

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**  
**PRÁVNICKÁ FAKULTA**

**DISERTAČNÍ PRÁCE**

Skončení pracovního poměru v České republice a v Rakousku  
Termination of employment in the Czech Republic and in Austria

Školitel: prof. JUDr. Petr Tröster, CSc.

**JUDr. Markéta Neklová**

**duben 2016**

Prohlašuji, že předloženou disertační práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne

JUDr. Markéta Neklová

# OBSAH

<b>OBSAH</b> .....	<b>3</b>
<b>ANOTACE</b> .....	<b>5</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>6</b>
<b>KLÍČOVÁ SLOVA / KEY WORDS</b> .....	<b>7</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK</b> .....	<b>8</b>
<b>ÚVOD</b> .....	<b>12</b>
<b>1. SYSTÉM RAKOUSKÝCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ</b> .....	<b>14</b>
<b>2. OBECNĚ KE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU</b> .....	<b>20</b>
2.1 POJEM SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	20
2.2 ROZDĚLENÍ ZPŮSOBŮ SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	20
2.3 SUBJEKTY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	27
2.3.1 <i>Zaměstnanci</i> .....	27
2.3.2 <i>Zaměstnavatelé</i> .....	31
<b>3. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRÁVNÍM JEDNÁNÍM</b> .....	<b>36</b>
3.1 DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	36
3.2 VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU.....	53
3.2.1 <i>Obecně k výpovědi z pracovního poměru</i> .....	53
3.2.2 <i>Forma výpovědi</i> .....	54
3.2.3 <i>Obsah výpovědi</i> .....	55
3.2.4 <i>Doručení výpovědi</i> .....	58
3.2.5 <i>Odvolání výpovědi</i> .....	64
3.2.6 <i>Výpovědní doby</i> .....	65
3.2.7 <i>Výpověď daná zaměstnavatelem</i> .....	75
3.2.7.a..... <i>Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. a) ZP</i>	78
3.2.7.b..... <i>Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. b) ZP)</i>	82
3.2.7.c..... <i>Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. c) ZP</i>	83
3.2.7.d..... <i>Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. d) ZP</i>	86
3.2.7.e..... <i>Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. e) ZP</i>	98
3.2.7.f..... <i>Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. f) ZP</i> .....	99
3.2.7.g..... <i>Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. g) ZP</i>	103
3.2.7.h..... <i>Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. h) ZP</i>	108

3.2.8	<i>Zákaz výpovědi</i> .....	110
3.2.9	<i>Výpověď daná zaměstnavatelem v Rakousku</i> .....	118
	3.2.9.a... <i>Všeobecná ochrana proti výpovědi (allgemeiner Kündigungsschutz)</i> .....	120
	3.2.9.b <i>Individuální ochrana proti výpovědi (individueller Kündigungsschutz)</i> .....	124
	3.2.9.c..... <i>Zvláštní ochrana proti výpovědi (besonderer Kündigungsschutz)</i> .....	126
3.2.10	<i>Výpověď daná zaměstnancem</i> .....	134
3.3	<b>OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU</b> .....	138
3.3.1	<i>Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem</i> .....	140
3.3.2	<i>Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem</i> .....	150
3.3.3	<i>Propuštění (Entlassung) a vystoupení (Austritt)</i> .....	160
3.3.4	<i>Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance</i> .....	166
3.4	<b>ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ</b> .....	169
3.5	<b>ÚČAST ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ PŘI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU</b> .....	173
3.6	<b>ODSTUPNÉ</b> .....	182
3.7	<b>HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ</b> .....	195
3.8	<b>NÁROKY Z NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU</b> .....	202
3.9	<b>ODSTOUPENÍ OD PRACOVNÍ SMLOUVY</b> .....	215
3.10	<b>ÚŘEDNÍ ROZHODNUTÍ</b> .....	220
<b>4.</b>	<b>SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA ZÁKLADĚ PRÁVNÍ UDÁLOSTI</b> .....	<b>230</b>
4.1	<b>UPLYNUTÍ DOBY</b> .....	230
4.2	<b>SMRT</b> .....	234
	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>240</b>
	<b>SHRNUTÍ</b> .....	<b>CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.</b>
	<b>SUMMARY</b> .....	<b>246</b>
	<b>POUŽITÉ ZDROJE</b> .....	<b>250</b>

## ANOTACE

Tato disertační práce se zabývá jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru dle práva České republiky a srovnává je s právní úpravou stejných nebo obdobných způsobů skončení pracovního poměru v právu Rakouské republiky. Práce je rozdělena do čtyř hlavních oddílů. První z nich se zabývá systémem rakouských pracovněprávních předpisů. Druhý oddíl této práce se věnuje obecně pojmu skončení pracovního poměru a rozděluje způsoby skončení pracovního poměru na dvě základní skupiny, konkrétně na (i) skončení pracovního poměru na základě právního jednání a na (ii) skončení pracovního poměru na základě právní události. Dále jsou ve druhém oddíle této práce rozebrány i pojmy zaměstnanec a zaměstnavatel. Třetí oddíl této práce se věnuje jednotlivým právním jednáním, na základě kterých může pracovní poměr skončit jak v právu rakouském, tak v právu českém, a tedy dohodě, výpovědi, okamžitému zrušení pracovního poměru, resp. výstupu (*německy: Austritt*) a propuštění (*německy: Entlassung*), zrušení pracovního poměru ve zkušební době, odstoupení od pracovní smlouvy a úřednímu rozhodnutí. Třetí oddíl této práce se je věnuje i právním institutům spojeným s rozvázáním pracovního poměru právním jednáním, konkrétně účasti odborových organizací na rozvázání pracovního poměru, odstupnému, hromadnému propuštění a nárokům z neplatného rozvázání pracovního poměru. Poslední, čtvrtý oddíl této práce, rozebírá právní události, které mohou vést v českém a rakouském právu ke skončení pracovního poměru, konkrétně uplynutí doby a smrt.

## **ABSTRACT**

This thesis deals with the various manners of termination of an employment relationship according to the laws of the Czech Republic and compares them with the legal regulation of the same or similar manners of termination of an employment relationship in the laws of the Austrian Republic. The thesis is divided into four main parts. The first part deals with the system of Austrian employment regulations. The second part of the thesis is dedicated to the concept of termination of an employment relationship in general and it divides the ways of termination of employment relationship into two basic groups; in particular, the first group is termination of employment relationship based on legal acts and the second group is termination of employment relationship based on legal event. Further, the second part of this thesis discusses the terms employer and employee. The third part of this thesis is devoted to individual legal acts based on which in the Austrian and Czech laws an employment relationship can be terminated which is a termination agreement, termination by notice, immediate cancellation of an employment relationship, respectively exit from employment relationship (*in German: Austritt*) and dismissal from employment (*in German: Entlassung*), cancellation of employment relationship during a probation period, withdrawal from an employment contract and an administrative decision. The third part of this thesis is dedicated to legal concepts related to termination of employment relationship by legal acts, in particular participation of trade unions in termination of legal relationship, severance payment, mass layoffs and claims based on invalid termination of legal relationship. The last part of this thesis deals with legal events which could lead in the Czech and Austrian laws to termination of employment relationship, in particular passage of time and death.

## **KLÍČOVÁ SLOVA / KEY WORDS**

zaměstnanec / employee

zaměstnavatel / employer

pracovní poměr / employment

skončení pracovního poměru / termination of employment

dohoda o rozvázání pracovního poměru / agreement on termination of employment

výpověď z pracovního poměru / notice of termination of employment

zrušení pracovního poměru ve zkušební době / termination of employment during the probation period

okamžité zrušení pracovního poměru / immediate termination of employment

odstoupení od pracovní smlouvy / withdrawal from employment contract

výpovědní doba / notice period

odstupné / severance payment

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

<b>ABGB</b>	<i>Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch</i>
<b>AMFG</b>	<i>Arbeitsmarktförderungsgesetz</i>
<b>AngG</b>	<i>Angestelltengesetz</i>
<b>APSG</b>	<i>Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz</i>
<b>ArbAbfG</b>	<i>Arbeitsabfertigungsgesetz</i>
<b>ArbVG</b>	<i>Arbeitsverfassungsgesetz</i>
<b>AVRAG</b>	<i>Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz</i>
<b>AZ</b>	zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
<b>BAG</b>	<i>Berufsausbildungsgesetz</i>
<b>BäckAG</b>	<i>BäckereiarbeiterInnengesetz</i>
<b>BEinstG</b>	<i>Behinderteneinstellungsgesetz</i>
<b>BZ</b>	zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon)
<b>GehaltskassenG</b>	<i>Gehaltskassengesetz</i>
<b>GewO</b>	<i>Gewerbeordnung 1859</i>
<b>GIBG</b>	<i>Gleichbehandlungsgesetz</i>
<b>GutsangestelltenG</b>	<i>Gutsangestelltengesetz</i>
<b>HBeG</b>	<i>Hausbetreuungsgesetz</i>
<b>HbG</b>	<i>Hausbesorgergesetz</i>
<b>HGHAngG</b>	<i>Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz</i>
<b>InsZ</b>	zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)
<b>JournG</b>	<i>Journalistengesetz</i>
<b>KJBG</b>	<i>Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kinder und Jugendlichen</i>
<b>MedienG</b>	<i>Mediengesetz</i>



<b>MSchG</b>	<i>Mutterschutzgesetz</i>
<b>NNP</b>	nařízením vlády č. 290/1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání
<b>NVÚP</b>	nařízením vlády č. 351/2013 Sb., kterým se určuje výše úroků z prodlení a nákladů spojených s uplatněním pohledávky, určuje odměna likvidátora, likvidačního správce a člena orgánu právnické osoby jmenovaného soudem a upravují některé otázky Obchodního věstníku a veřejných rejstříků právnických a fyzických osob
<b>ObchZ</b>	zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (byl zrušen OZ)
<b>OPP</b>	nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
<b>OSŘ</b>	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
<b>OZ</b>	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
<b>POS</b>	zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev
<b>RZ</b>	zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob
<b>SchSpG</b>	<i>Schauspielergesetz</i>
<b>SŘ</b>	zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
<b>SŘS</b>	zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní
<b>ŠZ</b>	zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
<b>TrŘ</b>	zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád)

<b>TrZ</b>	zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
<b>UrlG</b>	<i>Urlaubsgesetz</i>
<b>ÚoPD</b>	sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 104/1991 Sb., obsahující znění Úmluvy o právech dítěte ze dne 20. 11. 1989
<b>VBG</b>	<i>Vertragsbedienstetengesetz</i>
<b>VKG</b>	<i>Väter – Karenzgesetz</i>
<b>WG</b>	<i>Wehrgesetz 2001</i>
<b>ZDG</b>	<i>Zivildienstgesetz</i>
<b>ZoDP</b>	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
<b>ZoEP</b>	zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu
<b>ZoEÚ</b>	zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech, osobních číslech a autorizované konverzi dokumentů
<b>ZoIP</b>	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
<b>ZoK</b>	zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)
<b>ZoMČR</b>	zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích
<b>ZoNP</b>	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
<b>ZoOSZ</b>	zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
<b>ZoOVZ</b>	zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů
<b>ZoP</b>	zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů zákona
<b>ZoRP</b>	zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<b>ZoSO</b>	zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů (byl zrušen OZ)
<b>ZoSZS</b>	zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
<b>ZoZS</b>	zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)
<b>ZoZ</b>	zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti
<b>ZP</b>	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
<b>ZP 1965</b>	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (byl zrušen ZP)
<b>ZŘS</b>	zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních
<b>ŽZ</b>	zákon č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)

## ÚVOD

Úprava skončení pracovního poměru a vůbec celá oblast pracovního práva byla, je a bude velice důležitou právní oblastí. Téměř každý během svého života vykonává práci v pracovním poměru, nebo koná práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jde tedy o problematiku, která je součástí našeho každodenního života.

Úprava, či přesně řečeno kogentní úprava, skončení pracovního poměru, a to zejména úprava skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním zaměstnavatele, je nezbytná proto, aby zaměstnanec, jakožto slabší strana v pracovněprávních vztazích, mohl mít alespoň relativní jistotu stability v právním vztahu, v němž zpravidla získává prostředky pro obživu svoji a své rodiny. Na druhou stranu je potřeba umožnit zaměstnavateli, aby v případech, kdy zaměstnanec neplní řádně své povinnosti vyplývající pro něj z pracovněprávního vztahu, popřípadě kdy jej určité okolnosti nutí k restrukturalizaci, která má v důsledku dopad i na jeho zaměstnance, mohl pracovněprávní vztah ukončit.

Již po dobu svých studií jsem se o oblast pracovního práva zajímala, následně jsem ho vyhledávala při výkonu praxe advokátního koncipienta, a jako advokát jsem se ve své advokátní praxi na pracovní právo specializovala. V letech nedávno minulých, která byla ve světě i u nás označována jako období „finanční krize“, skončilo bohužel i (a nejen) v České republice nemálo zaměstnavatelů v insolvenčním řízení, popřípadě museli řešit organizační změny, v důsledku kterých se stalo mnoho zaměstnanců nadbytečných, a zaměstnavatelé se jich snažili různými cestami „zbavit“. Většina případů, které jsem ve své advokátní praxi z oblasti pracovního práva v posledních letech řešila, se tedy v důsledku uvedených skutečností vztahovala právě ke skončení pracovního poměru, což pro mne bylo hlavním důvodem pro výběr tématu této

práce. Pokud se týče výběru práva rakouského, jako práva komparovaného s českou právní úpravou, tak ten vychází ze skutečnosti, že jsem v akademickém roce 2004/2005 díky programu Erasmus/Socrates (program studijních pobytů v zahraničí) mohla studovat na Johannes Kepler Universität Linz. V Linzi jsem se vzhledem ke svému zájmu o pracovní právo zaměřila právě na studium tohoto právního odvětví v rakouském právním řádu. Od svého pobytu jsem stále v kontaktu s rakouskými právníky, kteří mi umožnili získat aktuální materiály, z nichž v této práci čerpám.

Pokud se týče systematiky této práce, tak jsem považovala za nezbytné na úvod své práce zařadit rozbor systematiky rakouského právního pracovního práva, tak abych s ním následně ve své práci mohla bez dalšího vysvětlování pracovat. Dále se budu ve své práci věnovat obecně skončení pracovního poměru, a to jak v právu českém, tak v právu rakouském, a následně rozboru jednotlivých právních skutečností, které ke skončení pracovního poměru v právu českém a v právu rakouském vedou. S ohledem na to, že jak v právu českém tak v právu rakouském je nejpodrobněji ze všech způsobů skončení pracovního poměru regulována výpověď z pracovního poměru (ze strany zaměstnavatele), považuji za nezbytné stěžejní část této práce věnovat právě tomuto způsobu skončení pracovního poměru.

Závěrem této úvodní části si ještě dovoluji poznamenat, že v této práci používám i vybranou literaturu a judikaturu vztahující se k dnes již neplatícímu „starému“ zákoníku práce (ZP 1965), který byl zrušen ZP, avšak samozřejmě pouze v tom rozsahu, v jakém jsou takové prameny dle mého názoru aplikovatelné i na aktuální právní úpravu.

# 1. SYSTÉM RAKOUSKÝCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

V Rakousku je, stejně jako již v současné době i v České republice, pracovní právo speciální oblastí v rámci práva občanského. Základní ustanovení rakouského pracovního práva jsou tudíž, stejně jako od 1. 1. 2014 v České republice, obsažena v základním občanskoprávním předpisu, a tedy v ABGB - rakouském všeobecném občanském zákoníku. V ABGB je úprava týkající se pracovního práva obsažena zejména v ust. § 1151 - § 1164a. Na pracovněprávní vztahy se ale samozřejmě aplikují i další části ABGB, např. části obsahující právní úpravu institutů právní osobnosti a svéprávnosti, část upravující právní jednání atd.

Další (konkrétní) úpravu jednotlivých institutů pracovního práva nalezneme v celé řadě zvláštních zákonů, jakož i v dalších druzích právních pramenů. Členění těchto pramenů je možné z několika hledisek, jedním z těch nejvýznamnějších je dle jejich závaznosti.<sup>1</sup>

Nejvýše v hierarchii rakouských pramenů pracovního práva stojí tzv. dvoustraně či absolutně donucující pravidla či normy (*zweiseitig zwingenden Gesetze*). Jde o zákony či jejich jednotlivá ustanovení, která v sobě obsahují normy, od nichž se nelze odchýlit ve prospěch ani jedné strany pracovněprávního vztahu. Dle naší právní teorie bychom takové normy nazvali jako kogentní. Na dalším stupínku pak stojí tzv. jednostranně resp. relativně donucující normy (*einseitig bzw. Relativ zwingende Gesetze*). Od takových norem se lze odchýlit pouze v tom případě, pokud to bude pro zaměstnance příznivější. I takové normy již delší dobu známe i v českém pracovním právu (např. ust. § 363 ZP). Na dalším stupínku pak v Rakousku stojí kolektivní

---

<sup>1</sup>Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. *Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2008, s. 6 – 7.

smlouvy, které rovněž samozřejmě známe i v českém právu. V dalším (nižším) pořadí v hierarchii závaznosti stojí tzv. „závodní dohody“ (*Betriebsvereinbarungen*), kterými rozumíme dle ust. § 29 ArbVG písemné dohody uzavřené mezi „majitelem podniku“ (*Betriebsinhaber*) čili zaměstnavatelem na straně jedné a všemi zaměstnanci zastoupenými příslušným orgánem (např. *Betriebsrat*, *Betriebsausschuss*, *Zentralbetriebsrat*) na straně druhé. V závodních dohodách dochází k úpravě takových záležitostí, které jsou dle zákona nebo kolektivních smluv takovým dohodám vyhrazené. Jen pro úplnost bych ráda poznamenala, že ArbVG je typickým případem dvoustraně donucujícího zákona, resp. zákona obsahujícího dvoustraně donucující normy.

Na dalším stupni hierarchie pramenů v rakouském pracovním právu stojí individuální smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Prostřednictvím těchto smluv dochází zejména k založení pracovního poměru, i přesto mají jako pramen práva, zejména ve vztahu k výše zmíněným pramenům, spíše menší význam. Až na dalším stupni pak stojí dispozitivní zákonné normy (*dispositiven Gesetze*), od nichž se strany pracovního poměru mohou odchýlit, a to nejen ve prospěch zaměstnance, ale i v jeho neprospěch. Na nejnižším stupni celé soustavy pak stojí konkrétní pokyny zaměstnavatele či jím pověřených osob vůči zaměstnanci, jejichž závaznost je založena pracovní smlouvou a prostřednictvím kterých dochází ke konkretizaci obsahu pracovního poměru.

Další způsob dělení rakouských pracovněprávních pramenů je možný podle jednotlivých profesních skupin (*Berufsgruppen*) zaměstnanců.<sup>2</sup> V Rakousku totiž najdeme celou řadu zvláštních zákonů, které obsahují právní úpravu

---

<sup>2</sup>Vycházím ze členění popsaného v následující učebnici pracovního práva: Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. *Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2008, s. 15-31.

vztahující se pouze k zaměstnancům vykonávajícím určitou profesi. Základním rozdělením zaměstnanců je jejich rozlišování na „*Arbeiter*“ a „*Angestellte*“. Tyto pojmy bych volně přeložila jako pracovníci (dělníci) a zaměstnaní. Rozdělení zaměstnanců do těchto dvou základních skupin má v Rakousku svůj historický základ, podobně jako v Anglii rozdělování zaměstnanců na bílé a modré „límečky“; je ovšem potřeba poznamenat, že v poslední době pozvolna dochází k jejich sblížení.

K zákonům, které obsahují právní úpravu vztahující se k zaměstnancům ve skupině pracovníků (*Arbeiter*) náleží tzv. Živnostenský řád z roku 1859 - GewO, který se vztahuje na „živnostenské pomocné dělníky“ (*Gewerbliche Hilfsarbeiter*), jejichž definici obsahuje ust. § 73 GewO. Mezi živnostenské pomocné dělníky dle tohoto ustanovení například patří pomocné pracovní síly (obchodní příručí, tovaryši apod.), dělníci v továrnách atd. Další zaměstnanci náležející do této skupiny jsou dělníci ve stavebnictví. Na jejich pracovní poměr se vztahuje jednak GewO, ale i další zákony, které speciálně upravují jejich dovolenou, odstupné a odškodnění pro případ špatných povětrnostních vlivů. Dalším zákonem, který upravuje pracovní poměr zaměstnanců náležejících do skupiny „*Arbeiter*“ je BäckAG, který se vztahuje na pracovníky zaměstnané ve výrobnách pečiva (pekárnách). Dalšími zaměstnanci, kteří patří do skupiny „*Arbeiter*“ jsou osoby zaměstnané jako správci domu či domovníci (*Hausbesorger*), přičemž k nim se vztahující zvláštní úprava je obsažena v HbG, ovšem vztahuje se již pouze na pracovní poměry uzavřené před 1. červencem 2000. Později uzavřené pracovní poměry u této skupiny již nespádají pod žádnou zvláštní úpravu a platí na ně úprava obecná obsažená v GewO popř. ABGB. Ostatní zákony upravující pracovní poměry zaměstnanců, kteří by spadali do této skupiny, mají proti těm výše zmíněným pouze nepatrný význam, a proto je zde již neuvádím.



Druhou velkou skupinou zaměstnanců jsou *Angestellte*. Kdo patří do této skupiny, definuje AngG v ust. § 1 - § 5. Zásadně do této skupiny patří zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni v obchodním závodě určitého obchodníka převážně k výkonu obchodních (*kaufmännische Dienste*) nebo vyšších neobchodních služeb (*höhere nicht kaufmännische Dienste*) nebo k výkonu kancelářských prací (*Kanzleiarbeiten*). Nezáleží na tom, zda do náplně práce daného zaměstnance náleží i jiné činnosti, neboť pokud činnosti popsané v předchozí větě převažují, bude takový zaměstnanec vždy považován za „*Angestellte*“ a budou pro něj platit právní předpisy vztahující se k této skupině zaměstnanců. Pro vysvětlení dodávám, že činnosti zákonem označované jako obchodní služby (*kaufmännische Dienste*) jsou činnosti, k jejichž výkonu je zpravidla požadováno určité vzdělání a dovednost (např. poradenství zákazníkům, nákup, prodej atd.). K výkonu vyšších neobchodních služeb (*höhere nicht kaufmännische Dienste*) není zpravidla potřeba zvláštní vzdělání, ale může být i vyžadováno, podstatou však bývá výkon určité činnosti, ve které daná osoba nemůže být nahrazena kterýmkoli náhradníkem (např. zaměstnaní lékaři, hokejoví hráči atd.). Ke kancelářským pracím není dle mého názoru potřeba bližšího výkladu, neboť jde zpravidla o různé sekretářky/sekretáře a asistentky/asistenty.

Vedle pracovníků patřících dle ustanovení AngG mezi skupinu zaměstnanců nazývanou jako „*Angestellte*“ existují i zaměstnanci v teorii nazývaní jako „*Angestellte ex contractu*“, kteří sice vykonávají činnost, která je řadí do skupiny „*Arbeiter*“, ovšem pro které je vedle pro ně příslušných kogentních norem aplikovatelný i AngG, a to v rozsahu sjednaném mezi nimi a zaměstnavatelem (zpravidla v pracovní smlouvě).

Do skupiny „*Angestellte*“ dále náleží zaměstnanci, jejichž pracovní poměr je regulován zvláštními zákony a AngG pro ně platí subsidiárně. Jde o novináře

dle JournG, dále o pracovníky v médiích (*Medienmitarbeiter*) dle MedienG v platném znění, dále herce dle SchSpG, dále jde o osoby které v zemědělském a lesnickém průmyslu vykonávají tzv. obchodní služby nebo tzv. vyšší neobchodní služby podle GutsangestelltenG a o farmaceuty dle GehaltskassenG.

Z výše uvedeného rozdělení na „*Angestellte*“ a „*Arbeiter*“ je nutno vyjmout několik skupin zaměstnanců, které podléhají z určitých důvodů zvláštní právní úpravě, a to ačkoli vykonávají zaměstnání, které by je jinak řadilo právě mezi „*Arbeiter*“ nebo „*Angestellte*“. Jsou to jednak zaměstnanci vykonávající práci doma a domácí pomocníci, na něž se vztahuje HGHAngG, dále zaměstnanci, kteří privátně pečují o jiné (nemohoucí) osoby podle HBeG, a tzv. „*Vertragsbediensteter*“ (volně lze přeložit do češtiny jako *smluvní úředníci*). Jde o osoby vykonávající sice práci v oblasti státní správy popř. samosprávy, avšak na základě smlouvy řídicí se soukromým právem, a to občanským, respektive pracovním. Tito zaměstnanci mohou působit buď na té nejvyšší úrovni, tedy ve vztahu ke „Spolku“ (*Bund* = k Rakouské republice) či na úrovni jednotlivých spolkových zemí popř. na úrovni obcí. Pro tuto skupinu není jednotná zákonná úprava, ale zákonů je více podle toho na jaké úrovni je tato služba vykonávána. Státní službu osob, které ji vykonávají ve vztahu ke Spolku, upravuje VBG. Na zaměstnance vykonávající státní službu ve vztahu k některé ze spolkových zemí se vztahují zákony platné pro příslušnou spolkovou zem a pro výkon služby k obci je to, podle toho v jaké spolkové zemi se nachází její území, obdobné.

Na závěr je potřeba poznamenat, že určité skupiny zaměstnanců mají zvláštní režim dle zvláštních zákonů, a to ačkoli náležejí ke skupině „*Arbeiter*“ či „*Angestellte*“, což je zapříčiněno nikoli tím jakou profesi vykonávají, ale tím v jakém postavení (situaci) se právě nacházejí. Jde například o právní předpisy

upravující práci dětí, mladistvých, osob se zdravotním postižením, cizinců, těhotných žen, matek, otců, osob pracujících v rámci výkonu civilní služby, osob vykonávajících noční práci, osob činných v zaměstnaneckých zastupitelských orgánech (ve smyslu kolektivního pracovního práva), učňů, praktikantů či pracovní poměry osob ve zkušební době.

Vše, co jsem výše uvedla, je dle mého názoru nezbytné pro to, aby bylo možno si vytvořit alespoň rámcovou představu o tom, jak je rakouské pracovní právo, jako soubor právních norem, systematizováno a rozděleno. Zároveň bych na tomto místě chtěla poznamenat, že pokud budu v této práci mluvit o rakouské pracovněprávní úpravě, tak jde o zobecněné poznatky, které jsou platné vždy pro většinu zaměstnanců bez ohledu na to, ke které z výše popsaných zaměstnaneckých skupin náležejí. Pokud půjde o úpravu týkající se pouze některé skupiny nebo pokud půjde o výjimky, tak tuto skutečnost zdůrazním.

## **2. OBECNĚ KE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

### **2.1 Pojem skončení pracovního poměru**

Skončení pracovního poměru, a to jak v Čechách, tak v Rakousku, je, chápáno z pohledu právní teorie, zánik specificky v oblasti pracovního práva regulovaného právního vztahu (pracovního poměru), který může vznikat a existovat za splnění určitých podmínek pouze mezi právními subjekty v určitém postavení (mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem), v důsledku právem předvídaných právních skutečností. Jak v českém tak v rakouském pracovním právu může pracovní poměr skončit buď na základě právních skutečností mimovolných – právních událostí, nebo na základě právních skutečností volných – právních jednání, kterými chápeme jak právní jednání fyzických a právnických osob, tak i individuální právní akty orgánů veřejné moci.<sup>3</sup>

Skončení pracovního poměru nemusí znamenat, že zanikají veškerá práva a povinnosti, která mezi stranami pracovního poměru vznikla v průběhu jeho trvání. Některá práva a povinnosti přetrvávají i po zániku pracovního poměru, zatímco jiná zaniknou ještě před jeho skončením. I po skončení pracovního poměru mohou existovat zejména práva a povinnosti týkající se odměňování a náhrady škody, tedy peněžitých plnění, ale rovněž i povinnosti týkající se utajovaných skutečností, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů.<sup>4</sup>

### **2.2 Rozdělení způsobů skončení pracovního poměru**

Základní výčet způsobů skončení pracovního poměru v České republice nalézáme v ust. § 48 ZP a v ust. § 34 odst. 3 ZP. Jak již bylo řečeno výše, lze způsoby skončení pracovního poměru v českém právu rozdělit do dvou

---

<sup>3</sup>Gerloch, A. *Teorie Práva*. 6. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 147.

