97.
Rozsudek NS ze dne 29. června 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97.
Rozsudek NS ze dne 20. srpna 2001, sp.zn. 21 Cdo 1954/2000.
Rozsudek NS ze dne 30. srpna 2001, sp. zn 21 Cdo 1655/2000.
Rozhodnutí NS ze dne 17. ledna 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007.
Rozsudek NS ze dne 6. června 2002, sp.zn. 21 Cdo 1599/2001.
Rozsudek NS ze dne 12 dubna 2001, sp.zn. 21 Cdo 3019/2000.
Rozhodnutí NS ze dne 29. června 1968, sp. zn. 6 Cz 229/67.
Rozsudek NS ze dne 26. dubna 2002, sp.zn. 21 Cdo 1151/2001.
Rozsudek NS ze dne 17.ledna 2006, sp.zn. 21 Cdo 617/2005.
Rozsudek ze dne 16. listopadu 2006, sp.zn. 21 Cdo 758/2006.
Rozsudek NS ze dne 15. října 2001, sp.zn. 21 Cdo 2022/2000.
Rozsudek NS ze dne 6.září 2007, sp. zn. 21 Cdo 3446/2006.
Rozsudek NS ze dne 15.prosince 2005, sp.zn 2+ Cdo 59/2005.
Rozsudek NS ze dne 13. září 2005, sp.zn. 21 Cdo 2525/2004.
Rozsudek KS v Bratislavě ze dne 22. prosince 1966, sp.zn. 8 Co 730/66.
Rozsudek NS ze dne 3. listopadu 1998, sp.zn. 21 Cdo 1524/98.
Rozsudek NS ze dne 4. prosince 1996, sp.zn. 2 Cdon 833/96.
Rozsudek NS ze dne 6.února 2001, sp.zn. 21 Cdo 379/2000.
Rozsudek NS ČSR ze dne 19. března 1971, sp.zn. 3 cz 4/71.
Rozsudek NS ze dne 15. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.
Rozsudek NS ze dne 14. února 2001, sp.zn. 21 Cdo 735/2000.
Rozhodnutí VS v Praze, ze dne 18. prosince 1995, sp.zn. 6 Cdo 63/95.
Stanovisko NS ze dne 9. června 2004, sp.zn. Cpjn 4/2004.
Rozsudek NS ze dne 20. března 2003, sp.zn. 21 Cdo 1491/2002.
Rozsudek NS ze dne 4. května 2006, sp.zn. 21 Cdo 1422/2005.
Rozhodnutí NS ze dne 17. listopadu 1967, sp.zn. 6 Cz 136/67.

Usnesení NS ze dne 6. února 2008, sp.zn. 21 Cdo 1846/2007.
Rozsudek NS ze dne 20. května 2003, sp.zn. 21 Cdo 2372/2002.
Rozsudek NS ze dne 5. září 2001, sp.zn. 21 Cdo 1990/2001.
Rozsudek NS ze dne 27. listopadu. 2001, sp. zn. 21 CDO 127/2001.
Rozsudek NS ze dne 29. května 1998, sp.zn. 2 Cdon 1858/97.
Rozsudek NS ze dne 13. března 2005, sp.zn. 21 Cdo 2525/2004.
Rozsudek NS ze dne 21 listopadu, sp.zn. 2 Cdon 198/96.
Rozsudek NS ze dne 12. května 2005, sp.zn. 21 Cdo 2001/2004.
Rozsudek NS ze dne 9.září.2004, sp.zn. 21 Cdo 1275/2004.
Rozsudek NS ze dne 3. února 2005, sp.zn. 21 Cdo 1864/2004.
Rozsudek NS ze dne 18. října 2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005.
Rozsudek NS, ze dne 11, října 2001, sp.zn. 6 Cdo 63/95, R 24/1996.
Rozsudek NS ze dne 8. března 2001, sp.zn. 21 Cdo 700/2001.
Rozsudek NS ze dne 29.října 1997, sp.zn 21 Cdo 1155/96.
Rozsudek NS ze dne 27. června 2001, sp.zn. 21 Cdo 2369/2000.
Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 20. října, sp.zn. 6 Co 417/66.
Rozsudek NS ze dne 17. ledna, sp.zn. 21 Cdo 1899/99.
Rozsudek NS ze dne 12. června 2003, sp. zn. 21 Cdo 114/2003.
Rozsudek NS ze dne 19. dubna, sp. zn. 21 Cdo 572/98 (R 33/2000).
Rozsudek NS ČSR ze dne 22. prosince 1972, sp.zn. 5 Cz 37/72.
Rozsudek NS ze dne 8. března 2004, sp.zn. 21 Cdo 2019/2004.
Rozsudek NS ze dne 9. září 2004, sp.zn. 21 Cdo 1275/2004.
Rozhodnutí NS ze dne 23. října 2004, sp.zn. 21 Cdo 562/2004.
Rozsudek NS ze dne 21. září. 2004, sp.zn. 21 Cdo 966/2004.
Rozsudek NS ze dne 10. prosince 2002, sp.zn. 21 Cdo 945/2002.
Rozsudek NS ze dne 30. března 2004, sp.zn. 21 Cdo 2343/2003.
Stanovisko NS ze dne 9. června 2004, sp.zn. Cpjn 4/2004.
Rozsudek NS ze dne 17. května 1995, sp.zn. 21 Cdo 2152/2004.
Rozsudek NS ze dne 18. března 2004, sp.zn. 21 Cdo 1950/2003.
Rozsudek NS ze dne 28. ledna 1999, sp.zn. 2 Cdon 1580/97.
Usnesení NS ze dne 16. června 2003, sp.zn. 21 Cdo 258/2003.
Rozsudek NS ze dne 22 dubna 2003, sp.zn. 21 Cdo 1893/2002.