<sup>4</sup>Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 191 (autorem citované hlavy je Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.).

skupin, na právní jednání (buď ve formě právního jednání právnické nebo fyzické osoby nebo ve formě individuálních právních aktů orgánů veřejné moci), a na právní události.<sup>5</sup> Způsoby, které nejsou v ZP upraveny, aktuálně pracovní poměr v České republice skončit nemůže. Proto pracovní poměr v České republice nemůže skončit například vznikem nároku na starobní nebo invalidní důchod, neboť tyto způsoby či spíše důvody skončení pracovního poměru české právo (zatím) neupravuje. I v Rakousku ke skončení pracovního poměru může dojít na základě právní události nebo na základě právního jednání. Ke konkrétnějšímu rozlišení jednotlivých právních skutečností, které mohou vést ke skončení pracovního poměru v Rakousku, dochází (na rozdíl od úpravy české) podle toho, zda jde o pracovní poměr sjednaný na dobu určitou či na dobu neurčitou.

Pokud jde o českou úpravu způsobů skončení pracovního poměru, tak v první řadě je nutné se zmínit o jednotlivých právních jednáních fyzických nebo právnických osob, neboť jsou z hlediska praxe těmi nejčastějšími právními skutečnostmi, které vedou k zániku pracovního poměru. Skončení pracovního poměru právním jednáním nazývá ZP rozvázáním pracovního poměru (ust. § 48 odst. 1 ZP). Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran. (ust. § 545 OZ). Právní jednání fyzických nebo právnických osob, která vedou ke skončení pracovního poměru, lze rozdělit na jednostranná a dvoustranná právní jednání. Do první skupiny patří výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době a odstoupení od pracovní smlouvy, které ovšem (na rozdíl od již jmenovaných právních jednání) dle českého práva může využít pouze zaměstnavatel. Do druhé skupiny pak patří dohoda o rozvázání pracovního poměru.

---

<sup>5</sup>Gerloch, A. *Teorie Práva*. 6. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 147.

Další skupinu právní skutečností, které vedou ke skončení pracovního poměru, tvoří úřední rozhodnutí. V případě úředních rozhodnutí může ovšem jít pouze o pracovní poměr, jehož jednou stranou je, a to v pozici zaměstnance, cizinec nebo osoba bez státní příslušnosti. U těchto osob může pracovní poměr skončit buď dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu (ust. § 48 odst. 3 písm. a) ZP), nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky (ust. § 48 odst. 3 písm. b) ZP). K tomu je nutné poznamenat, že pracovní poměr skončí pouze tehdy, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem (ust. § 48 odst. 3 věta první ZP).

Poslední skupinu právních skutečností vedoucích ke skončení pracovního poměru tvoří právní události. Dle právní teorie jsou právními událostmi takové právní skutečnosti, které nastávají nezávisle na lidské vůli a na které právní normy váží vznik, změnu nebo zánik subjektivních práv a povinností, přičemž vznikající stav je v souladu s právem.<sup>6</sup> Dle ustanovení § 600 OZ zákon stanoví, která práva a které povinnosti vznikají, mění se nebo zanikají z právních skutečností nezávislých na vůli osoby. Takový následek může též určit ujednání stran. V pracovním právu jsou právními událostmi, které ze zákona vedou ke skončení pracovního poměru uplynutí doby (ust. § 48 odst. 2 ZP), smrt zaměstnance a smrt zaměstnavatele (ust. § 48 odst. 4 ZP a ust. § 342 odst. 1 ZP), s výjimkou pokračování v živnosti dle ust. § 13 ŽZ, respektive pokračování v poskytování zdravotních služeb podle ust. § 27 ZoPZS. Protože doba trvání pracovního poměru může být vymezena i jinak než vymezením času, je třeba dovodit, že pracovní poměr může skončit i na

---

<sup>6</sup>Boguszak, J., Čapek, J., Gerloch, A. *Teorie práva*. 2. přepracované vydání. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 131 (autorem citované části je Prof. JUDr. Jiří Boguszak, DrSc.).

základě jiných právních událostí, například dokončením dohodnutých prací či dosažením určitého věku a podobně.<sup>7</sup>

Zvláštním způsobem skončení pracovního poměru, který je jakousi „kombinací“ skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí a na základě právní události (uplynutí doby), je způsob skončení pracovního poměru upravený v § 48 odst. 3 písmeno c) ZP. Jde o skončení pracovního poměru, které připadá v úvahu opět pouze u zaměstnanců cizinců nebo osob bez státní příslušnosti, u nichž pracovní poměr zanikne rovněž uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci neboli modrá karta (§ 48 odst. 3 písm. c) ZP – viz blíže oddíl 3.10 této práce).

Jak již bylo zmíněno výše, je v rakouském pracovním právu pokud se týče způsobů skončení pracovního poměru nutné rozlišovat, zda jde o skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou. Jak pracovní poměr na dobu neurčitou, tak pracovní poměr na dobu určitou může skončit na základě právní události i na základě právního jednání. Jedinou právní událostí, na základě které může v Rakousku skončit pracovní poměr sjednaný na neurčitou dobu je smrt zaměstnance. I dvoustranné právní jednání, na jehož základě může v Rakousku dojít ke skončení pracovního poměru na dobu neurčitou (i na dobu určitou), konečně stejně jako v České republice, je jen jedno, a je to dohoda o rozvázání pracovního poměru (*Aufhebungsvertrag*). I když je příležitostnějším překladem pro německý výraz *Aufhebungsvertrag* „dohoda o zrušení“ či „dohoda o skončení“, budu dále v této práci pro německý výraz *Aufhebungsvertrag* užívat české ekvivalenty zažitě v českém

---

<sup>7</sup>Hochman, J; Kottbauer, A.; Úlehlová, A. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou, a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2008, s. 174 (autorem citované části je JUDr. Josef Hochman).

právu pro tento právní institut, a tedy „dohoda o rozvázání pracovního poměru“ či „dohoda o skončení pracovního poměru“, neboť jde v obou právních řádech o instituty v zásadě identické. Pokud se týče jednostranných právních jednání, tak obě strany pracovního poměru mohou pracovní poměr na dobu neurčitou rozvázat výpovědí (*Kündigung*), která je v literatuře označována jako řádné jednostranné rozvázání pracovního poměru, ale i (v zákonem regulovaných případech) odstoupením od pracovní smlouvy (viz blíže oddíl 3.9 této práce). Dále může zaměstnanec předčasně ukončit pracovní poměr z důležitého důvodu, v takovém případě hovoříme o jeho vystoupení (*Austritt*) z pracovního poměru (dále též jako **vystoupení** nebo **výstup**). Stejnou možnost, tedy ukončit pracovní poměr se zaměstnancem předčasně z důležitého důvodu, má i zaměstnavatel, ovšem u něj hovoříme o propuštění (*Entlassung*) z pracovního poměru (dále též jako **propuštění**). Zatímco u výpovědi je nutno dodržet zákonem upravené výpovědní doby a termíny, u propuštění a výstupu z pracovního poměru nejsou žádné výpovědní doby a termíny upraveny.

V případě, kdy byl v Rakousku pracovní poměr sjednán na dobu určitou, skončí zejména uplynutím sjednané doby. Další právní událostí, na jejímž základě může být pracovní poměr skončen, je logicky i smrt zaměstnance. Dále lze ukončit pracovní poměr dohodou mezi stranami pracovního poměru a rovněž je možné jej ukončit i předčasně z důležitého důvodu, tedy propuštěním nebo výstupem. Pokud jde o výpověď, tak ta nepřichází v úvahu, ledaže by tak bylo výslovně ujednáno v pracovní smlouvě. Dále je u pracovního poměru sjednaného na určitou dobu výpověď možná, pokud je tento pracovní poměr sjednán na celý život (*Lebenszeit*) nebo na dobu delší než pět let. I u pracovního poměru na dobu určitou je ovšem (v zákonem regulovaných případech) možné odstoupit od pracovní smlouvy (viz blíže



oddíl 3.9 této práce), když toto právo mohou využít obě strany pracovního poměru.

Pokud je v Rakousku sjednán „pracovní poměr na zkoušku“ (*Arbeitsverhältnis auf Probe*), a to ať v rámci pracovního poměru na dobu určitou nebo v rámci pracovního poměru na dobu neurčitou, neboť oba případy jsou možné, tak době trvání tohoto zkušebního pracovního poměru, pokud je to mezi stranami ujednáno, ho může ukončit kterákoli z jeho stran jednostranně bez uvedení důvodu a bez povinnosti dodržení jakýchkoli lhůt či termínů.

Zvláštní úpravu obsahuje rakouské právo u pracovních poměrů sjednaných s osobami v učení (*Lehrverhältnis*). Tuto právní úpravu blíže rozebírám v oddílu 2.3.1 této práce.

V Rakousku pracovní poměr nekončí ani smrtí zaměstnavatele (viz blíže oddíl 4.2 této práce) a v zásadě ani dosažením určitého věku vznikem nároku na penzi.

Závěrem této části uvádím, že na rozdíl od práva českého, umožňuje rakouské právo explicitně ukončit pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele v případě insolvence zaměstnavatele. Toto oprávnění má insolvenční správce (či spíše správce podstaty – *Massenverwalter*) vůči zaměstnancům, kteří již nastoupili do pracovního poměru k výkonu práce, pokud bylo rozhodnuto o řešení insolvence konkursem (*Konkurs*) a v důsledku konkursu dojde ke zrušení činnosti zaměstnavatele nebo jeho části, a to vždy pouze ve vztahu k těm zaměstnancům, kteří jsou zaměstnání v tom závodě (resp. v té části závodu) zaměstnavatele, jehož činnost se ruší. Své právo rozvázat pracovní poměr výpovědí může správce podstaty uplatnit během 1 měsíční lhůty plynoucí od zveřejnění rozhodnutí o ukončení činnosti zaměstnavatele (jeho

části) v souvislosti s konkursem, a to při dodržení příslušné výpovědní doby, ovšem bez nutnosti dodržení příslušných výpovědních termínů.<sup>8</sup> K výpovědním dobám a výpovědním termínům viz oddíl 3.2.6 této práce. Na rozdíl od zaměstnanců, kteří již nastoupili do pracovního poměru k výkonu práce, má ve vztahu k zaměstnancům, kteří ještě k výkonu práce nenastoupili, a to jak správce podstaty, tak zaměstnavatel, právo jednostranně odstoupit od pracovní smlouvy. Stejné právo má i příslušný zaměstnanec (ust. § 30 odst. 4 AngG). Zaměstnanci dotčení ukončením činnosti, popř. části činnosti, zaměstnavatele v důsledku rozhodnutí o řešení insolvence zaměstnavatele konkursem, mají rovněž právo ukončit svůj pracovní poměr k takovému zaměstnavateli předčasně s odvoláním na tuto skutečnost, a to vystoupením z pracovního poměru (pokud by šlo o Angestellte, mohli by od pracovní smlouvy i odstoupit – viz blíže oddíl 3.9 této práce). V případě řešení insolvence vyrovnáním (*Ausgleich*) má zaměstnavatel právo dát těm zaměstnancům, kteří ještě nenastoupili k výkonu práce, během lhůty 1 měsíce od oznámení zahájení vyrovnávacího řízení, se souhlasem správce podstaty, výpověď. I v tomto případě musí být dodrženy příslušné výpovědní doby, nikoliv však již výpovědní termíny. Na rozdíl od insolvence zaměstnavatele, v případě insolvence zaměstnance zaměstnavateli ani zaměstnanci právo skončit pracovní poměr nevzniká.<sup>9</sup> Ačkoliv naše právní úprava neobsahuje speciální možnost výpovědi z pracovního poměru v případě insolvence zaměstnavatele, zaměstnavatel v těchto případech, pokud se zároveň ruší jeho činnost nebo její část, může dát zaměstnanci výpověď, a to dle ust. § 52 písm. a) ZP (viz blíže oddíl 3.2.7.a této práce), a proto dle mého názoru takovou speciální úpravu ani nepotřebujeme.

---

<sup>8</sup>Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH wbl 1996, 325).

<sup>9</sup>Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. *Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2008, s. 119-121.

## **2.3 Subjekty skončení pracovního poměru**

Subjekty skončení pracovního poměru jsou v českém právu stejné jako subjekty pracovního poměru jako takového, a jsou to tedy na jedné straně fyzická osoba, která se při vzniku pracovního poměru zavazuje konat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu (ust. § 6 ZP) a je označována jako zaměstnanec, a na straně druhé osoba (právnícká nebo fyzická), pro niž se fyzická osoba (zaměstnanec) zavázala k výkonu práce v základním pracovněprávním vztahu (ust. § 7 ZP), která je označována jako zaměstnavatel. Výjimečně mohou vstoupit do skončení pracovního poměru i jiné subjekty, a to např. státní orgány prostřednictvím úředního rozhodnutí (ust. § 48 odst. 3 OZ), nebo zákonný zástupce nezletilého (ust. § 35 odst. 2 OZ).

V pracovněprávních vztazích mohou zavazovat toliko subjekty mající vedle právní osobnosti i svéprávnost v pracovněprávních vztazích. Úprava právní osobnosti i svéprávnosti je i pro pracovněprávní vztahy obsažena v obecném kodexu soukromoprávních vztahů, tedy v OZ, a ZP obsahuje jen několik speciálních ustanovení aplikovatelných v pracovněprávních vztazích (ust. § 6 a § 7 ZP – viz výše - a ust. § 9 ZP).

### **2.3.1 Zaměstnanci**

ZP umožňuje, aby zaměstnancem byla toliko osoba fyzická. Vznik právní osobnosti a svéprávnosti v pracovněprávních vztazích, spojuje OZ pro zaměstnance se dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku (ust. § 35 OZ). OZ však stanoví ještě další podmínku, která toto pravidlo doplňuje. Touto podmínkou je ukončení povinné školní docházky. Dle školského zákona trvá povinná školní docházka devět školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku (ust. § 36 odst. 1 ŠZ). Povinná školní docházka začíná počátkem školního roku, který následuje po

dni, kdy dítě dosáhne šestého roku věku, pokud mu není povolen odklad. Dítě, které dosáhne šestého roku věku v době od září do konce června příslušného školního roku, může být přijato k plnění povinné školní docházky již v tomto školním roce, je-li přiměřeně tělesně i duševně vyspělé a požádá-li o to jeho zákonný zástupce. Podmínkou přijetí dítěte narozeného v období od září do konce prosince k plnění povinné školní docházky je také doporučení vyjádření školského poradenského zařízení, podmínkou přijetí dítěte narozeného od ledna do konce června doporučení vyjádření školského poradenského zařízení a odborného lékaře, která k žádosti přiloží zákonný zástupce. (ust. § 36 odst. 3 ŠZ). Ukončení povinné školní docházky je upraveno v ust. § 43 ŠZ tak, že žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky. Až když fyzická osoba nabude po splnění shora specifikovaných podmínek svéprávnosti v pracovněprávních vztazích, je svéprávná k uzavření pracovní smlouvy, respektive ke jmenování do pracovního poměru na místo vedoucího zaměstnance, a tedy k založení pracovního poměru, stejně tak jako k jeho rozvázání.

I v Rakousku je k tomu, aby bylo právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru platné, nutné, aby zaměstnanec byl k takovému právnímu jednání svéprávný. Svěprávnost je (stejně jako dnes již i v našem právu) jak obecně, tak i pro oblast pracovněprávních vztahů, upravena v ABGB, tedy v základním rakouském občanskoprávním předpisu. Stejně jako v českém právu se i v rakouském právu plná svéprávnost nabývá dovršením osmnáctého roku věku. Fyzické osoby jsou pro účely svéprávnosti v rakouské právní úpravě rozděleny do čtyř skupin. První skupinu tvoří nedospělí nezletilci pod sedm let (*unmündige Minderjährige unter 7 Jahren*) kam patří fyzické osoby od narození do dovršení sedmého roku věku. Druhou skupinu tvoří nedospělí nezletilci nad sedm let (*unmündige Minderjährige über 7 Jahren*), tedy

fyzické osoby od dovršení sedmého roku do dovršení čtrnáctého roku věku. Třetí skupinu pak tvoří tzv. dospělí nezletilci (*mündige Minderjährige*), tedy fyzické osoby od dovršení čtrnáctého roku věku až do dosažení plnoletosti (osmnáctého roku věku) a poslední skupinu pak logicky tvoří osoby od dosažení plnoletosti až do smrti, které zákon označuje jako osoby plnoleté (*Volljährige*).

Pro pracovní právo a fyzické osoby v postavení zaměstnanců, potažmo pro skončení pracovního poměru mají význam až poslední dvě skupiny, neboť dle § 152 ABGB jsou až fyzické osoby, které zákon označuje jako dospělé nezletilce (14 – 18 let), tedy osoby od dovršení 14. roku věku, svéprávné k uzavření pracovní smlouvy. Výjimku tvoří smlouvy, kterými se zakládá pracovní poměr učňů (*Lehrlinge*) či jiných osob vykonávajících práci v rámci vzdělávacího procesu (tuto problematiku reguluje BAG). Uzavření takových smluv totiž dle rakouské úpravy pracovního práva do „oblasti výchovy“ (*Bereich der Erziehung*), a proto je za nezletilce mohou uzavřít, stejně tak jako rozvázat jejich zákonní zástupci, popřípadě tato právní jednání nezletilci nemohou učinit bez jejich souhlasu. U ostatních pracovních smluv (nikoliv učňovských či uzavíraných v rámci vzdělávání) mohou nezletilci ukončit sami pracovní poměr výpovědí, popřípadě jiným způsobem. Vedle toho dává zákon zákonným zástupcům oprávnění z důležitého důvodu příslušnou pracovní smlouvu předčasně ukončit, a to i proti vůli nezletilce. Předčasným (*vorzeitig*) ukončením je míněno, že zákonný zástupce pracovní poměr může ukončit kdykoli, a to bez ohledu na dobu trvání pracovního poměru a bez zohlednění příslušných výpovědních dob. Platnost takového skončení je ovšem vázána na uvedení důležitého důvodu, který zákon blíže nespecifikuje.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Rummel, P. *Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch*. 2. přepracované a rozšířené vydání. Vídeň: Manzche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 1990, s. 202-203.

Obdobnou úpravu, ačkoliv ve srovnání s rakouskou úpravou této problematiky pouze ve velice omezeném rozsahu, do českého právního řádu s účinností od 1. 1. 2014 vnesl OZ, neboť dle ust. § 35 odst. 2 OZ zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, a to způsobem stanoveným jiným právním předpisem, kterým je ZP, konkrétně ust. § 56a ZP. Podle zmíněného ustanovení může zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance se ovšem vyžaduje přivolení soudu a zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci. Právo zákonného zástupce okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance v České republice je pak podrobněji rozebráno dále, v oddíle 3.3.3 této práce.

Dále ještě považuji za nutné poznamenat, že další omezení pro nezletilce obsahují v rakouském pracovním právu právní předpisy, které upravují zejména oblast obsahu pracovní smlouvy sjednané s nezletilci, jakož i obsahu jejich pracovního poměru (jde např. o ust. § 36 odst. 1 AngG, který omezuje u nezletilců možnost sjednání konkurenční doložky, nebo úprava obsažená v KJBG, který obecně reguluje omezení spojená s prací dětí a nezletilců).

Na závěr pro úplnost uvádím, že jak v České republice, tak i v Rakousku se zaměstnanec může samozřejmě nechat při právních jednáních v pracovněprávních vztazích, tedy i při právních jednáních na základě kterých dochází ke skončení pracovního poměru, zastoupit zmocněncem.

### 2.3.2 Zaměstnavatelé

I právní osobnost, jakož i svéprávnost zaměstnavatelů, tedy právnických nebo fyzických osob, pro které se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 7 ZP), upravuje v České republice OZ. Pokud jde o **zaměstnavatele, který je fyzickou osobou**, tak jeho právní osobnost, a tedy i právní osobnost v pracovněprávních vztazích vzniká dle ust. § 23 OZ narozením. Svéprávnost pak fyzická osoba, a tedy i fyzická osoba zaměstnavatel, nabývá zletilostí. Zletilosti se nabývá dosažením osmnáctého roku věku, respektive před jeho dovršením přiznáním svéprávnosti (§ 37 OZ) nebo uzavřením manželství (§ 30 OZ). Fyzická osoba se dle českého práva může stát zaměstnavatelem, až když nabude plné svéprávnosti. Určitou výjimku tvoří případy, které mohou nastat podle ust. § 33 OZ, dle kterého udělí-li zákonný zástupce nezletilého, která nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilým k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. Logicky vzato, tedy i k pracovněprávním jednáním jako zaměstnavatel, pokud s touto výdělečnou činností je spojeno zaměstnávání osob. K platnosti souhlasu se vyžaduje přivolení soudu. Určitým problémem se může jevit, že zákonný zástupce může souhlas odvolat, a to opět s přivolením soudu. V takovém případě by nezletilý ztratil *ex nunc* svéprávnost; tj. do budoucna by za něj musel vůči jeho případným zaměstnancům jednat jeho zákonný zástupce.<sup>11</sup>

Pokud se týče právní osobnosti a svéprávnosti fyzických osob zaměstnavatelů v Rakousku, tak obecně platí totéž, co bylo uvedeno výše u zaměstnanců. Ovšem s tím rozdílem, že fyzické osoby – zaměstnavatelé jsou podobně jako u

---

<sup>11</sup>Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 73 (autorem citované hlavy je Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.).

nás způsobilí být v Rakousku zaměstnavateli v zásadě až dosažením plné svéprávnosti, tedy dovršením osmnáctého roku věku, kdy mohou začít podnikat, založit společnost, respektive uzavřít pracovní smlouvu v postavení zaměstnavatele. Nelze ovšem opominout tu skutečnost, že na rozdíl od úpravy české, v Rakousku smrtí zaměstnavatele pracovní poměr nezaniká a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí v rámci dědického řízení na dědice zemřelého zaměstnavatele (viz blíže oddíl 4.2 této práce). Z tohoto důvodu se může stát, že se zaměstnavatelem stane nezletilé nesvéprávné dítě, v takovém případě by ale samozřejmě za něj v pracovněprávních vztazích jednali jeho zákonní zástupci.

Ve většině případů je ovšem v pracovněprávních vztazích v pozici zaměstnavatele **právnícká osoba**. Často jde o obchodní korporace, ale i o jiné právnické osoby. Co se týče samotné existence právnických osob jako zaměstnavatelů, tak ZP, stejně tak jako rakouské pracovněprávní předpisy, vychází ze skutečnosti, že určitý subjekt je právnickou osobou podle jiných předpisů, které se těmito otázkami zabývají (v České republice jde především o ustanovení OZ a ZoK), respektive že jako právnická osoba zaniknou, proto je sám neřeší, ale přiznává jim (zejména prostřednictvím ust. § 7 ZP) právní osobnost a svéprávnost i v pracovněprávních vztazích.

Jediné ustanovení ZP, které se v aktuálním znění ZP věnuje právní osobnosti a svéprávnosti zaměstnavatelů – právnických osob v pracovněprávních vztazích, je ustanovení § 9 ZP, které stanoví, že za Českou republiku v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává. V této souvislosti ovšem nelze opominout, že OZ přinesl s účinností od 1. 1. 2014 do českého právního řádu speciální úpravu zastupování právnických osob prostřednictvím jejich



kolektivních statutárních orgánů, respektive členů jejich kolektivních statutárních orgánů, v pracovněprávních vztazích. Obecná právní úprava zastupování právnických osob prostřednictvím jejich statutárních orgánů, respektive členů takových statutárních orgánů, je obsažena v ust. § 164 odst. 1 a 2 OZ a tato úprava rozlišuje mezi právnickými osobami s kolektivními statutárními orgány, tedy s orgány o více členech, a právnickými osobami s individuálními statutárními orgány, tedy v zásadě s orgány v o jednom členu (viz ust. § 152 odst. 1 OZ), i když z tohoto pravidla existují výjimky (viz níže).

Klasickým příkladem právnické osoby s kolektivním statutárním orgánem je zpravidla akciová společnost s vnitřní strukturou společnosti založenou na dualistickém systému, ve kterém se zřizuje představenstvo a dozorčí rada (viz. ust. § 396 ZoK). V dualistickém systému totiž představenstvo, jakožto statutární orgán takové akciové společnosti, nestanoví-li stanovy akciové společnosti něco jiného, má 3 členy (ust. § 439 odst. 1 ZoK). Ponechávám stranou tu skutečnost, že dle úpravy v ZoK již představenstvo může mít i jen jednoho člena, neboť to stále v praxi není příliš obvyklé. Na druhou stranu společnost s ručením omezeným je typickým případem společnosti s individuálním statutárním orgánem, ačkoliv není vyloučeno, aby kolektivní statutární orgán měla, neboť ZoK stanoví, že statutárním orgánem společnosti s ručením omezeným je každý jednatel, ledaže společenská smlouva určí, že více jednatelů tvoří kolektivní orgán (ust. § 44 odst. 54 ZoK). Jinými slovy, společnost s ručením omezeným má kolektivní statutární orgán jen stanoví-li to její společenská smlouva, což se v praxi příliš často neděje.

Dle ust. § 164 odst. 1 OZ člen (individuálního) statutárního orgánu může zastupovat právnickou osobu ve všech záležitostech. To tedy, u právnických osob s individuálním statutárním orgánem, platí i pro zastupování právnických osob v pracovněprávních vztazích. Neplatí to ovšem u právnických osob s

kolektivním statutárním orgánem, tedy pokud náleží působnost statutárního orgánu více osobám. U právnických osob s kolektivním statutárním orgánem OZ stanoví speciální úpravu pro její zastupování v pracovněprávních vztazích takovým orgánem v ust. § 164 odst. 3 OZ. Dle tohoto ustanovení má-li právnická osoba s kolektivním statutárním orgánem zaměstnance, pověří jednoho člena statutárního orgánu právním jednáním vůči zaměstnancům, jinak tuto působnost vykonává předseda statutárního orgánu. Jelikož je ust. § 164 odst. 3 OZ speciálním k obecným ustanovením § 164 odst. 1 a 2 OZ (ust. § 164 odst. 2 OZ stanoví obecná pravidla pro zastupování právnické osoby jejím kolektivním statutárním orgánem, resp. jeho členy), nemůže kolektivní statutární orgán zastupovat právnickou osobu na základě zmíněných obecných ustanovení, ale musí dojít ke speciálnímu pověření člena kolektivního statutárního orgánu podle ust. § 164 odst. 3 OZ. Zároveň již bylo Nejvyšším soudem České republiky judikováno, že pověření člena kolektivního statutárního orgánu podle ust. § 164 odst. 3 OZ k jednání vůči zaměstnancům musí být zapsáno do příslušného veřejného rejstříku v souladu s ust. § 25 odst. 1 písm. g) RZ.<sup>12</sup> Zároveň není vyloučeno, aby člen kolektivního statutárního orgánu pověřený k jednání se zaměstnanci tuto svoji pravomoc delegoval, například na zaměstnance pracující na personálním oddělení předmětné právnické osoby.<sup>13</sup> Ačkoliv určitá část odborné veřejnosti považuje shora citované rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky v této věci za chybné, neboť dle jejich názoru Nejvyšší soud pro své závěry nepředložil dostatečně přesvědčivé argumenty,<sup>14</sup> je nutné se jím dle mého názoru za aktuálního stavu řídit.

Pro úplnost uvádím, že je nutné poznamenat, že jak v Čechách (ust. § 436 a násl. OZ), tak i v Rakousku se i zaměstnavatel může nechat při právních

---

<sup>12</sup>Viz judikát Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 9. 2015, sp. zn. 29 Cdo 880/2015.

<sup>13</sup>Viz např. judikát Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 1. 2012, sp. zn. 29 Cdo 134/2011.

<sup>14</sup>Eichlerová, K., Havel, B., Pokorná, J., Ronovská, K. *Překvapivé rozhodnutí nejvyššího soudu ČR k zastupci právnické osoby pro zaměstnance / § 164 odst. 3 OZ*. Právní rádce, 2016, č. 3.

jednáních v pracovněprávních vztazích, tedy i při právních jednáních na základě kterých dochází ke skončení pracovního poměru, zastoupit zmocněncem.

### **3. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRÁVNÍM JEDNÁNÍM**

#### **3.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru**

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranným právním jednáním, jehož stranami jsou obě strany pracovního poměru, tedy zaměstnanec a zaměstnavatel. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je specifickou dohodou, která navazuje na právní konstrukci uvedenou v ust. § 40 ZP.<sup>15</sup> Jde o jediné dvoustranné právní jednání, na jehož základě dochází ke skončení pracovního poměru, a proto ho lze dle mého názoru a i na základě mé praxe považovat za nejlepší a nejméně problematický způsob skončení pracovního poměru, neboť aby byl platný, musí dojít ke konsensu obou stran dohodu uzavírajících. Uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nebrání ani to, že se zaměstnanec nachází v ochranné době dle ust. § 53 ZP (na rozdíl od výpovědi či v určitých případech ochranné doby i od okamžitého zrušení pracovního poměru), tedy například uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nebrání ta skutečnost, že je zaměstnankyně, s níž je pracovní poměr rozvazován, těhotná.<sup>16</sup> Ze své praxe rovněž mohu konstatovat, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je velmi pravidelně využívána jako alternativa k výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) ZP (bližší výklad viz níže v oddíle 3.2.7.c této práce), když v těchto případech bývá jako motivace pro zaměstnance k uzavření dohody zákonné odstupné navýšeno o násobky průměrného měsíčního výdělku zaměstnance (k výpočtu průměrného výdělku viz blíže oddíl 3.6 této práce) odpovídající počtu měsíců výpovědní doby aplikovatelné v případě výpovědi z pracovního poměru u předmětného zaměstnance.

---

<sup>15</sup>Jakubka, J.; Hloušková, P.; Hofmannová, E.; Knebl, P.; Schmied, Z.; Tomandlová, L.; Trylč, L. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády, a další související právní předpisy s komentářem k 1. 1. 2009*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, spol. s r.o., 2009, s. 105.

<sup>16</sup>Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 Cz 28/84.

Úprava dohody o rozvázání pracovního poměru je obsažena zejména v ustanovení § 49 ZP, ale vztahují se na ni buď přímo, nebo nepřímo, i další ustanovení ZP (např. ust. § 18 a násl. ZP, § 40 ZP, § 67 ZP atd.) a samozřejmě i OZ, zejména pak ta, která upravují právní jednání a jejich subjekty. Proces vedoucí k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru je zpravidla zahájen předložením písemného návrhu dohody o rozvázání pracovního poměru jednou stranou pracovního poměru straně druhé. Kontraktační proces u dohody o rozvázání pracovního poměru se stejně jako kontraktační proces u jakékoliv jiné smlouvy (dohody) řídí ust. § 1731 - § 1745 OZ. Dle ust. § 1731 OZ musí být z návrhu (nabídky) na uzavření dohody rozvázání pracovního poměru zřejmé, že ten, kdo jej činí, ať už je to zaměstnavatel nebo zaměstnanec, má úmysl uzavřít právě dohodu o rozvázání pracovního poměru, a to s osobou (druhou stranou pracovního poměru), vůči níž nabídku činí. Zároveň, jelikož dle ust. § 1732 OZ právní jednání směřující k uzavření smlouvy je nabídkou, pokud obsahuje podstatné náležitosti smlouvy tak, aby smlouva mohla být uzavřena jeho jednoduchým a nepodmíněným přijetím, a pokud z něho plyne vůle navrhovatele být smlouvou vázán, bude-li nabídka přijata, měla by písemná nabídka na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru obsahovat alespoň určení dne, k němuž by měl předmětný pracovní poměr skončit (ke způsobům stanovení takového dne viz výklad níže v tomto oddíle). Projev vůle, který nevyhovuje ust. § 1732 OZ, není nabídkou a nemůže být proto přijat. Dle ust. § 1734 OZ dále platí, že je-li nabídka na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru předložena přítomné osobě v písemné formě, což se dle mé zkušenosti děje nejčastěji, musí být přijata bezodkladně, ledaže něco jiného plyne z jejího obsahu nebo z okolností, za nichž se stala. Nabídka učiněná v písemné formě vůči nepřítomné osobě (u dohody o rozvázání pracovního poměru by nejčastěji mohlo jít o učinění nabídky prostřednictvím provozovatele poštovních služeb popř. elektronicky s uznávaným elektronickým podpisem) musí být dle ust. § 1735 OZ přijata ve

lhůtě uvedené v nabídce a není-li lhůta uvedena, v době přiměřené povaze navrhované smlouvy a rychlosti prostředků, jež navrhovatel použil pro zaslání nabídky. Je-li nabídka odmítnuta, zaniká účinností odmítnutí.

Osoba, které je nabídka určena, nabídku dle ust. § 1740 OZ přijme, projeví-li s ní včas vůči navrhovateli souhlas. Projev vůle, který by obsahoval dodatky, výhrady, omezení nebo jiné změny, by byl odmítnutím nabídky a považoval by se za novou nabídku. Odpověď s dodatkem nebo odchylkou, která by podstatně neměnila podmínky nabídky, by ale byla přijetím nabídky, pokud by navrhovatel bez zbytečného odkladu<sup>17</sup> takové přijetí neodmítl. Každopádně je dohoda o rozvázání pracovního poměru dle ust. § 1745 OZ uzavřena okamžikem, kdy přijetí nabídky na její uzavření nabývá účinnosti. To zda přijetí nabídky na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru bude na téže listině či na listině jiné nemá na platnost dohody vliv, ale ze své praxe mohu konstatovat, že v převládající většině případů je akceptace nabídky na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru na téže listině, jako její přijetí.

V praxi jsem se několikrát setkala s nabídkou ze strany zaměstnance, která byla označena jako „výpověď dohodou“. Každé takové právní jednání, z jehož označení není jasné o jaké právní jednání (zda o výpověď z pracovního poměru či o nabídku na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru) se jedná, není ale možno ihned označit za neurčité, a tudíž nicotné (§ 553 OZ). Naopak je potřeba takové právní jednání pečlivě zanalyzovat a dle jeho obsahu (ust. § 555 OZ) vyvodit závěr o jaké právní jednání se jedná (zda o výpověď či nabídku na uzavření dohody), což je ve většině případů možné.

---

<sup>17</sup>K vymezení lhůty „bez zbytečného odkladu“ viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 9. 2015, sp. zn. 29 Cdo 2970/2013, podle kterého sice doba trvání takové lhůty bude záviset na okolnostech konkrétního případu, ale v zásadě jde o lhůtu v řádu dnů, maximálně týdnů, v co nejkratším časovém úseku.

ZP pro dohodu o rozvázání pracovního poměru stanoví v podstatě pouze dvě podstatné náležitosti, jejichž absence vede k neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru. V první řadě je to sjednaný den, ve který má pracovní poměr mezi jeho stranami skončit. Druhá podstatná náležitost dohody o rozvázání pracovního poměru je její písemná forma. Na základě ust. § 582 odst. 1 OZ lze ale dovodit, že i když by zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřeli dohodu o rozvázání pracovního poměru např. v ústní formě a až následně by ji vtělili do písemné podoby, byla by i původně v ústní podobě uzavřená dohoda o rozvázání pracovního poměru v důsledku provedené konvalidace platná. Pokud se týče dne, kdy má pracovní poměr skončit, tak nejčastější je situace, kdy je takový den vyjádřen v dohodě o rozvázání pracovního poměru explicitně, a tedy konkrétním datem. Nic ale nebrání tomu, aby byl den skončení pracovního poměru sjednán jinak, pokud takové ujednání bude srozumitelné a určité (§ 553 OZ). Tak tedy může být den skončení pracovního poměru stanoven jinou objektivně zjistitelnou skutečností, která má v budoucnu (po uzavření dohody) nastat, např. dobou skončení určitých prací, ukončením dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, uplynutím doby mateřské nebo rodičovské dovolené.<sup>18</sup> Den skončení pracovního poměru musí být samozřejmě stanoven tak, aby nezávisel jen na vůli jednoho z účastníků pracovního poměru a aby nevznikly žádné pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr opravdu skončí. Sjednání skončení pracovního poměru ke dni, který předchází uzavření dohody, nemá právní účinky; pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.<sup>19</sup>

Dohodu o rozvázání pracovního poměru podle ust. § 49 ZP je potřeba striktně odlišovat od rozvázání pracovního poměru fikcí dohody, které nastává podle ust. § 69 odst. 3 ZP, ust. § 70 odst. 2 ZP a ust. § 71 ZP. V těchto případech

---

<sup>18</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72.

<sup>19</sup>Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 176 (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal.).

totiž nedochází ke skončení pracovního poměru na základě právního jednání, ale událostí, spočívající v tom, že zaměstnanec nebo zaměstnavatel netrvali na tom, aby pro ně druhý účastník pracovního poměru konal práci, i když jím učiněné rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo dohodou bylo neplatné.<sup>20</sup>

V současné době již v ust. § 49 ZP není, na rozdíl od dřívější úpravy (platné a účinné do 31. 12. 2011), zmíněna povinnost zaměstnavatele uvést do dohody o rozvázání pracovního poměru na výslovnou žádost zaměstnance důvod pro rozvázání pracovního poměru. I přesto důvod rozvázání pracovního poměru může mít pro zaměstnance i zaměstnavatele význam ve vztahu k jejich právům a povinnostem přímo souvisejícím se skončením pracovního poměru mezi nimi anebo i k právům a povinnostem vznikajícím až po skončení pracovního poměru. V první řadě je důvod rozvázání pracovního poměru dohodou významný pro vznik zaměstnancova nároku na odstupné. Dle ust. § 67 odst. 1 ZP má totiž zaměstnanec nárok na odstupné nejen v případě **výpovědi** z tzv. organizačních důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) – c) ZP, tedy v případě (a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, (b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, nebo (c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách (podobný rozbor těchto důvodů je uveden níže v kapitole 3.2.7), ale i v případech, kdy je z těchto důvodů pracovní poměr rozvázán **dohodou**. Ačkoliv dle ustálené judikatury nemá neuvedení důvodu v dohodě o rozvázání pracovního poměru za následek zánik nároku na odstupné,<sup>21</sup> pokud byl pracovní poměr rozvázán na základě důvodů, které tento nárok zakládají, je nutno uvedení takového

---

<sup>20</sup>Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 177 (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal.).

<sup>21</sup>Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001.



důvodu v dohodě o rozvázání pracovního poměru jen doporučit. Uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru v takové dohodě totiž může eliminovat případný budoucí spor o důvod skončení pracovního poměru na základě dohody, respektive o odstupné. Případné prokazování důvodu pro rozvázání pracovního poměru dohodou totiž, pokud není v dohodě výslovně uvedeno, může být, a to i dle zkušeností z mé vlastní advokátní praxe, poměrně problematické.

Vše co bylo uvedeno výše, platí i v případě, pokud je pracovní poměr rozvazován dohodou z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. d) ZP, tedy nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice (podrobný rozbor tohoto výpovědního důvodu je uveden níže v kapitole 3.2.7). Rovněž v tomto případě totiž vzniká zaměstnanci nárok na odstupné i v případě ukončení pracovního poměru dohodou. Z vlastní praxe mohu zmínit případ, kdy zaměstnankyně, která utrpěla závažný pracovní úraz s trvalými celoživotními následky, v důsledku kterých nesměla nadále sjednanou práci vykonávat, uzavřela se svým zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru, v níž nebyl důvod skončení pracovního poměru uveden. Přesto se nám v řízení, v němž bylo nárokováno odstupné dle ust. § 67 odst. 2 věta první ZP, podařilo prokázat, že důvodem uzavření předmětné dohody byla právě ta skutečnost, že zaměstnankyně v důsledku pracovního úrazu již nadále nesměla vykonávat sjednanou práci. Každopádně, pokud by v dohodě byl důvod skončení pracovního poměru uveden, byla by naše pozice v předmětném sporu daleko

jednodušší. Pro úplnost uvádím, že institut odstupného a jeho výše v jednotlivých případech je podrobně rozebrán níže v oddíle 3.6 této práce.

Dalším důvodem, proč je vhodné uvést v dohodě o rozvázání pracovního poměru i důvod takového rozvázání, je úprava obsažená v ZoZ, konkrétně ust. § 50 ZoZ, dle kterého se stanoví výše podpory v nezaměstnanosti. Dle ust. § 50 odst. 3 ZoZ totiž standardně činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Ovšem v případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání **bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou** se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti pouze 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Tato úprava se nedotýká pouze malé skupiny vysoko příjmových uchazečů, u nichž je poskytovaná podpora v nezaměstnanosti tak jako tak omezena hranicí danou maximální možnou výší podpory v nezaměstnanosti (ust. § 50 odst. 6 ZoZ).

Proto v případech, kdy příslušný zaměstnanec ještě nemá v době, kdy se zaměstnavatelem uzavírá dohodu o rozvázání pracovního poměru, pokud tak činí ze závažného důvodu, zajištěné nové zaměstnání a předpokládá, že bude žádat o podporu v nezaměstnanosti dle příslušných ustanovení ZoZ, lze jen doporučit, aby byl příslušný závažný důvod v dohodě uveden a zaměstnanec tak zvýšil pravděpodobnost, že mu bude přiznána maximální možná výše procentní sazby podpory v nezaměstnanosti, jak je popsáno výše. Vážné důvody totiž musí uchazeč krajské pobočce Úřadu práce hodnověrně prokázat, přičemž zohledňovány jsou pouze ty vážné důvody, které jsou uvedené v ust. § 5 písm. c). ZoZ (jedná se např. o zdravotní důvody na straně zaměstnance, péči o dítě mladší 4 let, popř. okamžité zrušení pracovního poměru ze strany

zaměstnanec dle ust. § 56 ZP). Zpřísněná úprava podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti dle ust. § 50 odst. 3 ZoZ, která je v citované podobě účinná od 1. 1. 2011, posílila rovněž osobní odpovědnost uchazečů o zaměstnání v případě ukončování pracovněprávních vztahů se zaměstnavatelem. Na druhou stranu je otázkou, zda tato úprava není ve své podstatě spíše kontraproduktivní, neboť může omezit flexibilitu pracovněprávních vztahů. Co do důvodů souvisejících s ukončováním pracovních poměrů, se lze domnívat, že předmětná úprava ZoZ byla jakousi nepřímou novelou ZP.<sup>22</sup>

V neposlední řadě je dle mého názoru za situaci, kdy je v dohodě o rozvázání pracovního poměru vhodné uvést důvod jejího uzavření, potřeba považovat uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, pokud dochází k rozvázání pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s popsányými druhy přechodů. V těchto případech totiž má zaměstnanec právo na odstupné dle ust. § 67 odst. 1 ZP (viz výklad podaný níže v oddíle 3.6 této práce). Na základě uvedeného tedy, pokud by se zaměstnanci v těchto případech do dohody podařilo prosadit jako důvod rozvázání pracovního poměru „podstatné zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů“ a nevyplatil-li by přejímající zaměstnavatel odstupné zaměstnanci dobrovolně, byla by jistě pozice zaměstnance v soudním řízení, v němž by se domáhal vyplacení odstupného, již od počátku mnohem silnější než v situaci, kdy by takový důvod v dohodě uveden nebyl.

---

<sup>22</sup>Stejnichová, L. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2010.

Dle ust. § 49 odst. 3 ZP musí každá smluvní strana obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru. Toto ustanovení ZP působí poněkud nadbytečně, i přesto ho ale zákonodárce do ZP vtělil a existují odborné názory, které z této skutečnosti dovozují, že tím ZP garantuje zaměstnanci důkazní prostředek.<sup>23</sup> Každopádně je jasné, že i kdyby každá smluvní strana neobdržela jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru (existovalo by např. pouze jedno vyhotovení dohody), popř. pokud by dohoda o rozvázání pracovního poměru existovala ve více vyhotoveních, než kolik by bylo jejich smluvních stran, nemělo by to žádný vliv na její platnost. Bez ohledu na to je ale samozřejmě žádoucí, aby každá smluvní strana dohody o rozvázání pracovního poměru obdržela (alespoň) jedno její vyhotovení, a to zejména proto, aby měla pro případ sporu důkaz o tom, že předmětná dohoda byla platně v souladu se ZP uzavřena v písemné formě a zároveň, aby bylo možno prokázat, co bylo obsahem předmětné dohody.

Pokud se týče práva rakouského, i to zná dohodu (*Aufhebungsvertrag*), jakožto dvojstranné právní jednání, kterým je možné skončit pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ačkoliv česká zákonná úprava dohody o rozvázání pracovního poměru je poměrně krátká, v Rakousku nenalezneme ani takovou stručnou zákonnou obecnou úpravu, jakou máme v ust. § 49 ZP. Rakouské pracovní právo totiž u skončení pracovního poměru dohodou vychází z obecného principu smluvní volnosti platného v soukromém právu, a to ačkoliv je jinak v pracovním právu často smluvní volnost z důvodu ochrany slabší strany pracovního poměru (zaměstnance) omezena. Na základě zmíněného principu je tedy možné v Rakousku ukončit pracovní poměr, pokud je tu společná vůle obou jeho stran, poměrně jednoduše a bezformálně.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Hůrka, P., Bezouška, P., Morávek, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč., L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 2. Aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Anag spol. s r. o., 2012, s. 170 (autorem citované části je doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.).

<sup>24</sup>Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. *Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2008, s. 121.

Rakouské pracovní právo totiž nestanoví žádné zvláštní náležitosti dohody o skončení pracovního poměru, s výjimkou obecných náležitostí, vyžadovaných v soukromém právu pro jakékoliv jiné právní jednání. I dohoda o skončení pracovního poměru tedy musí být dostatečně určitá, učiněná vážně a musí být srozumitelná. Zároveň není obecně pro dohodu o rozvázání pracovního poměru vyžadována žádná zvláštní forma, a tak toto právní jednání může být učiněno i ústně či dokonce konkludentně.<sup>25</sup> Výjimku z tohoto pravidla stanoví některé speciální zákony, a to u určitých skupin zaměstnanců, u nichž zákonodárce dbá na jejich zvýšenou ochranu. Konkrétně se jedná o ochranu matek podle MSchG, respektive otců podle VKG, jakož i vojáků vykonávající základní nebo civilní vojenskou službu a rovněž zaměstnanců učňů (*Lehrlinge*). U zmíněných skupin zaměstnanců musí být dohoda o skončení pracovního poměru uzavřena v písemné formě. Další omezení u dohody o skončení pracovního obsahuje ArbVG a vztahuje se na zaměstnavatele, u nichž byla zřízena závodní rada (*Betriebsrat*). Jedná se o regulaci obsaženou v ust. § 104a ArbVG dle které nelze platně uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru, pokud zaměstnanec zaměstnavatele prokazatelně požádal, aby skončení jeho pracovního poměru dohodou projednal se závodní radou (*Betriebsrat*), a to v období 2 pracovních dnů následujících po žádosti zaměstnance. Pokud by dohoda byla i přesto uzavřena, má zaměstnanec právo se během jednoho týdne neplatnosti dohody dovolat u (bývalého) zaměstnavatele, ovšem následně ještě zaměstnanec musí uplatnit svůj nárok do 3 měsíců u soudu. Tato poměrně komplikovaná konstrukce, bývá v Rakousku často kritizována.<sup>26</sup>

V souvislosti se skončení pracovního poměru dohodou, stejně jako v případě dalších druhů skončení pracovního poměru, vznikají zaměstnanci (jak

---

<sup>25</sup>Binder, M. *Individual Arbeitsrecht II*. 5. aktualizované vydání. Vídeň: LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG, 2007, s. 96.

<sup>26</sup>Binder, M. *Individual Arbeitsrecht II*. 5. aktualizované vydání. Vídeň: LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG, 2007, s. 96.

v Rakousku, tak v České republice) vůči zaměstnavateli některé nároky, o kterých bych se chtěla na tomto místě zmínit. To co je uvedeno níže v tomto oddílu platí (s odchylkami uvedenými níže v textu) i pro jiné způsoby skončení pracovního poměru, a proto je již u ostatních druhů skončení pracovního poměru nebudu znovu opakovat. Jako první z těchto nároků zmiňuji nárok na pracovní volno za účelem vyhledání nového zaměstnání, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Pokud byl pracovní poměr ukončen dohodou z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až e) ZP (rozbor těchto výpovědních důvodů je obsažen níže v oddíle 3.2.7 této práce), náleží zaměstnanci za volno v popsaném rozsahu i náhrada mzdy nebo platu. Náhrada mzdy nebo platu přísluší dle ust. § 199 odst. 1 ZP ve výši průměrného výdělku (k výpočtu průměrného výdělku viz blíže oddíl 3.6 této práce). Stejný nárok, včetně náhrady mzdy nebo platu, vzniká zaměstnanci i v případě, kdy byl pracovní poměr ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele ze zákonných důvodů zmíněných v předchozí větě. Ve všech ostatních případech skončení pracovního poměru, tedy i v případě skončení pracovního poměru dohodou z důvodů neuvedených v ust. § 52 písm. a) až e) ZP, sice zaměstnanci vzniká nárok na volno za účelem vyhledání nového zaměstnání v uvedeném rozsahu, avšak *bez* náhrady mzdy nebo platu. Pracovní volno v uvedeném rozsahu je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

Popsaný nárok vyplývá z přílohy k OPP a je bezpochyby nezbytný k tomu, aby si zaměstnanec během doby, kdy je jasné, že jeho pracovní poměr ke stávajícímu zaměstnavateli skončí, mohl hledat zaměstnání nové a nemusel být po skončení stávajícího pracovního poměru veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a pobírat podporu v nezaměstnanosti dle ZoZ. Nárok zaměstnanců obdobný nároku na pracovní volno za účelem vyhledání nového zaměstnání dle českého práva zná i právo rakouské. Rakouské právo takový nárok nazývá

„dny na hledání (nového) místa“ (*Postensuchtage*). Tento nárok je v Rakousku stanoven týdně v rozsahu minimálně jedné pětiny stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance. Při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin proto tento nárok v Rakousku činí celkem 8 hodin týdně a je tedy poskytován v dvojnásobném rozsahu než u nás. Rozdíl oproti naší úpravě je i v tom, že nárok zaměstnanci vzniká pouze v případě, že jeho pracovní poměr byl ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele. Pokud jsou dle rakouského práva splněny podmínky pro poskytnutí dnů na hledání místa a zaměstnanec o jejich poskytnutí požádá, náleží mu za dobu jejich čerpání náhrada mzdy. Zároveň, což je zajímavé, pokud zaměstnanec o čerpání dnů na hledání místa požádal, avšak zaměstnavatel mu je neposkytl, náleží mu dle rakouského práva nárok na náhradu ve výši náhrady mzdy, na kterou by mu vznikl nárok, pokud by dny na hledání místa v požadovaném rozsahu čerpal.

Dále není možno opominout, že zaměstnanec má v souvislosti se skončením pracovního poměru nárok, aby mu byly vydány ze strany zaměstnavatele některé dokumenty, a to zejména potvrzení o zaměstnání a, požádá-li o to zaměstnanec, i pracovní posudek. Tato povinnost zaměstnavatele není závislá na výsledku soudního řízení o neplatnost skončení pracovního poměru, nýbrž jen na samotném faktu skončení pracovního poměru.<sup>27</sup> Potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat dle ust. § 313 ZP. Zaměstnavatel je povinen v potvrzení o zaměstnání uvést (a) údaje o zaměstnání a o době jejich trvání, (b) druh konaných prací, (c) dosaženou kvalifikaci, (d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby, (e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky, a (f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní

---

<sup>27</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31. 8. 1981, sp. zn. 6 Cz 49/81.

kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění. Zároveň ale platí, že údaje o výši průměrného výdělku (k výpočtu průměrného výdělku viz blíže oddíl 3.6 této práce) a o tom, zda pracovní poměr byl zaměstnavatelem rozvázán z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle ust. § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

Potvrzení o zaměstnání je pro zaměstnance velmi důležitým dokumentem, a to nejen z toho důvodu, že jde o komplexní doklad o příslušném pracovním poměru. Jako příklad významu potvrzení o zaměstnání mohu uvést ust. § 42 odst. 2 ZoZ, dle kterého je uchazeč o zaměstnání skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti povinen doložit krajské pobočce Úřadu práce *například* potvrzením o zaměstnání. Ačkoliv citované zákonné ustanovení uvádí potvrzení o zaměstnání pouze jako jeden z možných dokladů, kterým uchazeč o zaměstnání může prokázat rozhodné skutečnosti, ze své praxe mohu konstatovat, že je to v podstatě ten jediný dokument, který je krajskými pobočkami Úřadu práce v těchto případech akceptován. Proto se zaměstnanec v případech, kdy potvrzením o zaměstnání nedisponuje, což se nezřídka stává, když zaměstnavatel svoji povinnost dle ust. § 313 ZP nesplní, či ji splní až s určitým časovým prodlením, dostává do nesmírně svízelné situace. Sice je samozřejmě možné, aby zaměstnanec svého bývalého zaměstnavatele o vydání potvrzení o zaměstnání v promlčecí lhůtě 3 let (ust. § 629 OZ) úspěšně žaloval, tento postup je ovšem s ohledem na průměrnou délku soudního řízení u nás poměrně časově náročný a zaměstnanec potvrzení o zaměstnání potřebuje zpravidla ihned při skončení příslušného pracovního poměru. Kromě shora uvedeného důvodu totiž potvrzení o zaměstnání velmi



pravidelně vyžaduje po zaměstnanci předložit i nový zaměstnavatel, a to např. proto, aby se dozvěděl, zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny nějaké srážky a v jaké výši, popř. nezřídka i proto, aby zjistil, na základě jaké skutečnosti byl předchozí pracovní poměr zaměstnance ukončen. Pokud by byla zaměstnanci tím, že mu nebylo potvrzení o zaměstnání vydáno, způsobena škoda (např. ve formě nevyplacené podpory v nezaměstnanosti apod.), má samozřejmě právo na náhradu takové škody,<sup>28</sup> která promlčuje rovněž v subjektivní promlčecí lhůtě 3 let (ust. § 629 OZ), přičemž objektivní promlčecí lhůta je stanovena na 10 let (ust. § 636 OZ). Na závěr uvádím, že ZP pamatuje i na případ, kdy skončí pracovní poměr zaměstnance, jehož zaměstnavatel zemřel. V takovém případě totiž v souladu s ust. § 342 odst. 2 ZP vystaví zaměstnanci potvrzení o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa činnosti zemřelého zaměstnavatele. Rozdíl mezi standardním postupem vydání potvrzení o zaměstnání a postupem podle ust. § 342 odst. 2 ZP je zejména v tom, že o vydání potvrzení o zaměstnání postupem dle ust. § 342 odst. 2 ZP je zaměstnanec povinen příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce požádat, potvrzení tedy nebude vydáno automaticky, a zároveň musí zaměstnanec příslušné krajské pobočce Úřadu práce předložit doklady, na základě kterých může být potvrzení o zaměstnání vydáno. ZP takové doklady blíže nespecifikuje, ale zřejmě by měla být předložena alespoň pracovní smlouva a písemné doklady o mzdě či platu vydané zaměstnanci dle ust. § 142 odst. 5 ZP, popř. potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti (má-li je zaměstnanec k dispozici) nebo stejnopisy evidenčních listů důchodového pojištění apod.

Dalším dokumentem, který je zaměstnavatel povinen zaměstnanci při skončení pracovního poměru vydat, je pracovní posudek. Dle ust. § 314 ZP požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní

---

<sup>28</sup>Viz např. judikát Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002.

posudek), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat. Zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání. K tomu, aby byl zaměstnavatel zaměstnanci povinen posudek o zaměstnání vydat, musí být tedy dle citovaného ustanovení ZP splněny dvě podmínky, konkrétně (i) zaměstnanec o vydání posudku požádal a zároveň (ii) pracovní poměr zaměstnance k předmětnému zaměstnavateli skončí nejpozději za 2 měsíce. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Pracovní posudek může obsahovat i hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování „pracovní kázně“, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod.; pracovní posudek se současně musí omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor (doporučení) na vhodnost budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností.<sup>29</sup> I v případě pracovního posudku, pokud by byla zaměstnanci jeho nevydáním, popř. obsahem, způsobena škoda, by měl zaměstnanec nárok na její úhradu a platí k ní totéž, co bylo řečeno výše o škodě způsobené potvrzením o zaměstnání.