Rozsudek VS v Praze ze dne 28 června 1995, sp.zn. 6 Cdo 69/94.
Rozsudek NS ze dne 24. března 1999, so.zn. 21 Cdo 2088/98.
Rozsudek NS ze dne 24. února 1998, sp.zn. 2 Cdon 1535/97.
Rozsudek NS ze dne 11. května 2006, sp.zn. 21 Cdo 3016/2005.
Zpráva NS ČSSR ze dne 24. března 1978, sp. zn. Cpjf 17/77.
Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, publikovaný pod č. 116/2008 Sb., str 4, odst. 8, sp. zn. Pl.ÚS.83/06.
Nález Ústavního soudu ze dne 8. dubna 1999, sp.zn. III. ÚS 547/98.
Nález Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp.zn. Pl. ÚS 11/08.

Webové stránky

<http://www.psp.cz>
<http://www.judikatura.cz>
<http://www.nsoud.cz>
<http://www.sagit.cz>
<http://www.mpsv.cz>
<http://www.kzps.cz>
<http://www.financninoviny.cz>
<http://www.gesetze-im-internet.de>
<http://lexisnexus-online.cz/>
<http://www.epravo.cz>
<http://www.beckonline.cz>

ABSTRAKT

Tato rigorózní práce se zabývá komplexně problematikou ochrany zaměstnance před jednostranným skončením pracovního poměru. Práce je rozdělena do čtrnácti kapitol v nichž se mimo jiné zabývá výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, skončením pracovního poměru na dobu určitou, zrušením pracovního poměru ve zkušební době, odstoupením od pracovní smlouvy, neplatným rozvázáním pracovního poměru, uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu a některými dalšími instituty, které s jednostranným skončením pracovního poměru nevyhnutelně souvisí např. odstupným. Do práce je rovněž promítnuta blížící se novelizace zákoníku práce a možná budoucí právní úprava *de lege ferenda*. Rigorózní práce vychází z právní úpravy podle stavu ke 31.10.2011, ze současné judikatury, odborných článků a odborných právních publikací.

Klíčová slova:

jednostranné skončení pracovního poměru

výpověď

okamžité zrušení pracovního poměru

odstupné

neplatné rozvázání pracovního poměru

ABSTRACT

This rigorous thesis deals comprehensively with issues related to prevention of employee against termination of relationship by employer. The rigorous thesis is divided into fourteen chapters in which among others dissertate about notice of dismissal, instant termination of employment relationship, termination of fixed-term contract of employment, termination of employment during trial period, withdrawal from an employment relationship, invalid termination of employment relationship, enforcing the invalid termination at courts and some other legal institutes which inevitably related to unilateral termination such as redundancy payment. This thesis also project out coming novelization of Labour Code and possible future law regulation *de lege ferenda*. The rigorous thesis was developed using legislation valid through 31st of October 2011, current judicature, professional expert articles and professional legal papers.

Key words:

unilateral termination of employment relationship

notice of dismissal

instant termination of employment relationship

redundancy payment.

invalid termination of employment relationship