Dle ust. § 315 ZP nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat do 3 měsíců ode dne,

---

<sup>29</sup>Bukovjan, P. *Úprava obsahu pracovního posudku*. Práce a mzda č. 8/2013.

kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit. Shledá-li soud návrh na opravu pracovního posudku (potvrzení o zaměstnání) důvodným, uloží zaměstnavateli, jak má posudek upravit, tzn., určí zaměstnavateli přesně, jak má posudek znít v části, jejíž nesprávnost zaměstnanec namítá.<sup>30</sup>

I dle rakouského práva má zaměstnanec v souvislosti se skončením pracovního poměru nárok na vydání potvrzení o zaměstnání/ pracovního posudku (*Arbeitszeugnis*). Konkrétní zákonnou úpravu pro jednotlivé skupiny zaměstnanců nalezneme v první řadě v ust. § 1163 ABGB, které obsahuje obecnou úpravu pro všechny zaměstnance, a dále pak v ust. § 39 AngG, které obsahuje speciální zákonnou úpravu platnou pro *Angestellte*, přičemž obě zmíněná zákonná ustanovení obsahují úpravu v podstatě totožnou. Pokud použijí paralelu k české právní úpravě obsahu pracovního posudku a potvrzení o zaměstnání, tak zaměstnanec má v Rakousku při skončení pracovního poměru v zásadě nárok pouze na jakousi zjednodušenou formu potvrzení o zaměstnání, a to jen tehdy, pokud o vydání takového potvrzení výslovně požádá. Předmětné potvrzení musí dle rakouského práva obsahovat dobu trvání pracovního poměru a druh vykonávaných prací, když zároveň má zaměstnavatel zákonem zapovězeno v potvrzení uvádět skutečnosti, které by mohly zaměstnanci ztížit získání nového zaměstnání. Pokud by zaměstnanec o vydání obdobného potvrzení žádal ještě v době trvání pracovního poměru, musel by mu ho sice zaměstnavatel vydat, ale zaměstnanec by byl povinen nést náklady na jeho pořízení. Při skončení pracovního poměru nese náklady na vydání potvrzení o zaměstnání zaměstnavatel. Je zajímavé, že pracovní posudek v podobě, v jaké ho známe z práva českého, tedy který by obsahoval zhodnocení výkonu práce zaměstnance v průběhu trvání předmětného pracovního poměru, není zaměstnavatel dle práva rakouského povinen

---

<sup>30</sup>Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 1969, sp. zn. 6 Cz 96/68.

zaměstnanci vydat, a to ani na jeho žádost. Nesouhlasí-li zaměstnanec v Rakousku s obsahem potvrzení o zaměstnání/pracovního posudku, může se i tam domáhat u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit, lhůta pro uplatnění takového práva je ale delší, neboť trvá 2 roky. Delší je v Rakousku i lhůta, v níž může zaměstnanec uplatnit u soudu nárok na samotné vydání potvrzení o zaměstnání/pracovního posudku, neboť tento nárok se promlčuje ve lhůtě 30 let (ust. § 1478 ABGB).

Okrajově na tomto místě zmiňuji, že zaměstnavatel je zaměstnanci v souvislosti se skončením jeho pracovního poměru povinen vydat i stejnopis evidenčního listu důchodového pojištění, dle ust. § 38 odst. 5 ZoOSZ. Zároveň je zaměstnavatel povinen na žádost zaměstnance, podle ust. § 38j odst. 3 ZoDP, nejpozději do deseti dnů od podání žádosti, vydat doklad o souhrnných údajích uvedených ve mzdovém listě, které jsou rozhodné pro výpočet základu daně, daně, záloh a pro poskytnutí slevy na dani podle § 35ba ZoDP a daňového zvýhodnění.

Posledním nárokem, který zaměstnanci vzniká v souvislosti se skončením jeho pracovního poměru, a to ať dohodou, nebo jiným způsobem, a který chci na tomto místě zmínit, je nárok na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou. Dle ust. § 222 odst. 2 ZP zaměstnanci totiž přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou, na kterou zaměstnanci v souladu se ZP již vznikl nárok, ale kterou doposud nevyčerpal, v případě skončení pracovního poměru. Dle aktuálního znění jde o jediný případ, kdy zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou náleží. Ve všech ostatních případech je zaměstnanec povinen dovolenou čerpat, a pokud ji za podmínek a v termínech stanovených v ZP nevyčerpá, aniž by došlo ke skončení jeho pracovního poměru, nevznikne mu nárok na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou, ale nárok na dovolenou mu v souladu se ZP

zanikne. Nárok na proplacení dovolené v případě skončení pracovního poměru je obdobně upraven i v Rakousku, když konkrétní zákonná úprava je obsažena v ust. § 10 UrlG.

## **3.2 Výpověď z pracovního poměru**

### **3.2.1 Obecně k výpovědi z pracovního poměru**

Výpovědi rozumíme v českém pracovním právu jeden ze způsobů skončení pracovního poměru. Jde o jednostranné právní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele, jehož účinek – skončení pracovního poměru – nenastane ihned, nýbrž až po uplynutí výpovědní doby. Jelikož je výpověď v první řadě právním jednáním, musí samozřejmě splňovat kritéria, která ZP a OZ na právní jednání kladou, o nichž jsem se zmínila již výše u dohody o rozvázání pracovního poměru. Speciální zákonnou úpravu výpovědi pak najdeme v ust. § 50 - § 54 ZP. Pokud jde o úpravu rakouskou, tak lze v podstatě uvést totéž, co bylo řečeno o úpravě výpovědi v právu českém. I dle rakouské úpravy je výpověď jedním ze způsobů skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním. Je ovšem nutno dodat, že dle úpravy v Rakousku nemůžeme tak jednoduše vymezit zákon (jeho část) ve kterém nalezneme úpravu výpovědi. I u výpovědi je totiž potřeba si uvědomit, že v Rakousku jsou zaměstnanci rozděleni do několika skupin, a i v oblasti výpovědi je tedy nutno hledat příslušnou obecnou úpravu v první řadě v ABGB (zejména § 1156, § 1158, § 1160). Tato úprava platí pro všechny skupiny zaměstnanců v případech, kdy zvláštní zákon nestanoví něco jiného. Těmi zvláštními zákony jsou zejména ArbVG (zejména § 105 - § 107 a § 120 - § 121) a AngG (zejména § 20 - § 22).

Výpověď je velice závažným způsobem skončení pracovního poměru, neboť jde o jednostranné právní jednání, které činí jedna strana pracovního poměru mnohdy i proti vůli strany druhé. Z tohoto důvodu je tedy nutné, aby byla

zákonem vymezena přísná pravidla výpovědi, bez jejichž dodržení se stává výpověď neplatnou i se všemi následky z toho plynoucími (viz kapitola 3.8 – nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru). Výpovědí může být rozvázán jakýkoli pracovní poměr. Podmínky, které zákon stanoví, aby výpověď byla u pracovního poměru sjednaného s různými „druhy“ zaměstnanců platná, jsou však v jednotlivých případech odlišné.

### 3.2.2 Forma výpovědi

Výpověď musí být dle české úpravy učiněna ve formě, kterou ZP v ust. § 50 odst. 1 ZP pro toto právní jednání vyžaduje. Bez rozdílu toho, zda jde o výpověď danou zaměstnancem či zaměstnavatelem, vyžaduje ZP ve zmíněném ustanovení pro výpověď písemnou formu. Nebyla-li by výpověď ať už ze strany zaměstnavatele nebo ze strany zaměstnance učiněna v písemné formě, **nepřihlíží se k ní**. ZP obsahuje od 1. 1. 2014 kromě citovaného ust. § 50 odst. 1 ZP několik dalších ustanovení, u nichž je uvedena dikce „*k takovému jednání se nepřihlíží*“. Nejsou to jen ustanovení vztahující se ke skončení pracovního poměru. Pokud se k jednání, nevyhoví-li zákonem vyžadovaným podmínkám, *nepřihlíží*, jedná se o právní jednání zdánlivé, nicotné, jako by k němu vůbec nedošlo. Nejde tedy o relativní ani absolutní neplatnost takového jednání.<sup>31</sup>

Na rozdíl od úpravy české, v zákonné úpravě rakouské není pro výpověď předepsaná žádná obligatorní forma. Výpověď tedy může být učiněna jak ústně, tak písemně a dokonce i konkludentně, za předpokladu, že nebude pochyby o tom, jaké právní jednání chce daný účastník pracovněprávního vztahu učinit resp., že nebude pochyby o tom, že chce ukončit pracovní poměr výpovědí. Jiná by ovšem nastala situace v případě, kdy by v příslušné kolektivní smlouvě, nebo v individuální pracovní smlouvě byla pro výpověď

---

<sup>31</sup>Jouza, L.. *Změny ve skončení pracovního poměru*. Bulletin advokacie 3/2014.

předeepsána resp. smluvena písemná forma. V takovém případě by totiž výpověď učiněná v jiné než písemné formě byla výpovědí neplatnou. Dále je ovšem potřeba si uvědomit, že pro právní jistotu je bezpochyby nejvhodnější formou výpovědi forma písemná. Je to zejména z důvodu, že případné pozdější prokazování toho kdy (kterého dne) byla výpověď učiněna, od čehož se odvíjí především běh výpovědní doby, by bylo u výpovědi učiněné v jiné než písemné podobě přinejmenším problematické. Další problém by mohl vzniknout u výpovědi učiněné konkludentně, neboť by z ní nemuselo být jasně patrné, že jde o výpověď. Důsledky takové nejistoty by mohly vést k tomu, že by taková výpověď učiněná například ze strany zaměstnance mohla být považována za výstup (*Austritt*), u nějž oproti výpovědi dochází ke ztrátě některých nároků (zejména výpovědní doba).

### **3.2.3 Obsah výpovědi**

V první řadě, ačkoli ZP nevyžaduje, aby výpověď obsahovala označení, že jde o výpověď, bezpochyby však svým obsahem nesmí vzbuzovat pochybnosti o tom, o jaký způsob skončení pracovního poměru jde. Proto je možno označení, popřípadě včlenění slova „výpověď“ do textu tohoto právního jednání jen doporučit, aby nevznikaly zbytečné pochybnosti. Problémy by zejména mohly vzniknout v případě, kdy by nebylo z textu právního jednání jasné, zda jde o výpověď nebo o okamžité zrušení pracovního poměru, neboť právní následky těchto jednání jsou rozdílné. Mohlo by jít například o situaci, kdy zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď z důvodu, pro nějž by s ním mohl okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 52 písm. g) ZP) a z jeho právního jednání by to nebylo jasně patrné. V tomto případě je to samozřejmě pro zaměstnance velice důležité z toho důvodu, zda se uplatní výpovědní doba či (v případě okamžitého zrušení pracovního poměru) nikoliv.

Výpověď daná zaměstnavatelem musí povinně skutkově vymezovat výpovědní důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem (ust. § 50 odst. 4 věta první ZP). Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů, jež jsou taxativně vymezeny v ust. § 52 ZP, může a zároveň musí být ve výpovědi skutkově vymezen pouze některý z těchto důvodů. Jakým způsobem má být výpovědní důvod uveden ve výpovědi, bylo předmětem značných diskusí vzhledem k rozdílným názorům, které se v této otázce vyskytly. Na jedné straně byly zastávány názory, že postačí pouhé uvedení zákonného ustanovení, podle něhož je výpověď dáována, bez jakékoliv skutkové konkretizace. Opačné stanovisko vyžadovalo přesnou a podrobnou konkretizaci a skutkové vymezení použitého výpovědního důvodu, že jeho přijetí by znamenalo neplatnost výpovědi i v takovém případě, kdy bez jakýchkoli pochybností je výpovědní důvod z písemného projevu zřejmý a nepochybný.<sup>32</sup> Tato krajní stanoviska byla ale v průběhu času jak odbornou literaturou, tak judikaturou odmítnuta. Na základě předchozího je tedy nepochybně potřeba vymezit dostatečně, o který zákonný výpovědní důvod se jedná, jakož i zhruba popsat skutkový děj, který příslušný výpovědní důvod naplnil. Vylíčení skutkového děje je potřeba věnovat větší pozornost zejména v případech, kdy je v zákoně v jednom ustanovení uvedeno více výpovědních důvodů (např. ust. § 52 písm. g) ZP), a to sice tak, aby je nebylo možno zaměnit. Většinou není ani potřeba do podrobností rozvádět všechny důvody, které zaměstnavatele k výpovědi vedly, neboť neplatnou by byla pouze ta výpověď, kde by nebylo možno výpovědní důvod zjistit ani výkladem. Pro platnost výpovědi není rozhodující, jak zaměstnavatel důvod výpovědi z pracovního poměru kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který

---

<sup>32</sup>Bernard, F., Pavlátová, J. *Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. doplněné vydání. Praha: Práce, 1984, s. 189 (autorkou citované části je doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.).



v zákoně uvedený výpovědní důvod je ve výpovědi naplněn skutkovým vymezením.<sup>33</sup>

V souvislosti s uvedením výpovědního důvodu, je potřeba rovněž zmínit, že zákon zakazuje dodatečně výpovědní důvod měnit (§ 50 odst. 4 věta 2. ZP). To se ovšem týká pouze původní výpovědi. Pokud by šlo o novou výpověď z jiného důvodu a pokud by předchozí výpověď k ukončení pracovního poměru nevedla, mohla by k němu popřípadě vést tato druhá, „nová“ výpověď.

V právu rakouském nenajdeme žádné povinné náležitosti, které by musela výpověď daná ať už ze strany zaměstnance nebo ze strany zaměstnavatele obsahovat. Jak již jsem zmínila výše, v rakouském pracovním právu se neseťkáme s obdobou výpovědních důvodů ani u jedné ze stran pracovního poměru, a tudíž ani netvoří povinnou náležitost výpovědi jako u nás v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele. Z výpovědi však musí být jasně patrné, že jde o právní jednání směřující k ukončení pracovního poměru výpovědí. Neznamená to ovšem, stejně jako v českém právu, že by slovo „výpověď“, muselo být pojato do textu výpovědi, pokud je činěna v písemné podobě. Stejně tak jako u výpovědi dle českého práva to však lze prakticky ze stejných důvodů jen doporučit. Pokud by měly být pro výpověď dle rakouského práva přece jen stanoveny nějaké obsahové náležitosti, tak musí být jako jakékoliv jiné právní jednání dostatečně určité, dále musí být učiněno vážně a musí být srozumitelné.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup>Součková, M. a kol. *Zákoník práce – komentář*. 4. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 142 (autorem citované části komentáře je JUDr. Marie Součková).

<sup>34</sup>Krapf, G. *Ihr recht bei Kündigung*. 2. vydání. Vídeň: Verlag des Österreichisches Gewerkschaftsbundes, leden 1999, s. 28.

### 3.2.4 Doručení výpovědi

Dalším požadavkem na výpověď dle českého práva, a to na výpověď danou kteroukoli stranou pracovního poměru, je její doručení. Doručení je nezbytným úkonem, bez něhož nebude mít výpověď vůči straně pracovního poměru, které je adresována, žádných účinků. Doručení je důležité nejen z hlediska její účinnosti vůči adresátovi, ale rovněž z hlediska běhu jednotlivých lhůt, které jsou s výpovědí spjaté. V první řadě jde o výpovědní dobu, neboť při určení jejího počátku je nutné vědět, kdy byla výpověď druhé straně pracovního poměru doručena. Dalším případem je například výpověď ze strany zaměstnavatele dle ust. § 52 písm. g) ZP, kde je doručení nezbytné pro zjištění toho, zda byla dodržena lhůta, po kterou byl zaměstnavatel oprávněn se zaměstnancem výpovědí pracovní poměr rozvázat. Bez doručení výpovědi rovněž, jak vyplývá z judikatury,<sup>35</sup> nepočne vůbec běžet dvouměsíční lhůta pro podání žaloby na skončení pracovního poměru dle ust. § 72 ZP, neboť pracovní poměr na základě výpovědi, která nebyla doručena, neskončí. Ve vlastní praxi jsem se setkala s případem, kdy výpověď byla doručena prostřednictvím držitele poštovní licence otci zaměstnance, který byl zároveň zaměstnancovým jmenovcem. Jakmile bylo v soudním řízení písmoznaleckým posudkem prokázáno, že výpověď nepřevzal zaměstnanec, ale jeho otec, soud konstatoval, že pracovní poměr na základě předmětné výpovědi skončit nemohl, a proto nepočala ani běžet lhůta dle ust. § 72 ZP. Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru tedy sice byla předčasná, ale jen díky průběhu zahájeného soudního řízení bylo prokázáno, že skončení pracovního poměru bylo neplatné. Z těchto důvodů byl zaměstnavatel tudíž ochoten věc vyřešit poměrně rychle smírnou cestou, neboť soudní řízení trvalo téměř dva roky, po které narůstal zaměstnancův nárok na náhradu mzdy, neboť mu zaměstnavatel odmítl po dobu soudního řízení přidělovat práci. Paradoxní v celém zmiňovaném případě bylo, že po celou dobu sporu zde

---

<sup>35</sup>Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 1. 1999, sp. zn. 2 Cdon 1580/97.

existoval platný výpovědní důvod dle ust. § 52 písm f) ZP, neboť zaměstnanec, se kterým byl pracovní poměr rozvazován, vykonával práci řidiče a pozbyl řidičského oprávnění. Byla-li by tedy výpověď zaměstnanci platně doručena, jeho pracovní poměr by skončil, a tudíž by mu nevznikl nárok na žádnou náhradu mzdy.

Co se týče způsobu samotného doručení, zákon požaduje, aby byly veškeré písemnosti zaměstnavatele, týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru doručeny zaměstnanci do vlastních rukou (§ 334 odst. 1 ZP). Jelikož výpověď patří mezi zákonné způsoby skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci doručit do vlastních rukou. Písemnosti do vlastních rukou je zaměstnavatel v první řadě povinen doručovat sám, a to zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (§ 334 odst. 2 věta před středníkem ZP).

Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit zaměstnanci výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování (§ 335 odst. 1 ZP). Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem podle ZoEP (§ 335 odst. 2 ZP). Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem podle ZoEP (§ 335 odst. 3 ZP). Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od

odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem podle ZoEP (§ 335 odst. 4 ZP).

Až v případě, kdy není možné doručit zaměstnanci písemnost do vlastních rukou shora rozebranými způsoby, lze písemnost doručit zaměstnanci prostřednictvím držitele poštovní licence (§ 334 odst. 2 věta za středníkem ZP). Takovou licenci uděluje Český telekomunikační úřad. Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance (§ 336 odst. 1 ZP). Doručení písemnosti zaměstnavatele doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení (§ 336 odst. 2 ZP). Nebyli-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastížen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si uloženou písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. V oznámení musí být zaměstnanec rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti (§ 336 odst. 3 ZP). Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. ZP rovněž upravuje tzv. „náhradní doručení“ pro případ, kdy si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do 10 pracovních dnů, neboť pak se písemnost považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty a provozovatel poštovních služeb odesílajícímu zaměstnavateli písemnost vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti

prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti; o poučení musí být proveden písemný záznam (§ 336 odst. 4 ZP).

ZP tedy jasně stanoví podmínky pro doručení písemností ze strany zaměstnavatele zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, které jsem shora popsala, jeví se proto, že za jejich dodržení není problém zaměstnanci, který nedochází do zaměstnání a není mu možno doručit písemnost ani prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Realita je ale poněkud jiná, a to z toho důvodu, že v současné době je na území České republiky stále tím největším poskytovatelem poštovních služeb Česká pošta, s. p. Podmínky stanovené ZP se totiž neshodují s poštovními podmínkami doručování, které na doručování písemností aplikuje Česká pošta, s. p., což v praxi často způsobuje problémy při doručování písemností ze strany zaměstnavatele zaměstnanci. První problém spočívá v tom, že zatímco ZP v ust. § 336 odst. 3 ZP předpokládá uložení písemnosti 10 pracovních dní, Česká pošta, s. p. standardně používá úložní lhůtu 15 kalendářních dnů. Tato lhůta tudíž může být v některých případech kratší než 10 pracovních dnů, a to zejména pokud se ve lhůtě (vedle sobot a nedělí) vyskytnou státní svátky, a k platnému doručení v souladu se ZP v takovém případě nedojde. Druhý problém doručování písemností v pracovněprávních vztazích prostřednictvím České pošty, s. p. tkví v tom, že ust. § 336 odst. 3 ZP stanoví, že v případě, kdy se zaměstnanci nepodaří písemnost doručit na adrese, na níž je písemnost doručována, musí být nejen písemně o neúspěšném doručení písemnosti zpraven a vyzván, aby si uloženou písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl,

včetně toho, že mu musí být sděleno od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout, zaměstnanec totiž musí být rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti. Ačkoliv by Česká pošta, s. p. již od 1. 1. 2013 měla být schopná nabízet tzv. zvláštní obálku, na které, popř. na dodejce, která je její součástí, může být mimo jiné i poučení o právních následcích, které souvisejí s odmítnutím převzetí nebo nepřevzetím zásilky ve lhůtě, po kterou je pro adresáta uložena, praxe je zatím jiná, a v pobočkách České pošty, s. p. není možné takové obálky zakoupit. Proto zaměstnavatelům, chtějí-li doručovat zaměstnancům písemnosti prostřednictvím České pošty, s. p., nezbývá nic jiného, než si vyrobit obálky, na nichž bude poučení vyžadované ust. § 336 odst. 3 ZP, jinak se vystavují nebezpečí, že jejich písemnosti nebudou jejich zaměstnancům platně doručeny, a tudíž nebudou mít kýžené důsledky, v případě právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru tedy jeho skončení.<sup>36</sup> Nastíněný stav by se měl změnit novelou ZP, která by měla nabýt účinnosti v roce 2017 a v důsledku které by se úložní lhůta podle ZP měla prodloužit na 15 dní, a tedy uvést do souladu s poštovními podmínkami České pošty, s. p., a zároveň by nemusel být sepsán písemný záznam o poučení zaměstnance o důsledcích odmítnutí převzetí písemnosti (st. § 336 odst. 4 ZP), které je pro Českou poštu, s. p. neproveditelné.<sup>37</sup>

Zaměstnanec na rozdíl od zaměstnavatele nemusí zaměstnavateli doručovat žádné písemnosti, a tedy ani výpověď, do vlastních rukou. Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti písemně potvrdit (§ 337 odst. 1 ZP). Pro doručování písemností od zaměstnance určených zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací platí stejná pravidla jako pro doručování

---

<sup>36</sup>Zilová, D. *Doručování výpovědi komplikují rozpory v podmínkách*. Právní rádce, 2014, č. 5.

<sup>37</sup>Hůrka, P. *Zákoník práce čekají převratné změny*. Právní rádce, 2016, č. 3.

písemností od zaměstnavatele zaměstnanci takovým způsobem (§ 337 odst. 2, 3, 4 a 5 ZP).

Stejně jako v právu českém je i v právu rakouském nutné, aby se o výpovědi (o jejím obsahu) zákonem předvídaným způsobem dozvěděla druhá strana pracovního poměru, tedy ta strana, jíž je toto právní jednání adresováno, přičemž nároky na tento způsob nejsou tak vysoké jakou nás. Vzhledem k tomu, že v Rakousku zásadně k platnosti výpovědi není požadována její písemná forma, tak se nedá mluvit pouze o doručení, nýbrž spíše o okamžiku, kdy se strana, jíž je výpověď určena, o výpovědi resp. jejím obsahu zákonem uznávaným způsobem dozví a kdy se tedy výpověď stane vůči této straně účinnou. Tento okamžik je nesmírně důležitý zejména pro běh výpovědní doby (*Kündigungsfrist*), pro její délku, pro možnost napadení výpovědi u soudu či pro stanovení výpovědního termínu (*Kündigungstermin*), kterým je dle rakouské úpravy den, k němuž po uplynutí výpovědní doby pracovní poměr skončí.

Pokud je výpověď učiněna ústně či konkludentně, je vůči druhé straně pracovního poměru účinná v okamžiku, kdy se o ní druhá strana pracovního poměru dozví. Z tohoto důvodu je tedy tou nejjednodušší situací ta, kdy je takové právní jednání učiněno v přítomnosti strany, jíž je určen. V takovém případě totiž účinnost nastává okamžitě. Pokud by byla výpověď (např. ze strany zaměstnavatele) sdělena zaměstnanci telefonicky a tuto výpověď by přijal některý z příslušníků jeho rodiny, tak by se tato osoba ocitla v pozici „posla“ (*Bote*) a vůči zaměstnanci by taková výpověď byla účinná okamžikem, kdy by mohlo být počítáno s tím, že mu tato zpráva byla předána. To neplatí pouze v případě, kdy by si zaměstnavatel počínal s nedostatečnou pečlivostí (tzn., kdyby tuto zprávu například sdělil malému dítěti).

V případě výpovědi písemné platí pravidlo, že za doručené je považováno takové právní jednání, které se dostalo do sféry ovládané (*Machtbereich* či *Wirkungsbereich*)<sup>38</sup> osobou jíž je určen, a to tak, že za běžných okolností by se s ní daná osoba mohla seznámit. Výpověď, která je doručena za splnění podmínek v předchozí větě, pokud samozřejmě splňuje i další zákonné podmínky, je tedy účinná vůči druhé straně pracovního poměru, a to se všemi výše popsanými důsledky. Zabránění přijetí výpovědi či odmítnutí přijetí výpovědi nemá na výše uvedené žádný vliv. V případě, kdy byla výpověď zaslána doporučeně a osoba, jíž byla výpověď určena, nebyla doručovatelem zastižena, a tudíž byla písemnost uložena na poště, je považována za doručenou okamžikem, kdy si ji daná osoba na poště vyzvedne, popřípadě kdy si ji mohla poprvé vyzvednout.

### **3.2.5 Odvolání výpovědi**

Úpravu odvolání výpovědi z pracovního poměru nalezneme v českém právu v ust. § 50 odst. 5 ZP. Výpověď může být jednostranně odvolána pouze do okamžiku, než dojde k jejímu doručení druhému účastníku pracovního poměru. Od okamžiku doručení je již k jejímu odvolání potřeba souhlasu druhé strany. Zákon požaduje, aby odvolání i případný souhlas s odvoláním výpovědi byly učiněny písemně. Za splnění požadovaných zákonných podmínek se považuje mimo jiné situace, kdy odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním jsou podchyceny v protokole o soudním jednání. I když souhlas s odvoláním není v protokole výslovně zachycen, soudy přesto z chování druhého účastníka správně dovozují, že souhlas byl dán.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup>Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. *Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: MANZ'sche Verlags - und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2008, s. 123.

<sup>39</sup>Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou, a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2008. Strana 180 (autorem citované části je JUDr. Josef Hochman).



V Rakousku je úprava odvolání výpovědi velice podobná úpravě české. Odvolat jednostranně výpověď je možné pouze v případě, kdy tato byla vyslovena ústně a k jejímu odvolání dojde bez zbytečného odkladu ještě před ukončením ústního jednání, při němž k vyslovení výpovědi došlo. Ve všech ostatních případech, pokud již byla výpověď doručena druhé straně, není možné výpověď jednostranně odvolat. K odvolání výpovědi může dojít pouze písemnou dohodou obou stran. Písemná forma je však v právu rakouském stanovena pouze z důvodu posílení právní jistoty a neplatná tedy nebude ani dohoda o odvolání výpovědi učiněná ústní formou. V takovém případě by ovšem bylo složité uzavření takové dohody v případě sporu dokázat.

### **3.2.6 Výpovědní doby**

Obecnou úpravu výpovědní doby v českém pracovním právu nalezneme v ust. § 51 odst. 1 a 2 ZP. Výjimku z obecné úpravy výpovědní doby a jejího běhu pak v ust. § 51a ZP, § 53 odst. 2 ZP, § 54 písm. c) ZP a § 63 ZP.

Výpovědní dobou se rozumí zákonem stanovený časový úsek, který začne plynout na základě toho, že některá ze stran pracovního poměru dá druhé straně výpověď z pracovního poměru. Tento institut je v souvislosti s výpovědí velice důležitý proto, že právní následky výpovědi nenastávají okamžitě, nýbrž až po uplynutí příslušné výpovědní doby. Tato obecná charakteristika platí i pro úpravu výpovědních dob v právu rakouském. V právu rakouském se ovšem s úpravou a během výpovědních dob nerozlučně spjat ještě další institut, a to sice institut tzv. “výpovědních termínů“ (*Kündigungstermine*). Výpovědním termínem je v rakouském pracovním právu označován den, ke kterému dojde k ukončení pracovního poměru na základě uplynutí příslušné výpovědní doby. Jde tedy o den, kdy uplyne výpovědní doba se všemi s tím spojenými důsledky. Výpovědním termínem ovšem nemůže být každý den v měsíci, o čemž se zmíním níže.

Strany pracovního poměru nemohou podle aktuální úpravy obsažené v českém ZP výpovědní dobu dohodou ani krátit, ani ji zcela vyloučit, mohou ji ovšem prodloužit (§ 51 odst. 1 věta druhá ZP). Výpovědní doba musí být dle ZP stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně 2 měsíce. Výpovědní doba může být na dobu delší než 2 měsíce prodloužena jen písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V převážné většině případů je takovou písemnou smlouvou přímo pracovní smlouva, ve které zaměstnavatel se zaměstnancem ještě před vznikem pracovního poměru sjednají délku výpovědní doby pro případ skončení pracovního poměru mezi nimi. Delší výpovědní doba by ale samozřejmě mohla být sjednána i v jiné (inominátní) písemné smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ve své advokátní praxi jsem se setkala pouze s případy, kdy byla delší výpovědní doba sjednána přímo v pracovní smlouvě, a to nejčastěji v délce 3 měsíce, ale setkala jsem se i s případy, kdy byla sjednána výpovědní doba v délce 6 – 12 měsíců, u pracovních poměrů s nejvýše postavenými vedoucími zaměstnanci v rámci organizační struktury daného zaměstnavatele.

Pokud se týče běhu výpovědní doby, tak výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce (§ 51 odst. 2 ZP). ZP ovšem obsahuje řadu výjimek z obecné úpravy výpovědní doby obsažené v ust. § 51 odst. 2 ZP. Tyto výjimky jsou popsány v následujících odstavcích. Počítání času (lhůt) v ZP se jinak řídí obecnou úpravou počítání času obsaženou v ust. § 605 – 608 OZ. Dle ust. § 605 OZ lhůta nebo doba určená podle dnů počíná dnem, který následuje po skutečnosti rozhodné pro její počátek. Dle ust. § 605 OZ konec lhůty nebo doby určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se lhůta nebo doba počítá. Není-li takový den v posledním

měsíci, případně konec lhůty nebo doby na poslední den měsíce. Obecné pravidlo pro počítání dob určených podle měsíců je ovšem v ZP modifikováno ust. § 51 odst. 2 ZP a výpovědní doba tudíž skončí již uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Ust. § 606 OZ stanoví, že polovinou měsíce se rozumí patnáct dnů a středem měsíce jeho patnáctý den a zároveň, že je-li lhůta nebo doba určena na jeden nebo více měsíců a část měsíce, počítá se část měsíce naposled. § 607 OZ pak stanoví, že případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty pracovní den nejbližší následující. Konečně, ust. § 608 OZ stanoví, že lhůta nebo doba určená v kratších časových jednotkách, než jsou dny, se počítá od okamžiku, kdy začne, do okamžiku, kdy skončí. ZP obecnou úpravu počítání času doplňuje ust. § 350a ZP, dle kterého se týdnem rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

První výjimka z obecné úpravy běhu výpovědní doby je upravena v ust. § 51a ZP, který byl do ZP vložen novelou ZP účinnou od 1. 1. 2012. Byla-li podle zmíněného ustanovení dána výpověď ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů (ust. § 338 a násl. ZP) nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (ust. § 343 a násl. ZP), platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanci je prostřednictvím výjimky upravené v ust. § 51a ZP v podstatě umožněno, aby nesetřával v pracovním poměru u zaměstnavatele (v případě přechodu výkonu práv v podobě organizační složky státu), jehož si sám nevybral. Toto zaměstnancovo oprávnění je v souladu s judikaturou Evropského soudního dvora, dle které „zaměstnanec není zboží, ale člověk s lidskou důstojností“ a „měl by mít právo v případě nesouhlasu s osobou nového zaměstnavatele

vlastním právním jednáním odporovat přechodu svého pracovněprávního vztahu“.<sup>40</sup> Tato úprava posiluje ochranu zaměstnance a napravuje předchozí nedostatečnou implementaci směrnice 2001/23/ES. Z hlediska nového zaměstnavatele však může představovat problém skutečnost, že zákon nestanoví časový údaj či lhůtu, do kdy nejpozději může zaměstnanec výpověď doručit, takže ještě těsně před přechodem práv a povinností nebude zřejmé, kteří zaměstnanci skutečně přejdou.<sup>41</sup> Jelikož je případné zkrácení výpovědní doby podle ust. § 51a ZP podmíněno „souvislostí“ s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je logicky nutné, aby zaměstnanec podal výpověď z pracovního poměru ještě před tím, než předmětný přechod nabude účinnosti. V každém případě se ale nejprve o plánovaném přechodu musí dozvědět. Dle ust. § 339 odst. 1 ZP jsou přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody (i) stanovené nebo navrhované datum převodu, (ii) důvody převodu, (iii) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance, a (iv) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům. Zaměstnanec by se tedy veškeré relevantní informace k plánovanému převodu měl dozvědět prostřednictvím odborové organizace nebo rady zaměstnanců, pokud tedy u dosavadního zaměstnavatele působí. Nepůsobí-li u dosavadního zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinen předem informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, o skutečnostech specifikovaných v předchozí

---

<sup>40</sup>Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 311 (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal.).

<sup>41</sup>Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hürka, P., Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, s. 100 (autorkou citované části je doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.).

větě nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli (ust. § 339 odst. 2 ZP). V každém případě k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených v ZP (zejména na základě ust. § 338 odst. 2 ZP v případech převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části či převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli) nebo ve zvláštním právním předpise (ust. § 338 odst. 1 ZP). Nejčastěji se tak na základě „zvláštního předpisu“ stává v případě koupě závodu (ust. § 2175 odst. 2 OZ) nebo v případě přeměn obchodních společností dle POS. Stejně jako k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tak i k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen na základě zákona, a to pouze, pokud práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává (za stát - Českou republiku) organizační složka státu, u níž dochází k organizačním změnám spočívajícím v jejím zániku sloučením nebo splynutím s jinou organizační složkou státu, popř. zániku rozdělením nebo uplynutím doby, na níž byla zřízena, či převedením do jiné organizační složky státu nebo přímo k jejímu zrušení (ust. § 343 a násl. ZP).

Další výjimku z délky a běhu výpovědní doby upravuje ust. § 53 odst. 2 ZP. V souvislosti s tímto ustanovením se v literatuře často setkáváme s označením, že jde o tzv. případy stavení výpovědní doby během ochranné doby.<sup>42</sup> Naproti tomu pojem ochranné doby je pojmem, který používá přímo zákon. V ochranné době se zaměstnanec dle ZP nachází v následujících případech:

- a) 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, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich

---

<sup>42</sup>Např. Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 213 (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal).

- ukončení, přičemž při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování (§ 53 odst. 1 písm. a) ZP);
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí dvou týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení (§ 53 odst. 1 písm. b) ZP);
  - c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce (§ 53 odst. 1 písm. c) ZP);
  - d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou (§ 53 odst. 1 písm. d) ZP); a
  - e) v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci (§ 53 odst. 1 písm. e) ZP).

Jde tedy o případy, kdy se zaměstnanci ocitají ve specifické životní situaci, a zákonodárce explicitně pro tyto specifické případy stanoví, že byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Prodloužení zákonné výpovědní doby tedy spočívá v tom, že se výpovědní doba po dobu, po kterou se zaměstnanec nachází v ochranné době, staví a její zbývající část uplyne až po té, co se zaměstnanec přestane nacházet v ochranné době. Toto prodloužení výpovědní doby nenastane v případě, že zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. V takovém případě se výpovědní doba stavít nebude a uplyne stejně, jako by se zaměstnanec v ochranné době vůbec nenacházel.

Třetí výjimku z délky výpovědní doby tvoří případy upravené v ust. § 54 písm. c) ZP, tedy případy, kdy byla zaměstnanci dána výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. V těchto případech totiž nedojde ke „stavení“ výpovědní doby u zaměstnanců, kteří se nacházejí v ochranné době, jak bylo popsáno výše, ovšem s výjimkou případů kdy jde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (ust. § 195 a násl. ZP). Byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci ze zmíněného důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou). Tato úprava je odůvodněna tím, že v případě, kdy zaměstnavatel dává výpověď z důvodu, pro nějž by mohl okamžitě pracovní poměr zrušit, jde o velice závažné případy, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody za úmyslný trestný čin, nebo o případy, kdy zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů, vztahující se k jím vykonávané práci, zvláště hrubým způsobem (viz bližší výklad k důvodům pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v oddíle 3.3.1 této práce). Jde tedy o situace, kdy si zaměstnanec to, že mu byla ze strany zaměstnavatele dána výpověď, způsobil svým chováním sám, a tudíž by jeho ochrana v podobě stavení výpovědní doby byla poněkud nadbytečná a minula by svůj účel. Výjimkou je doba čerpání mateřské a rodičovské dovolené zaměstnancem, neboť je zohledněno zaměstnancovo nezletilé dítě, o něž pečuje. Ovšem i v těchto případech skončí výpovědní doba nejpozději současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou.

Poslední výjimku z běhu a délky výpovědních dob nalezneme u úpravy hromadného propouštění, a to v ust. § 63 ZP. Pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance totiž skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Jde o písemnou zprávu o rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušnou odborovou organizací a s radou zaměstnanců, kterou je zaměstnavatel povinen vypracovat podle požadavků uvedených v ust. § 62 odst. 5 ZP (viz blíže výklad v oddíle 3.7 této práce). K prodloužení výpovědní doby ovšem nedojde, když zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Prodloužení výpovědní doby se rovněž neuplatní, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele dle InsZ.

Právní úprava výpovědních dob je v rakouském pracovním právu rozdílná pro *Angestellte* a pro *Arbeiter* a je neoddělitelně spojena s tzv. výpovědními termíny (*Kündigungstermine*), ke kterým výlučně může pracovní poměr skončit.<sup>43</sup> Pro *Angestellte* je zákonná úprava obsažena v § 20 AngG a obecná zákonná úprava, k níž je úprava v AngG speciální, v § 1158 – 1159c ABGB. I pro *Arbeiter* platí obecná úprava výpovědních dob obsažená v ABGB a dále speciální úprava obsažená v GewO.

U *Angestellte* neexistuje jednotná zákonná délka výpovědní doby, jako je tomu u nás. V první řadě se rozlišuje délka výpovědních dob podle toho, zda jde o výpověď ze strany zaměstnavatele, či ze strany zaměstnance. V případě výpovědi ze strany zaměstnance se uplatní jednotná výpovědní doba v délce 1 měsíc. Tato zákonná výpovědní doba může být prodloužena, a to prostřednictvím pracovní nebo kolektivní smlouvy, popřípadě prostřednictvím závodních ujednání (*Betriebsvereinbarungen*), ovšem za dodržení zákonného

---

<sup>43</sup>Eichinger, J., Kreil, L., Sacherer, R. *Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht*. 3. přepracované vydání. Vídeň: Facultas Verlags- und Buchhandels AG, 2008, s. 164.



požadavku, že tato sjednaná delší výpovědní doba svojí délkou nepřesáhne příslušnou výpovědní dobu, která by se uplatnila v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele (viz výklad v následujícím odstavci).

U výpovědi ze strany zaměstnavatele je situace poněkud složitější, neboť výpovědní doby jsou odstupňovány podle tzv. principu seniority (*Senioritätsprinzip*), tedy podle doby po níž pracovní poměr příslušného zaměstnance u daného zaměstnavatele trvalo. Zákonné minimální délky výpovědních dob, které je možno stejně jako u výpovědi ze strany zaměstnance v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě či v závodních ujednáních (*Betriebsvereinbarungen*) prodloužit (nikoli zkrátit), jsou patrné z následující tabulky:

<b>Délka pracovního poměru</b>	<b>Minimální délka výpovědní doby</b>
do 2 let	6 týdnů
více než 2 roky	2 měsíce
více než 5 let	3 měsíce
více než 15 let	4 měsíce
více 25 let	5 měsíců

Pokud se týče výpovědních termínů pro *Angestellte*, tak ty jsou opět jednodušší v případě výpovědi ze strany zaměstnance, neboť připadají na poslední dny jednotlivých kalendářních měsíců. V případě kdy dává výpověď zaměstnavatel, pak ji může dát svému zaměstnanci pouze ke konci každého kalendářního čtvrtletí, tedy k 31. 3., 30. 6., 30. 9. a k 31. 12. (výpovědní termíny). Zákon ovšem dává v případě výpovědních termínů pro zaměstnavatele možnost sjednat v pracovní smlouvě, v kolektivní smlouvě, popřípadě v tzv. závodních ujednáních (*Betriebsvereinbarungen*) výpovědní termíny odlišně od zákona, a to buď ke každému 15. dni popřípadě ke konci každého kalendářního měsíce.

Z výše nastíněné rakouské zákonné konstrukce výpovědních dob a výpovědních termínů v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele je jasné, že zaměstnavatel musí přemýšlet nad tím, kdy zaměstnanci výpověď dá. V následující tabulce pro konkrétní představu uvádím poslední možné dny, v nichž může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď v případě, kdy je výpovědním termínem 31. 3. Pro další, ať zákonné či sjednané výpovědní termíny, by se příslušné poslední dny pro výpověď ze strany zaměstnavatele samozřejmě získaly analogicky:

<b>Výpovědní termín</b>	<b>Délka výpovědní doby</b>	<b>Poslední den pro výpověď</b>
<b>31. 3.</b>	6 týdnů	17. / 18. 2.
	2 měsíce	31. 1.
	3 měsíce	31. 12.
	4 měsíce	30. 11.
	5 měsíců	31. 10.

U *Arbeiter* platí jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele zákonná výpovědní doba 14 denní. Nutno ovšem poznamenat, že u této skupiny zaměstnanců je zákonná úprava spíše podpůrná, neboť v příslušných kolektivních smlouvách je téměř vždy sjednávána výpovědní doba odlišná. Někdy je v kolektivních smlouvách uplatňován senioritní princip jako u *Angestellte*, ale vyskytují se i případy, kdy dojde zcela k vyloučení výpovědní doby, neboť na rozdíl od *Angestellte* je možné výpovědní dobu zkrátit třeba až na nulu. Je potřeba ovšem neopominout pravidlo, které se u *Angestellte* neuplatní a které musí být v kolektivních smlouvách dodržené, a to že délka výpovědní doby musí být zásadně stejná jak pro zaměstnance, tak i pro

zaměstnavatele. V literatuře se ovšem vyskytují i názory, že pokud by byly sjednány výpovědní doby ve prospěch zaměstnance, byly by přípustné.<sup>44</sup>

Pokud se týče výpovědních termínů, tak ty závazně zákonem regulovány nejsou, bývají ale zpravidla stanoveny na konec období, za které poskytována mzda, např. konec výplatního týdne (*Lohnwoche*).

Zvláštní úprava je stanovena pro pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, kde je pro zaměstnavatele výpověď vyloučena a pro zaměstnance umožněna pouze u pracovního poměru uzavřeného na dobu delší než pět let a při dodržení výpovědní doby v délce 6 měsíců.

Pro úplnost je nutno dodat, že pro počítání času platí ustanovení § 902 f ABGB. Dle tohoto ustanovení se do lhůty nezapočítává den, který je rozhodný pro počátek jejího běhu, tedy v případě výpovědi jde o den, ve kterém je výpověď doručena (oznámena). Lhůty počítané dle týdnů, měsíců nebo let skončí dnem, který svým číslem nebo označením odpovídá označení nebo číslu dne který následoval po dni rozhodném pro počátek jejího běhu. V případě, kdy připadne konec lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty až následující pracovní den.

### **3.2.7 Výpověď daná zaměstnavatelem**

Výpověď daná zaměstnanci zaměstnavatelem, respektive výpovědní důvody pro výpověď danou zaměstnavatelem, je v rámci českého ZP upravena v ust. § 52. Již na první pohled je vidět, že oproti úpravě výpovědi dané zaměstnancem, je tato úprava daleko podrobnější a rozsáhlejší. Taková úprava by měla zabránit tomu, aby zaměstnavatel mohl kdykoli a z jakéhokoli důvodu

---

<sup>44</sup>Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. *Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2008, s. 129.

ukončit pracovní poměr výpovědí, což by mohlo vést k naprosté nejistotě v zaměstnání.

Důvody, z nichž zaměstnavatel může dát výpověď, jsou vymezeny taxativně a výpověď, kterou by zaměstnavatel dal z jiného důvodu, který ZP nevymezuje, by byla neplatná.

V Rakousku výčet výpovědních důvodů pro výpověď ze strany zaměstnavatele ve většině případů v zákoně nenalezneme, existují ale i výjimky (např. právo insolvenčního správce ukončit pracovní poměr výpovědí v případě insolvence zaměstnavatele – viz blíže oddíl 2.2 této práce). I přes určité výjimky je totiž v Rakousku zákonná konstrukce ochrany zaměstnance před bezdůvodným skončením pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele poněkud jiná než u nás. Má ale stejný účel. Ochrana zaměstnance je koncipována v rámci tří druhů ochrany proti výpovědi (*Kündigungsschutz*), které jsou v literatuře označovány jako všeobecná ochrana proti výpovědi (*allgemeiner Kündigungsschutz*), individuální ochrana proti výpovědi (*individueller Kündigungsschutz*) a zvláštní ochrana proti výpovědi (*besonderer Kündigungsschutz*).<sup>45</sup> Ačkoli v rakouském pracovním právu nebyla zvolena legislativní cesta taxativního vymezení výpovědních důvodů, bylo by možné zjednodušeně říci, že prakticky ze všech výpovědních důvodů, které náš ZP pro výpověď ze strany zaměstnavatele specifikuje, by bylo možno, po dodržení všech zákonných náležitostí, dát výpověď i v Rakousku. Vzhledem k odlišnosti celé koncepce výpovědi ze strany zaměstnavatele Rakousku se této problematice věnuji v samostatném oddíle 3.2.9 této práce a nikoliv na tomto místě.

---

<sup>45</sup>Krapf, G. *Ihr recht bei Kündigung*. 2. vydání. Vídeň: Verlag des „Österreichisches Gewerkschaftsbundes, leden 1999.

Náležitosti a předpoklady, jejichž splnění náš ZP u výpovědi vyžaduje, aby byla platná, jsem rozebrala již výše, a proto se v tomto místě své práce hodlám věnovat pouze jednotlivým výpovědním důvodům. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů, které jsou uvedeny v § 52 ZP. Tyto důvody jsou následující:

- i) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část (ust. § 52 písm. a) ZP);
- ii) přemístí-je-li se zaměstnavatel nebo jeho část (ust. § 52 písm. b) ZP);
- iii) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách (ust. § 52 písm. c) ZP);
- iv) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice (ust. § 52 písm. d) ZP);
- v) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost (ust. § 52 písm. e) ZP);
- vi) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen

- jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil (ust. § 52 písm. f) ZP);
- vii) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi (ust. § 52 písm. g) ZP); a
- viii) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZP (ust. § 52 písm. h) ZP).

### *3.2.7.a Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. a) ZP*

Tento výpovědní důvod, který je někdy v literatuře označován jako „velká organizační změna“, spolu s dalšími výpovědními důvody, které jsou upraveny pod písmeny b) a c) téhož paragrafu ZP, tvoří skupinu výpovědních důvodů, které jsou tradičně společně v literatuře označovány jako „organizační změny“. Společné pro všechny tyto výpovědní důvody je to, že při jejich uplatnění vzniká zaměstnanci nárok na odstupné dle § 67 ZP (viz oddíl 3.6).

Ruší-li se zaměstnavatel, nebude již nadále pokračovat ve své činnosti, k jejíž realizaci práci svých zaměstnanců využíval, a tudíž zaniká nejen právní, ale i faktická možnost, aby tento subjekt zaměstnával zaměstnance. Je ovšem potřeba rozlišovat, zda jde o zaměstnavatele, který je fyzickou nebo právnickou osobou. Pokud jde o fyzickou osobu, tak se ve smyslu ust. § 52 písm. a) ZP nejedná o situaci, že by zanikla přímo jeho právní osobnost,

dochází pouze ke zrušení (zániku) jejího postavení jako zaměstnavatele. Pokud totiž zaměstnavatel fyzická osoba zemře, nejedná se o tento výpovědní důvod, neboť v takovém případě dle ust. § 342 odst. 1 ZP pracovní vztah, s výjimkou pokračování živnosti nebo v poskytování zdravotních služeb oprávněnou osobou, přímo ze zákona zaniká. Nehodlá-li oprávněná osoba pokračovat v živnosti dle § 13 odst. 1 písm. b) c) a e) ŽZ nebo v poskytování zdravotních služeb podle ust. § 27 a násl. ZoZS, zaniká základní pracovní vztah uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele. Ve zmíněných případech tedy zanikne pracovní poměr na základě právní události (blíže k této problematice viz oddíl 4.2 této práce).

Je nutné poznamenat, že v případě, kdy jde o právnickou osobu, tak nemusí dojít přímo k tomu, že zanikne jeho právní osobnost (např. příslušný orgán zaměstnavatele rozhodne o tom, že ukončuje provozování určité činnosti, pro kterou zaměstnával zaměstnance), ačkoli tomu tak ve většině případů bude. Lze uzavřít, že tomu bude v tomto případě rozhodně častěji než v případě rušení zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.

Pokud ovšem jde o převod zaměstnavatele, resp. souboru věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které složí k plnění úkolů zaměstnavatele a jehož součástí je i převod zaměstnanců (např. na základě koupě obchodního závodu dle ust. § 2175 odst. 2 OZ ve spojení s ust. § 338 odst. 2 ZP), tak nejde o případ výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. a) ZP, neboť v těchto případech na základě zákonné úpravy dochází k přechodu nebo převodu práv a povinností na nového zaměstnavatele, pokud je ovšem přejímající fyzická nebo právnická osoba schopna pokračovat v plnění úkolů dosavadního zaměstnavatele.

Pracovní poměry, které existují mezi zaměstnanci a zaměstnavatelským subjektem ovšem na základě toho, že se zaměstnavatel ruší, nezanikají automaticky, neboť tento důvod není uveden v ZP mezi způsoby skončení pracovního poměru. Je proto potřeba pracovní poměry ještě před tím, než zaměstnavatel zanikne, ukončit výpovědí. Podmínkou platnosti výpovědi při použití tohoto výpovědního důvodu je rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu zaměstnavatele o tom, že se zaměstnavatel ruší. Rozhodnutí musí být učiněno před tím, než dojde k výpovědi, neboť pokud by tomu tak nebylo, tak by vlastně v době dání výpovědi příslušný výpovědní důvod, spočívající v rušení zaměstnavatele, neexistoval. Toto rozhodnutí nemusí být vydáno písemně, ovšem pro případné prokazování skutečně přijatých organizačních změn je samozřejmě písemná forma lepší. Zaměstnanec nemusí být s organizační změnou seznámen předem, stačí uvedení tohoto výpovědního důvodu v písemném vyhotovení výpovědi.<sup>46</sup> Příslušné rozhodnutí zaměstnavatele není právním jednáním, a proto jej není možno přezkoumávat z hlediska jeho platnosti, to je možné až u samotné výpovědi z důvodu rušení zaměstnavatele, která pochopitelně právním jednáním je.<sup>47</sup> V případě výpovědí daných zaměstnancům z toho výpovědního důvodu se logicky, a to bez výjimky (na rozdíl od výpovědního důvodu podle § 52 písm. b) ZP), neuplatní § 53 ZP, tedy zákaz výpovědi (§ 54 písm. a) ZP), neboť ruší-li se zaměstnavatel, tak už po něm nemůže být požadováno, aby nadále „ochraňoval“ své zaměstnance, byť nacházející se ve specifické životní situaci (k zákazu výpovědi blíže viz oddíl 3.2.8 této práce).

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď i v případě, kdy se ruší pouze jeho část. V tomto případě tedy nezaniká zaměstnavatel jako subjekt pracovněprávních vztahů, nýbrž pouze jeho část, která není samostatným

---

<sup>46</sup>Bognárová, V. *Skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů*. Právo a zaměstnání č.10/2002.

<sup>47</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.



subjektem pracovněprávních vztahů. Pracovní poměry zaměstnanců jsou tedy uzavřeny přímo s osobou zaměstnavatele (právníckou nebo fyzickou), který s nimi tento poměr může při existenci příslušného výpovědního důvodu rozvázat. Definici „části zaměstnavatele“ bohužel v ZP nenajdeme, a proto je potřeba si vypomoci judikaturou. Dle judikátu Nejvyššího soudu České republiky, ve kterém se zabýval definováním části zaměstnavatele pro výpovědní důvody spočívající v organizačních změnách,<sup>48</sup> lze částí organizace, čili zaměstnavatele rozumět organizační jednotku, útvar nebo složku organizace, která vyvíjí – má-li vyhovovat požadavku na zrušitelnost, přemístitelnost a převoditelnost – v rámci organizace relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, náradí apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace. Dle této definice lze soudit, že za část organizace nelze považovat pouze určitý kolektiv lidí náležejících k jednomu oddělení zaměstnavatele, nýbrž i soubor věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které jsou tímto oddělením využívány k plnění úkolů zaměstnavatele. Pokud se tedy část organizace ruší, mělo by se to projevit tím, že organizace přestane vyvíjet tu činnost, kterou doposud vyvíjela její rušená část, nebo že ji začne vyvíjet na jiném místě. V každém případě je v praxi poměrně složité rozpoznat, zda jde skutečně o rušení části zaměstnavatele, nebo zda jde o jinou organizační změnu ve smyslu ust. § 52 písm. b) nebo c) ZP, jak ukazuje judikatura. Mohu například zmínit případ, kdy Krajský soud v Praze musel řešit otázku, zda došlo ke zrušení části zaměstnavatele, když zaměstnavatel zrušil prodejnu a v jiném nedalekém obchodě (v rámci sjednaného místa výkonu práce) otevřel novou prodejnu, přičemž rozšířil sortiment prodávaných výrobků a začal poskytovat také

---

<sup>48</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96, uveřejněný ve sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod číslem 1/1998.

služby a prodejna byla zařazena do jiné kategorie prodejen. V tomto případě soud rozhodl, že přestěhování provozovny a rozšíření sortimentu není zrušením ani přemístěním zaměstnavatele ani jeho části a nemůže být tedy uplatňováno jako organizační změna odůvodňující výpověď.<sup>49</sup>

### *3.2.7.b Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. b) ZP)*

V tomto případě jde o organizační změny, jejichž podstatou je přemístění. Jak, již bylo zmíněno výše, i v případě výpovědi z tohoto výpovědního důvodu vzniká zaměstnanci nárok na odstupné (k odstupnému blíže viz oddíl 3.6 této práce). Přemístěním rozumíme případ, kdy zaměstnavatel přestane vykonávat svoji činnost na jednom místě a pokračuje v ní na místě jiném. Aby šlo o předmětný výpovědní důvod, musí jít samozřejmě o přemístění mimo místo výkonu práce sjednané se zaměstnancem v jeho pracovní smlouvě.

I v tomto případě musí zaměstnavatel, popřípadě příslušný orgán zaměstnavatele, o organizační změně nejprve rozhodnout, čili je výpovědní důvod dán nejdříve okamžikem, kdy orgán, který je k tomu oprávněn, o této organizační změně rozhodl. Náležitosti týkající se samotného rozhodnutí jsem uvedla u předchozího výpovědního důvodu a zde platí totéž.

Pro výpověď podle ust. § 52 písm. b) ZP neplatí zákaz výpovědi v ochranné době, pokud ovšem nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (ust. § 54 písm. b) ZP). V ust. § 54 ZP je výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. b) ZP zmíněn ještě v části věty uvedené v ust. § 54 písm. a) za středníkem, která se ovšem jeví poněkud nejasná, neboť o naplnění výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. b) ZP vůbec nelze uvažovat tehdy, přemístí-li se

---

<sup>49</sup>Viz rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze 13. 12. 1966, sp. zn. 7Co 634/66, publikované ve sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 8/1967.

zaměstnavatel v mezích místa (míst), ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána<sup>50</sup> (k zákazu výpovědi blíže viz oddíl 3.2.8 této práce).

### *3.2.7.c Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. c) ZP*

Do ust. § 52 písm. c) ZP zákonodárce v podstatě shrnul všechny další možné vnitřní organizační změny, jejichž následkem se může stát zaměstnanec nadbytečným. Proto je tento výpovědní důvod při organizačních změnách v praxi i nejčastěji pro výpověď používán. I tento výpovědní důvod, jak už jsem několikrát výše zmínila, řadíme mezi organizační změny. To tedy opět znamená vznik nároku na odstupné (k odstupnému blíže viz oddíl 3.6).

Prvním předpokladem toho, aby zaměstnavatel mohl použít tento výpovědní důvod je to, že se zaměstnanec stane nadbytečným. Nadbytečnost musíme spatřovat zejména v tom, že zaměstnavatel přestane potřebovat práce zaměstnancem vykonávané k naplňování svých úkolů. Jde tedy o případy, kdy zaměstnavatel přestane potřebovat práce, které jsou se zaměstnancem jako druh práce, sjednány v jeho pracovní smlouvě. Nejde tedy o důvody, které by spočívaly v osobě samotného zaměstnance, respektive ve způsobu, kterým sjednanou práci vykonává (např. porušování zákonných povinností zaměstnancem, nebo nezpůsobilost zaměstnance nadále vykonávat sjednané práce), ale o to, že zaměstnavatel již nadále nevyužije práce jím vykonávané. Dle jednoho staršího, ale dle mého názoru stále použitelného soudního rozhodnutí<sup>51</sup> půjde o nadbytečnost zaměstnance tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Důvody této nemožnosti musí spočívat v tom, že zaměstnavatel nadále nepotřebuje práce vykonávané zaměstnancem, a to buď vůbec, nebo alespoň v původním rozsahu nebo náplni. Uvedený stav může být dán

---

<sup>50</sup>Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 194 (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal).

<sup>51</sup>Rozhodnutí, které bylo uveřejněno ve Výběru bývalého nejvyššího soudu SR pod označením 17/1986.

vnitřními organizačními změnami, ale též tím, že došlo ke snížení celkového počtu zaměstnanců. I když zaměstnavatel není vázán zákonným omezením v tom, s kterým konkrétním zaměstnancem rozváže pracovní poměr, v obou případech k rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost může dojít jenom u těch zaměstnanců, jejichž pracovní činnost je toho druhu, že je pro zaměstnavatele v dané formě nadbytečná. Zároveň zaměstnavatel při výběru nadbytečných zaměstnanců (zaměstnance) nesmí postupovat diskriminačně.<sup>52</sup>

Jak bylo již výše uvedeno, zaměstnavateli ZP nestanoví závazná pravidla pro výběr zaměstnanců, s nimiž má být pracovní poměr výpovědí rozvázán. Soud rovněž judikoval, že o výběru konkrétního zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje zaměstnavatel sám a soud nemůže v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. Soud však zkoumá, zda jsou splněny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod.<sup>53</sup>

Z toho, co jsem uvedla výše, vyplývá, že velice často v případě organizačních změn, na základě nichž se stane zaměstnanec nadbytečným, dojde k celkovému snížení zaměstnanců u zaměstnavatele. Nemusí tomu tak ale být ve všech případech. Neboť v případech, kdy by byly příslušné organizační změny zapříčiněny potřebou změny profesního či kvalifikačního složení zaměstnanců, by mohlo dojít i k tomu, že by se počet zaměstnanců zvýšil. Zatímco by zaměstnavatel dal výpověď zaměstnancům majícím určitou kvalifikaci či profesi, tak by na druhé straně přijímal zaměstnance jiné, mající pro zaměstnavatele potřebnou kvalifikaci či profesi. I v těchto případech by však byla bez pochyby splněna podmínka toho, že se zaměstnanec stal nadbytečným.<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup>Bukovjan, P. *Diskriminace při výběru nadbytečných zaměstnanců a obrácené důkazní břemeno*. Práce a mzda, 2009, č. 8, resp. Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

<sup>53</sup>Rozhodnutí uveřejněné ve sbírce Soudních rozhodnutí a stanovisek pod označením 90/1967.

<sup>54</sup>Bernard, F., Pavlátová, J. *Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. doplněné vydání. Praha: Práce, 1984, s. 211 (autorkou citované části je doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.).

Druhou podmínkou, která musí být splněna, aby zaměstnavatel mohl použít tohoto výpovědního důvodu, je to, že i zde musí jít o organizační změny, na jejichž základě se pak zaměstnanec stane pro zaměstnavatele nadbytečným. I zde musí být ještě před tím, než zaměstnavatel dá zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď, o příslušné organizační změně rozhodnuto. O samotném rozhodnutí platí i zde totéž, co jsem již uvedla u předchozích výpovědních důvodů, které spočívají v organizačních změnách. V zásadě zde ovšem dle znění ust. § 52 písm. c) ZP) musí jít o organizační změny, které probíhají uvnitř zaměstnavatele, ať již jsou zapříčiněny jakýmkoli důvody.

Poslední podmínkou k naplnění tohoto výpovědního důvodu je příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance. Jinými slovy tedy nemůže být nadbytečnost zaměstnance způsobena jiným důvodem, než je příslušná organizační změna, jinak by zaměstnavatel nemohl tohoto důvodu k výpovědi použít.

Od naplnění výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. c) ZP je potřeba odlišit případ, kdy dojde k odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance a kdy zákon zakládá tzv. fikci výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. c) ZP.<sup>55</sup> Dle ust. § 73a odst. 2 ZP totiž odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí a zaměstnavatel je v takovém případě povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP, a to i když se zaměstnanec nestal vzhledem k

---

<sup>55</sup>Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 196 (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal).

rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, nadbytečným. Odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách však takovému zaměstnanci náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

Na rozdíl od dvou předchozích výpovědních důvodů, se u tohoto výpovědního důvodu bezvýhradně uplatní i zákazy výpovědi, které jsou upravené v § 53 ZP a jejichž úpravě se budu věnovat v oddíle 3.2.8 této práce.

#### *3.2.7.d Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. d) ZP*

Ust. § 52 písm. d) ZP lze vlastně rozdělit do dvou možných výpovědních důvodů. Použití prvního z nich je dle aktuálního znění ust. § 52 písm. d) ZP podmíněno tím, že zaměstnanec ztratil dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro (i) pracovní úraz (ii) onemocnění nemocí z povolání nebo pro (iii) ohrožení nemocí z povolání **a zároveň** o tom byl vydán lékařský posudek (poskytovatelem pracovnělékařských služeb) nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Druhým výpovědním důvodem regulovaným v ust. § 52 písm. d) ZP pak je případ, kdy zaměstnanec dosáhl na pracovišti nejvyšší přípustné expozice, **a** tato skutečnost byla určena rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Jako jasný zákonný předpoklad pro použití těchto výpovědních důvodů se tedy jeví nutnost existence příslušného lékařského posudku, respektive příslušného rozhodnutí státního orgánu, na jejichž vydání nemá zaměstnavatel žádný vliv. Zdání ovšem v tomto případě klame. I přes jasné slovní vymezení nutnosti

existence takového posudku či rozhodnutí v ust. § 52 písm. d) ZP, nejsou totiž takový lékařský posudek či rozhodnutí dle naší aktuální právní úpravy pro zaměstnance a zaměstnavatele, respektive soud, ve všech případech bezvýhradně závazné (viz podrobnější výklad podaný níže v tomto oddíle k závaznosti lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává). I přesto považuji za nutné na tomto místě podat výklad k právní úpravě regulující poskytovatele pracovnělékařských služeb, jimi vydávané lékařské posudky, jakož i proceduru přezkoumávání takových posudků.

Příslušný lékařský posudek může v souladu se zněním ust. § 52 písm. d) ZP vydat výhradně **poskytovatel pracovnělékařských služeb**. Pracovnělékařské služby pro zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání zajišťuje dle ust. § 53 ZoSZS zaměstnavatel. Neznamená to ale, že by zaměstnavatel musel tyto služby svým zaměstnancům poskytovat sám, neboť poskytovatelem pracovnělékařských služeb je dle ust. § 54 odst. 1 ZoSZS poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství, kterou může fyzická nebo právnická osoba získat podle ZoZS (§ 2 odst. 1 ZoZS), přičemž zmíněnou kvalifikaci většina zaměstnavatelů zřejmě nebude splňovat, a tak budou povinni uzavřít dle ZoSZS s některým z kvalifikovaných poskytovatelů pracovnělékařských služeb písemnou smlouvu (§ 54 odst. 2 písm. a) ZoSZS). ZoSZP ale zároveň stanoví, že zaměstnavatel, který získal oprávnění k poskytování zdravotních služeb podle ZoZS v oboru všeobecné praktické lékařství nebo pracovní lékařství, může svým zaměstnancům pracovnělékařské služby poskytovat přímo, respektive prostřednictvím svých kvalifikovaných zaměstnanců, u nichž je ovšem povinen zajistit jejich odbornou nezávislost (§ 58a ZoSZS). V každém případě je ale každý zaměstnavatel povinen dle ust. § 103 odst. 1 písm. d) ZP informovat své

zaměstnanec o tom, kdo je příslušným poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Zároveň je zaměstnavatel dle ust. § 55 odst. 2 ZoSZS oprávněn vyslat zaměstnanec na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnanec k práci, což právě může být v případě, kdy má zaměstnavatel podezření, zda zaměstnanec neztratil dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci nebo ji přímo konat nesmí (ať už z jakéhokoliv důvodu) a zaměstnanci jsou podle ust. § 106 odst. 4 písm. b) ZP povinni podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy.

Samotný lékařský posudek ohledně zdravotní způsobilosti zaměstnanec k práci (pro pracovní úraz), respektive ohledně onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, se rovněž řídí ZoSZS, a to konkrétně ust. § 41 ZoSZS a násl. ZoSZS. Lékařský posudek vydává poskytovatel na žádost pacienta, který je posuzovanou osobou, nebo jiné k tomu oprávněné osoby po posouzení zdravotní způsobilosti, popřípadě zdravotního stavu posuzované osoby, posuzujícím lékařem, a to na základě zhodnocení (a) výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření, (b) výpisu ze zdravotnické dokumentace, a (c) zdravotní náročnosti pro výkon práce, pro které je osoba posuzována, a podmínek, za kterých je činnost vykonávána, nebo nároků činnosti na zdraví posuzované osoby. Zákonné lhůty pro vydání lékařského posudku jsou poměrně krátké, neboť lékařský posudek musí být vydán nejdéle do 10 pracovních dnů ode dne obdržení nebo ústního podání žádosti o jeho vydání, respektive v případě posudku o uznání nemoci z povolání do 30 pracovních dnů. Lékařský posudek musí být vždy vydán posuzované osobě a osobě, která o posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby za účelem vydání posudku oprávněně požádala, není-li posuzovanou osobou. Právní účinky lékařského posudku (a) se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti, dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti



posuzované osoby nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou nastávají pro osobu, které byl předán, dnem jeho prokazatelného předání, (b) se závěrem o zdravotní způsobilosti posuzované osoby nastávají pro osobu, které byl předán, dnem, kdy končí platnost předcházejícího posudku, nejdříve však dnem uplynutí lhůty pro podání návrhu na jeho přezkoumání nebo dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku správním úřadem, který poskytovateli udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb, (c) o zdravotním stavu nastávají pro osobu, které byl předán, dnem uplynutí lhůty pro podání návrhu na jeho přezkoumání nebo dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku správním úřadem, který poskytovateli udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb.

Pokud zaměstnanec nebo zaměstnavatel má zato, že lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb není správný, musí jednat rychle, neboť jediným způsobem, kterým se může bránit, je podání návrhu na přezkoumání příslušného lékařského posudku dle ust. § 46 odst. 1 ZoSZS, který lze podat pouze ve lhůtě 10 pracovních dnů ode dne jeho předání oprávněné osobě, a to k poskytovateli pracovnělékařských služeb, který lékařský posudek vydal. Jestliže byl návrh na přezkoumání lékařského posudku podán po uplynutí lhůty uvedené v předchozí větě, poskytovatel návrh odloží. Pokud ovšem osoba oprávněná k podání návrhu na přezkoumání prokáže důvody, které jí objektivně bránily v podání návrhu ve stanovené lhůtě, poskytovatel zmeškání lhůty pro podání návrhu promine. Vyhoví-li poskytovatel návrhu na přezkoumání v plném rozsahu, napadený lékařský posudek bezodkladně zruší a na základě zjištěných skutečností, popřípadě nového posouzení zdravotní způsobilosti, vydá posudek nový. Pokud poskytovatel návrhu na přezkoumání lékařského posudku nevyhoví v plném rozsahu, postoupí do 10 pracovních dnů ode dne jeho doručení, pokud se jedná o lékařský posudek o zdravotní způsobilosti, v ostatních případech do 30 dnů,

spis s návrhem na přezkoumání, včetně podkladů potřebných pro přezkoumání lékařského posudku a svého stanoviska, příslušnému správnímu orgánu. Věcně příslušným správním orgánem je dle ust. § 36 odst. 5 písm. b) ZoSZS ve spojení s ust. § 10 SŘ krajský úřad, který udělil poskytovateli oprávnění k poskytování zdravotních služeb a to, který konkrétní krajský úřad bude místně příslušný, se určí dle ust. § 11 SŘ. Příslušný správní orgán do 30 pracovních dnů (ve zvlášť odůvodněných případech do 45 pracovních dnů) ode dne doručení spisu s návrhem na přezkoumání lékařského posudku (a) tento návrh zamítne a napadený lékařský posudek potvrdí, nebo (b) napadený lékařský posudek zruší a vrátí věc poskytovateli k vydání nového lékařského posudku, nebo (c) napadený lékařský posudek zruší. Za důležité považuji v této souvislosti poznamenat, že rozhodnutí přezkoumávajícího správního orgánu ve věci lékařského posudku je nutno považovat za konečné (s výjimkou případů, kdy je napadený lékařský posudek zrušen a věc vrácena poskytovateli k vydání nového lékařského posudku, neboť onen nový posudek může být opět příslušným správním orgánem přezkoumán na základě návrhu dle ust. § 46 odst. 1 ZoSZS), a to ačkoliv v této věci nebylo po delší v judikatuře jasno a věc byla řešena až u Ústavního soudu.<sup>56</sup> Dle aktuální ustálené judikatury je totiž již obecně přijímáno, že přezkum lékařského posudku není na základě ust. § 70 písm. d) SŘS, podle kterého jsou (mimo jiné) ze soudního přezkoumání ve správním soudnictví vyloučeny úkony správního orgánu, jejichž vydání závisí výlučně na posouzení zdravotního stavu osob, možný.<sup>57</sup>

Jak již bylo zmíněno v úvodu tohoto oddílu, lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nepředstavuje dle aktuální právní úpravy platné v České republice takové posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, které by bylo v rovině soukromoprávní závazné pro zaměstnance a není (s výjimkou uvedenou v ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZoSZS,

---

<sup>56</sup>Bukovjan, P. *Soudní přezkum ve věci lékařského posudku*. Práce a mzda, 2008, č. 6.

<sup>57</sup>Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky, sp. zn. 3 Ads 73/2007.

dle kterého je zaměstnavatel povinen při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti) směrodatné ani pro zaměstnavatele. Jak se totiž výslovně uvádí v důvodové zprávě k vládnímu návrhu ZoSZS, jde o „dobrozdání o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb“ a „nejde o úkon, kterým by se přímo zakládala práva a povinnosti posuzované osoby“. Ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemá povahu správního rozhodnutí. Při jeho vydání, jak vyplývá z ust. § 47 odst. 4 ZoSZS, se totiž postupuje obdobně dle části čtvrté SŘ, tedy jako by šlo o „vyjádření osvědčení, ověření nebo sdělení“ správního orgánu. Ze všeho výše uvedeného vyplývá, že lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, nenaplňují, v podobě v jaké jsou upraveny nyní platnými právními předpisy, předpoklad ZP, podle něhož pro nepříznivý zdravotní stav zaměstnance lze podat zaměstnanci výpověď z pracovního poměru (a také učinit další pracovněprávní úkony zaměstnavatele nebo zaměstnance) jen tehdy, byl-li posouzen takovou formou, aby závěr o (ne)způsobilosti zaměstnance k práci byl závazný pro zaměstnance, zaměstnavatele, soudy, správní úřady a jiné orgány. Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, tedy pro účely pracovněprávních jednání poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli, soudům, správním úřadům a jiným orgánům pouze nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu ust. § 135 odst. 2 OSŘ.<sup>58</sup> Tento aktuální stav je opakem stavu za staré právní úpravy (před účinností ZoSZS), kdy byl lékařský posudek o stavu zaměstnance závazný jak pro zaměstnance a zaměstnavatele, tak i pro správní orgány a

---

<sup>58</sup>Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 319, autorem citované části je prof. JUDr. Mojmír Putna).

soudy, které z nich byly povinny ve smyslu ust. § 135 odst. 2 OSŘ vycházet. V případě soudního sporu o neplatnost výpovědi dle staré právní úpravy soud nemohl přezkoumávat lékařský posudek znalcem, neboť pokud by tak učinil, patrně by si neuvědomoval, že důvodem výpovědi není pouze zdravotní stav zaměstnance, ale stav zjištěný příslušným lékařským posudkem.<sup>59</sup>

Pokud se týče doby, ve které by měl příslušný lékařský posudek ve vztahu k výpovědi z pracovního poměru již existovat, a to i přes všechno výše uvedené, tak soudy v judikatuře k předchozí právní úpravě zastávaly názor, že lékařský posudek musí být vydán již v době, kdy je výpověď dána, a že takový posudek musí být vždy k výpovědi přiložen, popřípadě na něj musí být ve výpovědi odkázáno. Bylo tomu tak proto, aby se mohl zaměstnanec stejně jako zaměstnavatel přesvědčit o důvodu výpovědi a nemusela být zbytečně podávána žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru výpovědí.<sup>60</sup> I když lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, nejsou v souladu s aktuální právní úpravou závazné pro zaměstnance ani zaměstnavatele (s výjimkou zmíněnou výše) ani pro soud, lze jen doporučit, aby si je zaměstnavatel před tím, než výpověď z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. d) ZP zaměstnanci dá, opatřil. Toto doporučení na tomto místě uvádím z toho důvodu, že by zaměstnavatel měl mít v okamžiku, kdy výpověď zaměstnanci dává, k dispozici podklad, kterým výpověď odůvodní. Lze zároveň doporučit na takový lékařský posudek nebo na rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, ve výpovědi přímo odkázat, popřípadě je (jejich kopie) přímo k výpovědi přiložit. Pokud tak totiž zaměstnavatel učiní, je oběma stranám rozvazovaného pracovního poměru naprosto jasné, z jakých skutečností

---

<sup>59</sup>Hochman, J; Kottbauer, A.; Úlehlová, A. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou, a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2008, s. 186 (autorem citované části je JUDr. Josef Hochman).

<sup>60</sup>Hochman, J. *Judikatura v pracovním právu*. Praha: Linde Praha, a.s., 1999, s. 39.

zaměstnavatel při dání výpovědi vycházel, a mohou být tedy zaměstnancem jasně zhodnoceny vyhlídky na případný jeho úspěch v řízení na neplatnost skončení pracovního poměru. Z vlastní praxe mohu potvrdit, že jsem se ani po nabytí účinnosti ZoSZS nesečkala s případem, kde by výpověď ze strany zaměstnavatele z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. d) ZP nebyla podložena lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumával. Zároveň jsem se ale v každém případě sporu o neplatnost výpovědi po nabytí účinnosti ZoSZS setkala s tím, že „bývalý“ zaměstnanec, popř. sám soud, navrhl vypracování znaleckého posudku ohledně zdravotního stavu zaměstnance v době předmětné výpovědi, což za bývalé právní úpravy nebylo myslitelné.

Nezpůsobilost zaměstnance dosavadní práci musí být dlouhodobá, neboť krátkodobá (dočasná) pracovní neschopnost, nejen že není zákonným výpovědním důvodem, ale dokonce po tuto dobu platí u tohoto výpovědního důvodu dle ust. § 53 odst. 1 písm. a) ZP u zaměstnance zákaz výpovědi. Proto je předpokladem výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) ZP to, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci. Důvodem pro výpověď nemůže být zdravotní stav zaměstnance, z něhož jednoznačně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy.<sup>61</sup> Zvláštními případy dlouhodobé nezpůsobilosti zaměstnance jsou situace, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo je na mateřské dovolené, popřípadě kdy zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou, jakož. V těchto případech totiž zaměstnanci svým způsobem dlouhodobě pozbydou způsobilost konat dosavadní práce, ovšem i v těchto případech platí pro tento výpovědní důvod explicitní zákaz výpovědi (ust. § 53 odst. 1 písm. d) ZP). Pro úplnost uvádím, že u tohoto výpovědního

---

<sup>61</sup>Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě 16 Co 398/95.

důvodu se bez výjimky uplatní všechny zákazy výpovědi v ochranné době (ust. § 53 odst. 1 ZP).

Na tomto místě považuji za vhodné se podrobněji dotknout i pojmů pracovní úraz, nemoc z povolání a ohrožení nemocí z povolání, neboť i ty jsou pro výpověď podle ust. § 52 písm. d) klíčové. Pracovní úraz je dle ust. § 271k odst. 1 ZP 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. Poškození zdraví ani smrt zaměstnance dle mého názoru nepotřebuje bližšího výkladu, proto jen poznamenám, že poškozením zdraví je třeba rozumět nejen poškození tělesné, ale i poškození psychické.<sup>62</sup> Naplnění krátkodobosti, náhlosti a násilnosti působení zevních vlivů je pak vždy potřeba hodnotit u konkrétního zkoumaného případu. V této souvislosti uvádím, že ačkoliv bez lékařských zpráv a závěrů, popřípadě znaleckých posudků, nebude zřejmě zpravidla možno učinit o pracovním úrazu definitivní závěr, posouzení zda určité poškození zdraví nebo smrt zaměstnance je nebo není pracovním úrazem je výhradně otázkou právní.<sup>63</sup> Vždy totiž bude nutné zkoumat, jestli došlo k naplnění skutkové podstaty pracovního úrazu obsažené v ust. § 271k odst. 1 ZP, k čemuž ani lékař ani znalec z oboru pracovní lékařství není kvalifikován. Aby k naplnění této skutkové podstaty došlo, je, vedle již zmíněného, rovněž nezbytné, aby k poškození zdraví nebo smrti zaměstnance došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dle ust. § 273 ZP je plněním pracovních úkolů (i) výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, (ii) jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a (iii) činnost, která je předmětem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je

---

<sup>62</sup>Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. Strana 934 (autorem citované části je JUDr. Zdeněk Novotný).

<sup>63</sup>Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. Strana 935 (autorem citované části je JUDr. Zdeněk Novotný).

též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem. Dle ust. § 274 ZP jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů ale je i školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

Pokud se týče nemocí z povolání, i ty se posuzují podle ustanovení ZoSZS a jejich seznam je v návaznosti na ust. § 271k odst. 4) ZP stanoven NNP. Dle ust. § 61 odst. 2 ZoSZS nemoci z povolání uznávají poskytovatelé v oboru pracovní lékařství, kteří získali povolení Ministerstva zdravotnictví České republiky k uznávání nemocí z povolání, kterými samozřejmě nemusí být vždy zároveň i příslušní poskytovatelé pracovnělékařských služeb ve smyslu ZP. Seznam poskytovatelů v oboru pracovní lékařství, kterým bylo uděleno povolení Ministerstva zdravotnictví České republiky k uznávání nemocí z povolání, je v souladu s ZoSZS dostupný na oficiálních internetových

stránkách Ministerstva zdravotnictví České republiky. Oprávnění poskytovatelé uznávají nemoci z povolání na základě (a) zjištění zdravotního stavu poskytovatelem pracovnělékařských služeb, (b) výsledků dalších odborných vyšetření, a (c) ověření podmínek vzniku nemocí z povolání příslušnými orgány ochrany veřejného zdraví podle ZoOVZ, respektive Státním úřadem pro jadernou bezpečnost, jde-li o podezření na vznik nemoci z povolání v souvislosti s prací v podmínkách ionizujícího záření, respektive příslušným poskytovatelem v oboru pracovní lékařství, kteří získali povolení ministerstva k uznávání nemocí z povolání, jde-li o podezření na vznik nemoci z povolání při výkonu práce v zahraničí. Ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda se nemoc posuzované osoby uznává nebo neuznává jako nemoc z povolání. Pokud má být ale naplněn výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. d) ZP, a pokud poskytovatel, který vydal posudek ohledně uznání nemoci z povolání, není zároveň příslušným poskytovatelem pracovnělékařských služeb, je nutné, aby byl vydán ještě jeden lékařský posudek. Tento lékařský posudek je v souladu s ust. § 52 písm. d) ZP oprávněn vydat pouze příslušný poskytovatel pracovnělékařských služeb<sup>64</sup> a musí v něm být uvedeno, že zaměstnanec v důsledku uznané nemoci z povolání nesmí dále konat sjednané práce. Je-li poskytovatel, který vydal posudek ohledně uznání nemoci z povolání, zároveň příslušným poskytovatelem pracovnělékařských služeb, nebrání samozřejmě nic tomu, aby oba shora specifikované výroky zahrnul do jednoho posudku. Pokud se týče přezkoumávání posudků ohledně uznání nemoci z povolání nebo toho, že zaměstnanec v důsledku nemoci z povolání nesmí nadále konat sjednané práce, platí totéž, co již bylo řečeno výše u posudku ohledně pracovního úrazu.

---

<sup>64</sup>Každý poskytovatel pracovnělékařských služeb je oprávněn v souladu s ust. § 61 odst. 1 ZoSZS posuzovat a zjišťovat zdravotní stav v souvislosti s nemocí z povolání, není však oprávněn nemocí z povolání uznávat, k tomu jsou oprávněni pouze poskytovatelé v oboru pracovní lékařství, kteří získali povolení Ministerstva zdravotnictví České republiky k uznávání nemocí z povolání v souladu s ust. § 61 odst. 2 ZoSZS.



Ohrožením nemocí z povolání se dle ust. § 347 odst. 1 ZP rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydávají poskytovatelé zdravotních služeb příslušní k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání, kterými jsou, jak již bylo podrobněji zmíněno výše, poskytovatelé v oboru pracovní lékařství, kteří získali povolení Ministerstva zdravotnictví České republiky k uznávání nemocí z povolání. Ust. § 347 odst. 1 ZP rovněž obsahuje zmocnění pro vládu k vydání nařízení, kterým by bylo stanoveno, které změny zdravotního stavu jsou ohrožením nemocí z povolání, a podmínky, za jakých se uznávají. Toto zmocnění nebylo dosud realizováno, a tak v současné době posuzování ohrožení nemocí z povolání závisí výlučně na lékařském posudku vydaném poskytovatelem lékařských služeb příslušným k vydání lékařského posudku ohledně nemoci z povolání, a to postupem a s možností přezkumu dle ZoSZS, rozebraným již výše.

Nejvyšší přípustnou expozici pro práce vykonávané na vybraných pracovištích stanoví rozhodnutím krajská hygienická stanice jako příslušný orgán ochrany veřejného zdraví (ust. § 78 odst. 1 písm. b) ve spojení s ust. § 78 odst. 2 a § 82 ZoOVZ). Nejvyšší přípustná expozice se stanoví u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu práce vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí, a spočívá – v zájmu prevence onemocnění profesionálního původu – v určení počtu směn, po jejichž odpracování zaměstnanec nesmí nadále tuto práci vykonávat a musí být přeřazen na prokazatelně méně riziková pracoviště, jestliže vlivy nepříznivé zdraví zaměstnance nelze jinak odstranit a další setrvání zaměstnance na původním pracovišti by bylo zdrojem zvýšeného nebezpečí

onemocnění, zejména vzniku nemocí z povolání.<sup>65</sup> Pokud zaměstnanec dosáhne na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví (krajská hygienická stanice) nejvyšší přípustné expozice, musí ho zaměstnavatel v souladu s ust. § 41 odst. 1 písm b) ZP převést na jinou práci. Nedojde-li k převedení na jinou práci, je dán výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. d) ZP.

Závěrem je u výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. d) ZP nutno poznamenat nikoliv nepodstatnou skutečnost, že pokud zaměstnavatel z tohoto důvodu se zaměstnancem pracovní poměr ukončí, vznikne zaměstnanci podle ust. § 67 odst. 2) ZP nárok na vyplacení odstupného ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku (k výpočtu průměrného výdělku viz blíže oddíl 3.6 této práce). V určitých případech se ale zaměstnavatel může povinnosti zaplatit odstupné zprostit (více viz oddíl 3.6 této práce).

#### *3.2.7.e Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. e) ZP*

I u tohoto výpovědního důvodu je, aby ho bylo možno k podání výpovědi úspěšně použít, nutné, aby existoval lékařský posudek vydaný příslušným poskytovatelem pracovnělékařských služeb, respektive rozhodnutí příslušného správního orgánu, který předmětný lékařský posudek přezkoumává. Ohledně toho kdo je příslušným poskytovatelem pracovnělékařských služeb, příslušným správním orgánem, jakož i podle kterých právních předpisů musí být lékařský posudek vydán a jak je možné obsah takového lékařského posudku napadnout, plně odkazují na výklad podaný k této problematice u předchozího oddílu k výpovědnímu důvodu dle ust. § 52 písm. d) ZP. Za nutné ovšem považují zdůraznit, že u výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. e) ZP, musí lékařský posudek stanovit, že příslušný zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost pro výkon sjednané práce. Pokud se týče doby, ve které

---

<sup>65</sup>Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 198 (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal).

musí příslušný lékařský posudek ve vztahu k výpovědi z pracovního poměru již existovat, tak je nutno zopakovat, že i u tohoto výpovědního důvodu musí být lékařský posudek vydán již v době, kdy je výpověď dána, a že takový posudek musí být vždy k výpovědi přiložen, popřípadě na něj musí být ve výpovědi odkázáno.

V principu bude důvodem k výpovědi na základě ust. § 52 písm. e) ZP případ, kdy se zaměstnanec stane plně nebo částečně invalidním a tato invalidita vedla k tomu, že pozbyl způsobilost konat dosavadní práci.<sup>66</sup>

Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. e) ZP je možno použít pouze v případě, pokud dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost zaměstnance vykonávat sjednanou práci není důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, neboť v takovém případě by se jednalo o speciální výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. d) ZP.

### *3.2.7.f Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. f) ZP*

Tento výpovědní důvod umožňuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď v případech, kdy zaměstnanec buď nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, nebo nesplňuje požadavky pro řádný výkon této práce. Do třetice je v ust. § 52 písm. f) ZP vymezen zvláštní případ výpovědního důvodu spočívajícího v nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce, a to případ, kdy má zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky, u kterého musí být ovšem pro platnost výpovědi splněny ještě další podmínky (viz níže).

---

<sup>66</sup>Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou, a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2008. Strana 186 (autorem citované části je JUDr. Josef Hochman).

V případě prvním, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy, záleží samozřejmě v první řadě na tom, jakou práci zaměstnanec u zaměstnavatele vykonává. Dále pak je podstatné to, jaké právní předpisy se na výkon takové práce vztahují. Předpokladem může být dosažení určitého vzdělání (např. vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu, obor „právo“) nebo získání určitého oprávnění k provozování určité činnosti (např. řidičského oprávnění), ale třeba i české státní občanství. Právními předpisy jsou ve smyslu tohoto ustanovení nejen právní předpisy publikované ve Sbírce zákonů, ale i vnitřní předpisy a pracovní řády, a proto zaměstnanec musí splňovat i předpoklady stanovené v těchto právních předpisech, jinak mu může dát zaměstnavatel platnou výpověď.<sup>67</sup> Podmínky nebo ukazatelé, které jsou právními předpisy stanovené pro určení výše platu v rámci platového rozpětí nebo přiznání určité tarifní třídy, nejsou však předpoklady ve výše uvedeném smyslu.<sup>68</sup> Předpoklady jsou zpravidla právními předpisy stanoveny obligatorně, a tak je není možno dohodou zaměstnance a zaměstnavatele vyloučit. Pracovní poměr sice v případě, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, nevznikne neplatně, ani v případě, že nesplňování předpokladů nastane až po vzniku pracovního poměru, automaticky nezanikne, zaměstnanec ale nemůže vykonávat práce, které s ním byly v jeho pracovní smlouvě sjednány, a proto musí buď dojít ke změně pracovní smlouvy v části týkající se druhu sjednané práce, nebo musí být pracovní poměr rozvázn výpovědí dle ust. § 52 písm. f) ZP. V některých případech jsou však předpoklady pro výkon určité práce stanoveny právními předpisy pouze fakultativně a připouští tedy, aby je zaměstnavatel prominul. Někdy může být právo prominout některé předpoklady vloženo do pravomoci některého státního orgánu. Zároveň, pokud by zaměstnanec pozbyl předpoklady stanovené zvláštními předpisy pro výkon

---

<sup>67</sup>Viz např. rozhodnutí uveřejněná ve sbírce Soudních rozhodnutí a stanovisek pod označeními R 15/ 1998 nebo R 38/1979.

<sup>68</sup>Rozhodnutí uveřejněné ve sbírce Soudních rozhodnutí a stanovisek pod označením 51/1975.

sjednané práce pouze dočasně, měl by zaměstnavatel ještě možnost ho převést na jinou práci (ust. § 41 odst. 2) písm. c) ZP), celkově ale maximálně na 30 pracovních dní v kalendářním roce.

Jak jsem již zmínila výše, v zásadě můžeme rozlišovat případy, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy a/nebo požadavky pro řádný výkon sjednané práce již v době, kdy vznikl pracovní poměr, a případy, kdy k tomu došlo až později. V prvním případě zde vlastně potencionálně již od vzniku pracovního poměru existuje zaměstnavatelova možnost, dát zaměstnanci platnou výpověď. V případě druhém pak samozřejmě zaměstnavatel má možnost dát zaměstnanci výpověď až v okamžiku, kdy předpoklady anebo požadavky, které doposud splňoval, splňovat přestane. Dále je nutné v souvislosti s touto problematikou poznamenat, že pokud zaměstnanec nesplňuje příslušné předpoklady a zaměstnavatel mu dá z toho důvodu platnou výpověď, tak jej zaměstnavatel může po dobu běhu výpovědní lhůty převést na jinou práci (ust. § 41 odst. 2 písm. a) ZP).

Pokud se týče právních předpisů, které se vztahují na výkon příslušné práce, není rozhodné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně zaměstnanci výpověď z toho důvodu, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce i za té situace, že tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru zaměstnance a při vzniku pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány.<sup>69</sup> Někdy dokonce právní předpisy stanoví přechodnou dobu, po kterou si zaměstnanci mohou svoji kvalifikaci pro výkon sjednané práce doplnit, a po kterou tedy zaměstnavatel není oprávněn jim dát

---

<sup>69</sup>Rozhodnutí uveřejněné ve sbírce Soudních rozhodnutí a stanovisek pod označením 51/1975.

výpověď, neboť díky výjimce v zákoně stále potřebnou kvalifikaci pro výkon sjednané práce splňují. Právo dát výpověď v takových případech zaměstnavateli vznikne až v okamžiku, kdy takové přechodné období skončí, a příslušný zaměstnanec si po dobu jeho trvání svoji kvalifikaci nedoplnil. U nás byla tato situace v minulosti např. u zdravotnického personálu, u kterého byly požadavky na úroveň vzdělání legislativně zvyšovány v souladu s právem Evropské Unie.

Případy, kdy zaměstnanec nesplňuje požadavky pro řádný výkon sjednané práce, jsou výpovědním důvodem pouze v případě, kdy se tak stalo bez zavinění zaměstnavatele. Tyto požadavky dle znění zákona nemusí být stanoveny právními předpisy. Jde o požadavky, které jsou nezbytné pro výkon práce vykonávané příslušným zaměstnancem a mohou být například specifikovány v pracovním řádu nebo přímo v pracovní smlouvě, ale zřejmě by mohly vyplývat i přímo z charakteru konané práce. Může jít o požadavky týkající se jak specifických odborných znalostí, tak i určitého stupně dovednosti, manuální zručnosti, fyzických vlastností, organizační schopnosti, schopnosti udržet u podřízených pracovníků pracovní kázeň apod.<sup>70</sup> Mělo by jít ovšem o takové předpoklady, u kterých bude zaměstnavatel schopen prokázat, že jsou nezbytné pro řádný výkon sjednané práce a že je tudíž vyžaduje oprávněně, respektive že poté, co je zaměstnanec splňovat přestal, došlo k naplnění tohoto výpovědního důvodu. Každopádně tento výpovědní důvod nebude naplněn v případě, kdy nesplňování předpokladů bylo zaviněno, ať už jakýmkoli způsobem, ze strany zaměstnavatele. Na druhé straně se zákon nezmiňuje o jakémkoli zavinění ze strany zaměstnance. To tedy znamená, že bude výpovědní důvod naplněn jak v případě, kdy si zaměstnanec nesplňování předpokladů k výkonu práce zavinil, tak i v případě, kdy nikoli.

---

<sup>70</sup>Bernard, F., Pavlátová, J. *Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. doplněné vydání. Praha: Práce, 1984, s. 218 (autorkou citované části je doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.).

Co se týče neuspokojivých pracovních výsledků, tak u nich bude výpověď platná pouze v případě, kdy byl zaměstnanec zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Tyto případy jsou v ZP upraveny jako zvláštní případy nesplňování předpokladů pro výkon práce ze strany zaměstnance, a tudíž ani zde nemohou být neuspokojivé pracovní výsledky zaviněny ze strany zaměstnavatele, jinak by tento výpovědní důvod naplněn nebyl. Dále je nutné, aby zaměstnavatel písemně zaměstnance vyzval k odstranění těchto nedostatků, a ten tak neučinil. Co je přiměřenou dobou, bude zřejmě nutno posuzovat v konkrétním případě dle konkrétních okolností. Toto upozornění musí být písemné. Jde o hmotněprávní podmínku případné pozdější výpovědi a bez jejího splnění by tato výpověď nebyla platná.

I výpověď z tohoto výpovědního důvodu bude platná pouze v případě, kdy zaměstnavatel dodrží, respektive neporuší, zákazy výpovědi stanovené v ust. § 53 ZP (blíže viz oddíl 3.2.8 této práce).

### *3.2.7.g Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. g) ZP*

Jako první, je v tomto ustanovení upravena možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď proto, že je dán některý z důvodů, pro něž by mohl zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnavatel proto zaměstnanci může dát výpověď (i) pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo (ii) byl-li zaměstnanec 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 (ust. § 55 odst. 1) písm. a) ZP), nebo pokud (iii) zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních

předpisy vztahující se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (ust. § 55 odst. 1) písm. b) ZP).

Všechny výše uvedené důvody, které jsou včetně podmínek pro jejich uplatnění podrobně rozebrány v oddíle 3.2.1 této práce věnovaném samotnému institutu okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, v podstatě postihují ty případy, kdy dojde k tak závažnému jednání zaměstnance nebo porušení jeho povinností, že pro zaměstnavatele není únosné, aby zaměstnanec u něj setrval až do uplynutí výpovědní doby. Proto zákonodárce dává zaměstnavateli možnost okamžitého zrušení pracovního poměru, na druhou stranu mu ZP dává i možnost dát zaměstnanci ze stejných důvodů výpověď, a tudíž nechat výpovědní dobu uběhnout. To, zda zaměstnavatel se zaměstnancem z důvodu, pro který s ním může okamžitě zrušit pracovní poměr, tento pracovní poměr zruší nebo mu dá z tohoto důvodu výpověď, je zcela na zaměstnavateli. Pokud ovšem zaměstnavatel zvolí jednu z těchto možností, musí, aby došlo platně ke skončení pracovního poměru, splnit i veškeré další náležitosti, které ZP k platnému skončení pracovního poměru u toho kterého způsobu vyžaduje, a to samozřejmě včetně lhůt pro jejich uplatnění.

Dále je v ust. § 52 písm. g) ZP upravena možnost zaměstnavatele dát výpověď v případě, kdy zaměstnanec **závažně** poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Pro naplnění tohoto výpovědního důvodu je potřeba, aby se zaměstnanec dopustil zaviněného protiprávního jednání, které spočívá v závažném porušení některé povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (k pojmu „*povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci*“ viz oddíl 3.2.7.e této práce). ZP u tohoto výpovědního důvodu vyžaduje, aby povinnost vyplývající z právních předpisů



vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci byla zaměstnancem porušena v intenzitě „závažně“. Lze říci, že závažné porušení je poněkud nižší intenzity, než „hrubé porušení“ nebo dokonce „zvlášť hrubé porušení“, které zaměstnavatele opravňuje se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě zrušit. Nejvyšší soud České republiky k této problematice ve vztahu k ust. § 52 písm. g) ZP (respektive dříve k ust. § 46 odst. 1 písm. f) ZP 1965) konstatoval, že patří k ustanovením s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého předem neomezeného okruhu okolností. Při zkoumání stupně intenzity může soud přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod.<sup>71</sup> Za závažné porušení považoval soud například neomluvenou absenci (ve srovnání s hrubým porušením, kde by mělo jít o dlouhodobou neomluvenou absenci), výkon práce pro sebe a jiné osoby v pracovní době, nedovolené používání dopravních prostředků zaměstnavatele na soukromé cesty, opilství, majetkové a morální delikty na pracovišti, ublížení na zdraví, nerespektování příkazů nadřízených, urážky a podobně.<sup>72</sup> Zákonným předpokladem pro naplnění tohoto výpovědního důvodu je i zavinění na straně zaměstnance. ZP zavinění ani jeho formy nedefinuje, a tak je opět potřeba vycházet z právní teorie. Dle ní je zavinění, jako jeden z důležitých znaků subjektivní stránky deliktu, založeno na různém utváření prvků vědění a vůle, z něhož se pak vychází při rozlišování různých forem a stupňů zavinění. Základními formami zavinění jsou nedbalost a úmysl, které

<sup>71</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000.

<sup>72</sup>Rozhodnutí uveřejněné ve sbírce Soudních rozhodnutí a stanovisek pod označením 18/1974.

se dále dělí na nedbalost vědomou a nevědomou a úmysl přímý a nepřímý.<sup>73</sup> Jelikož ZP v tomto místě ani jednu z těchto forem nevyklučuje, tak je potřeba dojít k závěru, že závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může zaměstnanec způsobit jak úmyslně, tak i z nedbalosti, a to popřípadě i z nedbalosti nevědomé.

Ustanovení § 52 písm. g) ZP dává zaměstnavateli možnost dát zaměstnanci výpověď i v případě, kdy jde o méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. V tomto případě však musí být toto méně závažné porušování soustavné a zároveň musí být splněny i další podmínky. Tyto podmínky spočívají v tom, že zaměstnanec musel být v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi, a to v době posledních 6 měsíců. V tomto případě tedy musí jít o soustavné zaviněné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, které je co do intenzity méně závažné. O povinnostech vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci i o zavinění jsem se již zmínila, a tudíž je potřeba na tomto místě osvětlit pouze pojem soustavnosti porušování a jeho intenzitu „méně závažně“. Dle jednoho soudního rozhodnutí, které se sice vztahovalo ke staré právní úpravě, ale lze ho bezpochyby použít i na aktuální ZP o něj jde tehdy, jestliže se jej zaměstnanec dopustil alespoň třikrát a pokaždé dosahují intenzity méně závažného porušení pracovní kázně.<sup>74</sup> Musí být mezi nimi přiměřená časová souvislost a posouzení všech okolností případu a celkového občanského a pracovního profilu zaměstnance odůvodňovat závěr, že zaměstnanec nehodlá ani v budoucnu porušované povinnosti (dříve pracovní kázeň) dodržovat. V posuzovaném

---

<sup>73</sup>Boguszak, J., Čapek, J., Gerloch, A. *Teorie práva*. 2. přepracované vydání. Praha: ASPI Publishing, 2004. Strany 204-205 (autorem citované části je Prof. JUDr. Jiří Boguszak, DrSc.).

<sup>74</sup>Rozhodnutí uveřejněné ve sbírce Soudních rozhodnutí a stanovisek pod označením 52/1994.

případě porušil zaměstnanec povinnost plně využívat pracovní dobu k vykonávání svěřených prací v době dvou měsíců dokonce více než ve třech případech (šlo nejméně o čtyři případy, které zaměstnavatel uvedl ve výpovědi). K tomuto rozhodnutí je potřeba dodat, že soustavnost by byla bezpochyby splněna i v případě, kdyby šlo o různá méně závažná porušení povinností.

Pokud se týče upozornění, které je zaměstnavatel povinen učinit, tak u něj ZP vyžaduje písemnou formu a platí zde totéž, co bylo uvedeno výše u výzvy dle ust. § 52 písm. f) ZP.

V případech, kdy zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci nebo z důvodů, pro něž lze se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, platí pro zaměstnavatele určitá časová omezení. Pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr totiž dle ust. § 58 odst. 1 ZP, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpозději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Obě tyto lhůty jsou lhůty prekluzivní, a proto po jejich uplynutí již zaměstnavatel výpověď dát nemůže. Zatímco první lhůta je lhůtou subjektivní, což znamená, že se počíná běžet od okamžiku určitého subjektivního vjemu, který v tomto případě spočívá v tom, že se zaměstnavatel o porušení dozvěděl, druhá z nich je lhůtou objektivní. Skončení roční objektivní lhůty ukončí lhůtu, po níž mohl zaměstnavatel ukončit pracovní poměr výpovědí, a to bez ohledu na to, zda skončila či vůbec

počala běžet subjektivní lhůta. Ust. § 58 odst. 2 ZP pak upřesňuje běh lhůt v určitých zvláštních případech, neboť stane-li se podle něj v průběhu subjektivní lhůty 2 měsíců jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, lze dát výpověď (nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr) ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Zaměstnavatel může v průběhu výpovědní doby i v případě výpovědi z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. g) ZP zaměstnance převést na jinou práci. Není to zaměstnavatelova povinnost, nýbrž právo, a proto je to zcela na rozhodnutí zaměstnavatele, zda tak učiní či nikoli (ust. § 41 odst. 2 písm. a) ZP).

#### *3.2.7.h Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. h) ZP*

Poslední výpovědní důvod je v ZP upraven relativně krátkou dobu, a to konkrétně od 1. 1. 2012. S účinností ke stejnému datu tedy byla do ZP vložena i povinnost upravená v ust. § 301a ZP. Tato povinnost spočívá v tom, že zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek v souladu se ZoNP. Dle ust. § 56 odst. 1 ZoNP režim dočasně práce neschopného pojištěnce stanoví ošetřující lékař při rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti a změněn může být ošetřujícím lékařem v souladu se změnou zdravotního stavu. Dle ust. § 56 odst. 2 písm. b) ZoNP je místem pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce místo, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Dle ust. § 56 odst. 3 ZoNP smí zaměstnanec změnit místo pobytu v době dočasné

pracovní neschopnosti pouze s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře. Byla-li zaměstnanci povolena změna místa pobytu v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, je zaměstnanec povinen tuto změnu místa pobytu předem písemně nebo jinak prokazatelně oznámit svému zaměstnavateli, a to právě z toho důvodu, aby zaměstnavatel mohl kontrolovat plnění povinností stanovených v ust. § 301a ZP zaměstnancem.

Po dobu prvních 14 kalendářních dní zaměstnanci, který je v pracovní neschopnosti, vyplácí náhradu mzdy či platu zaměstnavatel, může proto také provádět kontrolu dodržování výše uvedených povinností, a pokud zjistí jejich porušení zvláště hrubým způsobem (např. pokud zaměstnanec by v době, kdy se má zdržovat doma, vykonával práci pro jiného zaměstnavatele, odjel na rekreaci apod.), může mu být dána i v době trvání dočasné pracovní neschopnosti výpověď. V tom případě ale nelze zároveň zaměstnanci snížit či odejmout náhradu mzdy či platu, která mu po stanovenou dobu pracovní neschopnosti přísluší (srov. ust. § 192 odst. 5 ZP).

I u tohoto výpovědního důvodu, obdobně jako u v předchozím oddíle rozebíraného výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. g) ZP, jsou zaměstnavateli stanovena určitá časová omezení pro jeho využití. Dle ust. § 57 odst. 1 ZP totiž z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. h) ZP může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl. Subjektivní lhůta pro zaměstnavatele k využití tohoto výpovědního důvodu je tedy kratší než u výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. g) ZP, kde je stanovena subjektivní lhůta 2 měsíce (viz blíže předchozí oddíl této práce). Objektivní lhůta pro výpověď je ale stejně dlouhá, jako u předchozího výpovědního důvodu, a trvá 1 rok ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Zároveň, dle ust. § 57 odst. 2 ZP, obdobně jako u předchozího výpovědního důvodu, stane-li se v průběhu 1 měsíce

jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření, čímž se v těchto případech subjektivní lhůta (a případně i objektivní, pokud se zaměstnavatel dozví o výsledku příslušného šetření déle než 1 rok poté, co důvod k výpovědi vznikl) pro dání výpovědi zaměstnavateli prodlužuje.

U tohoto výpovědního důvodu se zákazy výpovědi neuplatní, a to s výjimkami případů, kdy jde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou (blíže k zákazům výpovědi viz následující oddíl 3.2.8).

### **3.2.8 Zákaz výpovědi**

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem je upraven v ust. § 53 ZP. Tato úprava je založena na tom, že po dobu, po kterou se zaměstnanec nachází v tzv. **ochranné době**, mu zaměstnavatel nemůže dát výpověď. Z tohoto pravidla platí některé výjimky, které jsou upraveny v ust. § 54 ZP.

V ochranné době se zaměstnanec v první řadě nachází v případě, kdy je uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; přičemž při onemocnění tuberkulózou se ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování. Pokud se týče dočasné pracovní neschopnosti, tak se za ni zpravidla považuje i pravděpodobná dlouhodobá pracovní neschopnost, která teprve začíná, a to až do doby, než je možno posoudit její trvalost, tedy až do doby, kdy bude zaměstnanec převeden

do invalidity, popřípadě do částečné invalidity.<sup>75</sup> Vycházíme-li z ust. § 55 ZoNP, tak se dočasnou pracovní neschopností rozumí stav, který pro poruchu zdraví neumožňuje zaměstnanci vykonávat dosavadní činnost. Zároveň ZoNP vymezuje, že se za dočasnou pracovní neschopnost nepovažuje ošetřování zaměstnance (i) v nočním sanatoriu, (ii) v době detoxikace po požití alkoholu, omamných nebo psychotropních látek, s výjimkou případů, kdy zaměstnanec požil tyto látky bez vlastního zavinění, (iii) při poskytování zdravotní péče v osobním zájmu z kosmetických nebo estetických důvodů za úhradu zaměstnancem. Dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance posuzuje ošetřující lékař, a to u zaměstnance, který vykonává několik pojištěných činností, pro každou pojištěnou činnost samostatně. Z citovaného ustanovení jasně vyplývá, že zaměstnanec může být v rámci jednoho pracovního poměru uznán práce neschopným (např. pro manuální práce, pokud zaměstnanec utrpěl zlomeninu nohy), zatímco v jiném pracovním poměru tentýž zaměstnanec práce schopen bude (např. v pracovním poměru sjednaném pro práce, které lze vykonávat vsedě). ZoNP zároveň stanoví, což může být v praxi často podstatné, že pokud zaměstnanci po ukončení dočasné pracovní neschopnosti vznikne v následujícím kalendářním dni další dočasná pracovní neschopnost, považuje se tato dočasná pracovní neschopnost za pokračování předcházející dočasné pracovní neschopnosti; to však neplatí, jestliže tato další dočasná pracovní neschopnost byla uznána k jiné pojištěné činnosti.

Dále je zaměstnanec zákazem výpovědi chráněn při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení. Vojenské cvičení i výjimečné vojenské cvičení je dle ust. § 1 odst. 2 BZ vojenskou činnou službou mimo stav ohrožení státu nebo mimo válečný stav. Dle ust. § 12 BZ je vojenské

---

<sup>75</sup>Bernard, F., Pavlátová, J. *Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. doplněné vydání. Praha: Práce, 1984, s. 234 (autorkou citované části je doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.).

cvičení přípravou vojáka v záloze k plnění úkolů ozbrojených sil. Vojenské cvičení vykonává voják v aktivní záloze v prvním roce při prvním uzavření dohody o zařazení do aktivní zálohy v délce do 8 týdnů v kalendářním roce; v dalších letech v délce do 3 týdnů v kalendářním roce. Při uzavření další dohody o zařazení do aktivní zálohy vykonává voják v aktivní záloze vojenské cvičení v délce do 3 týdnů v kalendářním roce. Výjimečné vojenské cvičení pak vykonává voják v záloze, vyžadují-li to záchranné práce při živelných pohromách nebo při jiných závažných situacích ohrožujících životy, zdraví, životní prostředí nebo značné majetkové hodnoty. Vojáka v aktivní záloze lze povolát na výjimečné vojenské cvičení v délce do 14 dnů v kalendářním roce na základě nařízení vlády. Vojáka v povinné záloze lze na základě jeho písemné žádosti podané příslušnému krajskému vojenskému velitelství povolát na vojenské cvičení v celkové délce do 10 týdnů nebo na výjimečné vojenské cvičení v délce do 14 dnů v kalendářním roce. Dle ust. § 13 BZ povolá k výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení vojáka v záloze povolávacím rozkazem krajské vojenské velitelství a voják je v souladu s BZ povinen nastoupit výkon vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení u určeného vojenského útvaru v době, která je stanovena v povolávacím rozkaze. Výkon vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení končí dnem, kterým je z něho voják propuštěn (ust. § 14 BZ). Z výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení propouští vojáka služební orgán dle ust. § 14 BZ dnem (i) jeho vykonání ve stanovené délce, (ii) ve kterém vojenský lékař zjistí nemoc nebo úraz, pro který voják není schopen vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení vykonat, (iii) kterým byl voják vzat do vazby, nebo (iv) kterým byl voják vyzván k nastoupení výkonu trestu odnětí svobody. Z výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení může služební orgán vojáka propustit též z osobních nebo rodinných důvodů na základě jeho žádosti.



Zákon poskytuje zaměstnanci ochranu proti výpovědi rovněž v době, kdy je dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce. Výkonem veřejné funkce se pro účely ZP dle ust. § 201 ZP rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je (i) vymezena funkčním nebo časovým obdobím a (ii) obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů. Výkonem veřejné funkce je například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího. Ochranná doba trvá po celou dobu uvolnění k výkonu veřejné funkce.

V ochranné době se dále nachází i zaměstnankyně, když je těhotná nebo když zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo když zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Mateřská dovolená přísluší dle ust. § 195 ZP zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě po dobu 28 týdnů a při vícečetném porodu po dobu 37 týdnů, respektive po dobu 14 týdnů, jestliže se dítě narodilo mrtvé. Rodičovskou dovolenou je pak zaměstnavatel dle ust. § 196 ZP povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost, a to matce po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, vždy v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též dle ust. § 197 ZP zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory, nebo dítě, jehož matka zemřela. I v těchto případech přísluší mateřská dovolená ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a došlo-li k převzetí 2 nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku. Rodičovská dovolená pak v těchto případech přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let a pokud byla

čerpána i mateřská dovolená, přísluší rodičovská dovolená až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte. Dle ust. § 198 ZP se přeruší mateřská nebo rodičovská dovolená jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, a to tímto nástupem; nevyčerpaná část pak přísluší ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Mateřská nebo rodičovská dovolená rovněž nepřísluší, jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, po dobu, po kterou o dítě nepečují. Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, přísluší mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.

Posledním zákonem upraveným případem ochranné doby, je doba, po níž je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci. Ohledně toho kdo je poskytovatelem pracovnělékařských služeb, jak dochází k vydání lékařského posudku a jak je možné dosáhnout přezkoumání takového posudku byl již podrobný výklad podán v oddíle 3.2.7.d. Pokud se týče noční práce, tak tou je dle ust. § 78 odst. 1 písm. j) ZP práce konaná v noční době, kterou se rozumí doba mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancem

pracujícím v noci je dle ust. § 78 odst. 1 písm. k) ZP zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnavatel je pak dle ust. § 94 odst. 2 ZP u zaměstnanců pracujících v noci povinen zajistit, aby byly vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb vždy (i) před zařazením na noční práci, (ii) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, a (iii) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

Jak z výše uvedeného výkladu vyplývá, ochrana před výpovědí v ochranné době je poskytována zaměstnancům, kteří se nacházejí buď v určité tíživé životní situaci, na základě níž je pro ně obtížné hledat nové zaměstnání, a tudíž je potřeba, aby byli chráněni více než ostatní zaměstnanci, nebo plní určité důležité úkoly vůči společnosti, a tudíž by bylo nespravedlivé s nimi v této době pracovní poměr rozvázat.

Podstatný pro uplatnění ochranné doby je okamžik, kdy dojde k doručení výpovědi zaměstnanci, neboť tímto okamžikem se vůči němu stává účinnou. Pokud se zaměstnanec v tomto okamžiku již v ochranné době nachází, tak bude výpověď neplatná. Zákaz výpovědi v tomto případě platí i například v případě kdy zaměstnavatel nebo třeba i sama zaměstnankyně v době doručení výpovědi neví, že je těhotná. Pokud zaměstnanci byla dána výpověď a teprve poté u něj začne běžet ochranná doba tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (ust. § 53 odst. 2) ZP). Jde tedy o případy, kdy dojde k prodloužení výpovědní doby, o čemž jsem se zmínila již v oddíle 3.2.6. V praxi však může dojít k tomu, že ve výpovědní době nastalo více

ochranných dob. V takovém případě se tyto ochranné doby nesčítají, ale je potřeba každou takovou výpovědní dobu posuzovat samostatně, a pokud poslední z nich přesáhne výpovědní dobu, je pracovní poměr, resp. výpovědní doba prodlužována jen o tuto poslední ochrannou dobu.<sup>76</sup>

Ze zákazu výpovědi ovšem platí výjimky, na něž se zákaz výpovědi nevztahuje a výpověď tedy bude platná. Tyto případy jsou upraveny v ust. § 54 ZP. Dle tohoto ustanovení, konkrétně jeho písmene a) se ochranná doba neuplatní v případě, kdy byla zaměstnanci dána výpověď pro organizační změny uvedené v ust. § 52 písm. a) a b) ZP. V těchto případech se jedná o organizační změny spočívající ve zrušení zaměstnavatele nebo jeho části a v přemístění zaměstnavatele nebo jeho části a nebylo by tedy možné (v případě zrušení) respektive spravedlivé (v případě přemístění) požadovat, aby zaměstnavatel neměl právo v takových případech dát zaměstnanci, byť ve specifické životní situaci, výpověď. Zmíněná výjimka ze zákazu výpovědi se ale v případě výpovědi z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. b) ZP dle ust. § 54 písm. b) ZP neuplatní, pokud (i) se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána, což se jeví poněkud nejasné, neboť v takovém případě by vůbec výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. b) ZP nebyl dán<sup>77</sup>, nebo (ii) pokud jde o těhotnou zaměstnankyni (iii) zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, a (iv) zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat rodičovskou dovolenou, což je odůvodněno požadavkem na zvýšenou ochranu zaměstnanců v době těhotenství a v době, kdy pečují o děti bezprostředně po jejich narození, před ztrátou zaměstnání.

---

<sup>76</sup>Hůrka, P. *K zákazu výpovědi v ochranné době*. Právo a zaměstnání 7-8/2003.

<sup>77</sup>Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 218 (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal).

Další výjimky ze zákazu výpovědi, upravenou v ust. § 54 ZP pod písm. c), tvoří případy, kdy byla zaměstnanci dána výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. To ovšem platí pouze pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou). I v tomto případě jde, jako u případů uvedených v předchozím odstavci pod (i) – (iv), o jakousi výjimku z výjimky, neboť v případech, kdy je dána výpověď z některého důvodu, pro nějž lze se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, se zákaz výpovědi uplatní pouze u výše vyjmenovaných skupin zaměstnanců. U všech ostatních zaměstnanců se tedy při použití tohoto výpovědního důvodu zákaz výpovědi neuplatní.

Poslední výjimku ze zákazu výpovědi upravenou v ust. § 54 písm. d) ZP tvoří případy, kdy byla výpověď dána z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. g) ZP) nebo z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. h) ZP. V prvním případě se jedná o případy výpovědi pro závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci popřípadě pro soustavné, méně závažné porušování takových povinností. Druhý shora jmenovaný důvod výpovědi se vztahuje na případy, kdy zaměstnanci poruší tzv. „jinou povinnost“ stanovenou v ust. § 301a ZP, tedy povinnost zdržovat se v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle ZoNP. I v těchto případech se zákaz výpovědi uplatní pouze u skupin zaměstnanců v příslušném ustanovení vyjmenovaných a u ostatních nikoli. Konkrétně se

tato výjimka ze zákazu výpovědi, a to z důvodu zvýšené ochrany budoucích matek a rodičů pečujících o malé děti před ztrátou zaměstnání, vztahuje pouze na těhotné zaměstnankyně a na zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

### 3.2.9 Výpověď daná zaměstnavatelem v Rakousku

Jak jsem již na počátku této práce poznamenala, koncepce výpovědi ze strany zaměstnavatele, respektive ochrany zaměstnance před bezdůvodnou či nepředvídatelnou výpovědí, která může mít ve sféře zaměstnance nedozírné následky, není v rakouském právním řádu řešena pomocí taxativního výčtu výpovědních důvodů, nýbrž prostřednictvím jednotlivých druhů tzv. ochrany proti výpovědi (*Kündigungsschutz*). Ochrana proti výpovědi je v rakouské pracovněprávní literatuře rozdělována na všeobecnou ochranu proti výpovědi (*allgemeiner Kündigungsschutz*), individuální ochranu proti výpovědi (*individueller Kündigungsschutz*) a zvláštní ochranu proti výpovědi (*besonderer Kündigungsschutz*). Základem této legislativní konstrukce je stanovení podmínek, při jejichž nesplnění je výpověď neplatná, resp. při přesném překladu odporovatelná (*Anfechtbar*). Neplatnost je koncipována jako relativní, a proto je výpověď považována za platnou, a to až do té doby dokud se, při dodržení všech formálních zákonných požadavků pro podání návrhu (lhůta, aktivní legitimace apod.), před soudem neprokáže opak.<sup>78</sup>

Od případů spadajících pod ochranu proti výpovědi, k nimž bude podán podrobný výklad níže, je potřeba odlišit takové, v nichž nebyly dodrženy některé formální obligatorní náležitosti pro výpověď. Jde například o nedodržení výpovědního termínu popřípadě nedodržení délky výpovědní doby, přičemž může dojít k několika rozdílným situacím. V situaci kdy by byla výpovědní doba delší nebo výpovědní termín pozdější než ten který měl být

---

<sup>78</sup>Petrovic, G., Maschka, P., Matyas, A., Pichelmayer, M. *Aktuelles Handbuch des Arbeitsrechts für die betriebliche Praxis*. Doplněný dotisk. Vídeň: WEKA-Verlag Gesellschaft mbH, 2003.

aplikován (dle zákona, kolektivní smlouvy, závodních ujednání popřípadě pracovní smlouvy), bude výpověď platná. Jiná situace by nastala v případě, kdy by byla výpovědní doba kratší nebo výpovědní termín dřívější než ten který měly být aplikován, popřípadě došlo-li by k výpovědi zcela bez ohledu na povinnost dodržovat výpovědní termíny. V takových případech sice dojde ke skončení pracovního poměru po uplynutí zaměstnavatelem stanovené lhůty či k zaměstnavatelem stanovenému termínu (samozřejmě pouze za předpokladu, že výpověď splňovala všechny požadavky, které jsou na ni zákonem, kolektivní smlouvou či pracovní smlouvou kladeny), ale zároveň budou takovým jednáním vyvolány právní následky, jaké zákon spojuje s tzv. neodůvodněným, předčasným ukončením pracovního poměru (*unbegründete vorzeitige Auflösung*), jehož úpravu nalezneme v ust. § 1162b ABGB popřípadě v ust. § 28 a § 29 AngG. Zaměstnanec má v takových případech právo zejména na náhradu škody, jakož i na náhradu mzdy za dobu, o kterou byl jeho pracovní poměr z důvodu nedodržení výpovědní doby či výpovědního termínu zkrácen (podrobný výklad je podán v oddíle 3.2.6 této práce).

Dalšími případy nespádajícími pod ochranu proti výpovědi jsou ty, kdy je výpověď dle ustanovení sjednaných v kolektivní smlouvě, v závodních ujednáních popřípadě v pracovní smlouvě možná pouze při uvedení výpovědního důvodu (výpovědní důvody mohou být stanoveny např. taxativně nebo demonstrativně) nebo je pro zaměstnavatele vyloučena zcela a důvod ve výpovědi uveden nebyl nebo výpověď byla i přes její vyloučení zaměstnavatelem dána. V takových případech je výpověď neplatná a nepovede ke skončení pracovního poměru.<sup>79</sup>

Mimo ochranu proti výpovědi stojí i výpověď, která by směřovala proti dobrým mravům (např. výpověď nábožensky nebo politicky motivovaná).

---

<sup>79</sup>Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. *Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: MANZ'sche Verlags - und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2008, s. 131-132.

Taková výpověď by byla rovněž neplatná, a tudíž by nevedla ke skončení pracovního poměru.

Po výše uvedeném obecném úvodu je možné přistoupit k jednotlivým druhům ochrany proti výpovědi v Rakousku, kterým se věnuji v následujících pododdílech.

### 3.2.9.a Všeobecná ochrana proti výpovědi (*allgemeiner Kündigungsschutz*)

Úprava všeobecné ochrany proti výpovědi je obsažena v ust. § 105 a § 107 ArbVG. Ve zmíněných zákonných ustanoveních jsou stanoveny předpoklady, při jejichž splnění může zaměstnanec buď sám, nebo prostřednictvím závodní rady výpověď (resp. její platnost) napadnout u soudu. Platnost výpovědi je dle této úpravy podmíněna souhlasem závodní rady, a proto je zřejmé, že chrání zaměstnance pouze u těch zaměstnavatelů, u nichž je povinnost tvořit závodní radu. Jinak řečeno jde o zaměstnavatele, kteří spadají pod úpravu obsaženou v II. části ArbVG (ust. § 33 - § 134 ArbVG). Aplikovatelnost této části je poměrně široká, a proto je ochrana proti výpovědi v ní obsažená nazývána právě ochranou všeobecnou. Je nutné ovšem poznamenat, že výslovně jsou z její působnosti vyňati vedoucí zaměstnanci.

Úprava všeobecné ochrany proti výpovědi je v ArbVG rozdělena do několika fází. První fází je tzv. předběžné řízení (*Vorverfahren*).<sup>80</sup> Toto předběžné řízení spočívá v tom, že každý záměr ukončení pracovního poměru výpovědí u některého ze zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen oznámit závodní radě (*Betriebsrat*). Dále je zaměstnavatel povinen vyčkat s výpovědí 5 pracovních dnů (pracovním dnem je míněn den, který je za pracovní považován v předmětném závodě), přičemž během této lhůty má závodní rada právo k zaměstnavatelovu záměru zaujmout stanovisko. V případě, kdy

---

<sup>80</sup>Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. *Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: MANZ'sche Verlags - und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2008, s. 134.



zaměstnavatel nesplní některou z výše zmíněných povinností (oznámení závodní radě, dodržení pětidenní lhůty), bude jeho výpověď neplatná. Pokud se týče stanoviska závodní rady, mohou nastat tři situace. Závodní rada může jednak s výpovědí vyslovit výslovný souhlas a tudíž jí již nebude možné napadnout u soudu, s výjimkou případů, kdy bude výpověď dána z některých zákonem zapovězených důvodů (viz níže). Další možností je, že závodní rada s výpovědí nesouhlasí, čímž jí zároveň případně aktivní legitimace pro případné napadení výpovědi u soudu, anebo nastane poslední možnost, čili během pětidenní lhůty závodní rada ani nevysloví s výpovědí souhlas ani jí nebude odporovat, a tudíž případně aktivní legitimace pro případné napadení výpovědi u soudu zaměstnanci, o němž se u dané výpovědi jedná.

Od toho, jak reagovala či nereagovala závodní rada v předběžném řízení, se odvíjí další zákonný postup u zaměstnanců, jež spadají pod úpravu všeobecné ochrany proti výpovědi. Pokud závodní rada se záměrem zaměstnavatele ukončit pracovní poměr výpovědí u předmětného zaměstnance nesouhlasila, je právě ona aktivně legitimována k napadení výpovědi u soudu, jak již bylo zmíněno výše, a to v týdenní lhůtě ode dne, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď. Této své legitimace může závodní rada ovšem využít pouze v případě, kdy o soudní napadení dané výpovědi příslušný zaměstnanec požádá. Pokud závodní rada i přes žádost zaměstnance svého práva nevyužije, je k napadení výpovědi oprávněn sám zaměstnanec, a to opět v týdenní lhůtě, která se počíná běžet po vypršení lhůty určené pro podání žaloby závodní radou. V případě kdy se závodní rada k výpovědi v zákonné lhůtě nevyslovila ani kladně, ani záporně, je k napadení výpovědi u soudu oprávněn zaměstnanec sám, a to v týdenní lhůtě od podání výpovědi zaměstnavatelem. Je ještě nutné poznamenat, že zákon pamatuje i na takové případy, kdy u zaměstnavatele nebyla zřízena závodní rada, ačkoli zřízena být měla. V takových případech totiž zákon přenáší oprávnění k napadení výpovědi

žalobou u soudu na zaměstnance i v případech, kdy by jej měla závodní rada, pokud by byla zřízena. Soudem příslušným k rozhodnutí o žalobě napadající výpověď je pracovní a sociální soud (*Arbeits- und Sozialgericht*).

Důvodem k napadení výpovědi zaměstnancem (závodní radou) u soudu mohou být vedle nedodržení výše uvedených povinností zaměstnavatelem i důvody, pro které zaměstnavatel hodlal pracovní poměr výpovědí ukončit. V zákoně jsou upraveny dvě odlišně koncipované skupiny důvodů, pro něž je možno výpovědi u soudu „odporovat“ (*Anfechtungsgründe*).<sup>81</sup> Na jedné straně jde o v ust. § 105 odst. 3, bod 1. ArbVG vyjmenovaných 13 důvodů, pro něž bude výpověď neplatná a na druhé straně jde o případy, kdy bude výpověď dle úpravy obsažené v ust. §105 odst. 3, bod 2. ArbVG tzv. sociálně neospravedlnitelná (*sozial ungerechtfertigt*). Neplatnost výpovědi pro sociální neospravedlnitelnost je ovšem možno aplikovat pouze u zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru minimálně šest měsíců (počítaných ode dne nástupu do práce do dne, kdy byla zaměstnanci výpověď doručena).

V rámci 13 vyjmenovaných důvodů, pro něž lze výpověď u soudu napadnout se zákonodárce soustředil zejména na ochranu výkonu práv, která jsou zaměstnancům přiznávána v rámci kolektivního pracovního práva, a proto právo napadnout výpověď přiznává zaměstnanci v případech, kdy zaměstnavatel výkonu těchto práv omezuje tím, že zaměstnance pro jejich výkon postihne výpovědí. Jako příklad je možno uvést situaci, kdy by zaměstnavatel ukončil pracovní poměr výpovědí proto, že se zaměstnanec ucházel o členství v závodní radě, popřípadě proto, že dříve v závodní radě působil (ust. § 105 odst. 3, 1., písm. e) ArbVG). Ostatní důvody lze zhruba

---

<sup>81</sup>Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. *Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2008, s. 136.

shrnout tak, že směřují k ochraně zaměstnanců před výpovědí v případech, kdy se budou dovolávat svých práv, na něž mají ze zákona nárok. Vzhledem k výše uvedenému je zřejmé, že prokazování toho, že výpověď byla motivována některým z důvodů, které jsou v zákoně uvedeny je velice obtížné, a proto stačí, aby tato skutečnost byla prokázána jako velice pravděpodobná, nikoli však nezvratná (*Glaubhaftmachung*).

Pokud se týče druhé skupiny důvodů pro napadnutí výpovědi dané zaměstnavatelem u soudu, tedy důvody ležící v „sociální neospravedlnitosti“, tak ty spočívají nikoli v zaměstnavatelových motivech, které ho k výpovědi vedly, nýbrž v objektivních skutečnostech nezávislých na vůli zaměstnavatele, které jsou s výpovědí spojeny. Dle zákona je totiž výpověď sociálně neospravedlnitelná pokud poškozují podstatné zájmy (*wesentliche Interessen*) zaměstnance. Podstatné zájmy zaměstnance nejsou v zákoně blíže specifikovány, a proto je nutné vyjít z odborné literatury a z judikatury. Ve zmíněných pramenech jsou za podstatné zájmy zaměstnance uznávány např. to, že výpovědí dojde ke zhoršení sociální a hospodářská situace zaměstnance, popř. že dojde ke snížení jeho příjmů či šance na získání srovnatelného zaměstnání, ale i věk, doba, po kterou byl zaměstnanec u zaměstnavatele zaměstnán apod.<sup>82</sup> Zákon ovšem výpověď za sociálně neospravedlnitelnou prohlašuje pouze za předpokladu, že zaměstnavatel nepředloží důkaz, že zde existují skutečnosti ležící na straně zaměstnance, které poškozují zájmy závodu (*betrieblichen Interessen*) v němž je zaměstnanec zaměstnán (např. porušování povinností vyplývajících z pracovního poměru zaměstnancem), nebo že jsou u daného zaměstnavatele určité potřeby pro další pokračování jeho činnosti, které brání tomu, aby byl zaměstnanec zaměstnavatelem nadále zaměstnáván (např. omezení či částečné zastavení výroby apod). V literatuře jsou důvody uvedené v předchozí větě

---

<sup>82</sup>Krapf, G. *Ihr recht bei Kündigung*. 2. vydání. Vídeň: Verlag des Österreichisches Gewerkschaftsbundes, leden 1999, s. 58-62.

jako protiváha sociální neospravedlnitosti nazývány jako důvody ospravedlňující výpověď (*Kündigungserleichterungsgründe*), neboť při jejich existenci bude výpověď platná i když bude poškozovat podstatné zájmy zaměstnance.<sup>83</sup> Je ještě nutno dodat, že dle judikatury Nejvyššího soudního dvora (*Oberster Gerichtshof*) může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď v případě druhého z důvodů ospravedlňujících výpověď, tedy v případě zájmů ležících na straně zaměstnavatele, pouze tehdy, pokud mu nabídl jiné pracovní místo na kterém by jej v rámci svého závodu (závodů) zaměstnat, a to třeba i za horších podmínek (jde o tzv. *soziale Gestaltungspflicht*).<sup>84</sup>

### 3.2.9.b Individuální ochrana proti výpovědi (*individueller Kündigungsschutz*)

Zákonná ustanovení, která jsou v literatuře souhrnně nazývána jako individuální ochrana proti výpovědi, netvoří takový jednotný celek jako je tomu u ustanovení upravujících všeobecnou ochranu proti výpovědi. Konkrétně individuální ochranu proti výpovědi obsahuje AVRAG, který upravuje pracovní smlouvu, jakož i práva a povinnosti pracovní smlouvou založená (konkrétně jde o ust. § 8 odst. 2, § 9 odst. 2 a § 15 odst. 1, 3, 4, 5 a 6 AVRAG). Dále je to úprava obsažená v GIBG upravujícím rovné zacházení v pracovněprávních vztazích (ust. § 12 odst. 7 GIBG). Právní úpravu individuální ochrany proti výpovědi obsahuje i BEinstG (ust. § 7f, § 7i a § 7k BEinstG), regulující zaměstnávání zaměstnanců se zdravotním postižením. Konečně stručnou úpravu individuální ochrany proti výpovědi obsahuje i MschG (ust. § 15n odst. 2 MschG), a to ve vztahu k matkám, přičemž obdobnou úpravu, ovšem ve vztahu k otcům, obsahuje VKG (ust. § 8f odst. 2 AVG). Úpravu v MschG a VKG zde zmiňuji jen okrajově, neboť v MschG a AVG je obsažena zejména úprava tzv. zvláštní ochrany proti výpovědi, která otce a matky chrání ještě silněji (viz blíže následující pododíl 3.2.9.c této práce).

<sup>83</sup>Schrank, F. *Arbeitsrecht, ein systematischer Grundriss*. Vídeň: WuV/Universitätsverlag, 2001, s. 236.

<sup>84</sup>Schrank, F. *Arbeitsrecht, ein systematischer Grundriss*. Vídeň: WuV/Universitätsverlag, 2001, s. 238.

Stejně jako všeobecná ochrana proti výpovědi je i individuální ochrana proti výpovědi koncipována tak, že lze napadnout platnost výpovědi u soudu, pokud zaměstnavatel ukončí pracovní poměr zaměstnance z některého důvodu upraveného ve shora specifikovaných zákonných ustanoveních. Jde v podstatě o rozšíření všeobecné ochrany proti výpovědi i na individuální případy, které se vztahují pouze na některé skupiny zaměstnanců, kteří, jak vyplývá ze shora specifikovaných zákonů, respektive z problematiky, kterou se tyto zákony zabývají (nediskriminace zaměstnanců, zaměstnávání zaměstnanců se zdravotním postižením, zaměstnávání matek a otců apod.), vyžadují určitou vyšší míru ochrany proto, v jaké životní situaci či v jakém (menšinovém) postavení se nacházejí. Lhůta pro napadení protiprávní výpovědi u soudu je pro důvody dle AVRAG jeden týden a pro důvody dle GIBG a BEinstG 14 dní. Stejně tak jako u všeobecné ochrany proti výpovědi stačí, aby protiprávnost výpovědi byla u soudu prokázána jako velice pravděpodobná, nikoli však nezvratná (*Glaubhaftmachung*). Aktivní legitimaci má k podání žaloby podle ustanovení o individuální ochraně proti výpovědi zaměstnanec. Pokud je u zaměstnavatele zřízená závodní rada, tak podání výpovědi musí předcházet předběžné řízení (*Vorverfahren*), které jsem popsala v části věnované všeobecné ochraně proti výpovědi, a v případě, kdy ustanovení o předběžném řízení nebudou dodržena, tak to bude mít stejné následky, jaké jsem již popsala výše.

Jako příklad důvodu, na základě kterého nelze platně ukončit pracovní poměr výpovědí, lze opět uvést sociální neospravedlnitelnost, a to ve smyslu který je popsán výše v oddíle o všeobecné ochraně proti výpovědi (text v AVRAG se prakticky shoduje s textem v ArbVG). U sociální neospravedlnitelnosti upravené v AVRAG jde vlastně o rozšíření ochrany poskytované dle ArbVG i na zaměstnance zaměstnané u zaměstnavatelů, u nichž není povinnost tvořit

závodní radu. AVRAG ovšem ochranu omezuje na zaměstnankyně narozené v letech 1940-1947 a zaměstnance narozené v letech 1935-1942, a tudíž dnes již není v praxi příliš široce aplikovatelná.

Dle GIBG může zaměstnanec napadnout výpověď u soudu, pokud zaměstnavatel ukončil zaměstnancův pracovní poměr výpovědí z některého z důvodů, proti kterým právě GIBG vytváří ochranu, tedy z důvodů zaměstnancova pohlaví, sexuální orientace, věku, vyznání atd.

### *3.2.9.c Zvláštní ochrana proti výpovědi (besonderer Kündigungsschutz)*

Tato třetí a poslední skupina v sobě zahrnuje různá ustanovení zvláštních zákonů, jejichž účelem je velice silná ochrana specifických skupin zaměstnanců proti nezákonné výpovědi. Zaměstnanci, kteří spadají pod zvláštní ochranu proti výpovědi, potřebují z různých důvodů ještě silnější zákonnou ochranu než ostatní zaměstnanci, u nichž je ochrana proti výpovědi regulována v rámci všeobecné či individuální ochrany. Jde např. o členy zaměstnaneckých orgánů (závodní rada), matky, otce, muže po dobu výkonu základní vojenské či civilní služby, osoby se zdravotním postižením a v neposlední řadě také například o učně. Zvláštní ochranu proti výpovědi bych v podstatě přirovnala k naší úpravě zákazu výpovědi (ust. § 53 ZP) v ochranné době (ust. § 54 ZP), které jsem se věnovala již v oddíle 3.2.8 této práce.

Nejprve bych se ráda zmínila o zvláštní ochraně proti výpovědi, které požívají **členové zaměstnaneckých orgánů**. Proč zrovna tato skupina vyžaduje zvláštní ochranu, není dle mého názoru nutné dlouze rozebírat, neboť jde o zástupce zaměstnanců, skrze něž vlastně dochází k výkonu mnoha zaměstnaneckých práv, a to at' vyplývajících ze zákona (viz např. výše zmiňované zákonné předběžné řízení u všeobecné či individuální ochrany proti výpovědi) či z kolektivní smlouvy či z jiného dokumentu pro

pracovněprávní vztahy závazného, a proto mohou být tito zaměstnanci pro zaměstnavatele „nepohodlní“, a tím jsou více vystavení hrozbě výpovědi. I náš ZP u této skupiny zaměstnanců upravuje speciální podmínky pro skončení jejich pracovních poměrů (ust. § 61 ZP), čímž jim vlastně rovněž poskytuje zvýšenou zvláštní ochranu, tak jak je tomu i v Rakousku (této problematice se věnuji níže v oddíle 3.5 této práce).

Úpravu zvláštní ochrany proti výpovědi pro zástupce zaměstnanců nalezneme v ArbVG a v BEinstG. Zmíněné zákony v první řadě deklarují to, kteří členové kterých orgánů a po jakou dobu zvýšené ochrany požívají. Jsou to zejména členové závodní rady, jakož i jiných dalších orgánů tvořených zaměstnanci (např. členové evropské závodní rady, členové „rady důvěry pro mladistvé“ - *Jugendvertrauensrat*, členové volebních komisí pro volby do zaměstnaneckých orgánů, zaměstnanci kandidující do zaměstnaneckých orgánů, „osoby důvěry pro zdravotně postižené“ - *Behindertenvertrauenspersonen* apod.).

Ochrana je výše uvedeným zaměstnancům poskytována tak, že jim zaměstnavatel může dát výpověď pouze tehdy, když s touto výpovědí vyslovil předchozí souhlas soud. Zaměstnavatel musí podat u příslušného soudu žalobu na výpověď z pracovního poměru (žalovaným je zaměstnanec, kterému chce dát zaměstnavatel výpověď), přičemž jako důvod pro výpověď může uvést pouze jeden ze tří taxativně v zákoně vyjmenovaných důvodů. Prvním z těchto důvodů je, že dochází k omezení či zastavení provozu u zaměstnavatele (čili ve smyslu našeho pracovního práva bychom mohli mluvit o organizačních důvodech) a ten zároveň zaměstnance nemůže zaměstnávat na jiném pracovním místě. Druhým zákonným důvodem je, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl schopnost vykonávat druh práce, který byl sjednán v pracovní smlouvě, a po zaměstnavateli není možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnance

nadále zaměstnával. Posledním, třetím důvodem, na základě kterého může zaměstnavatel u soudu požadovat vyslovení souhlasu s výpovědí, je, že zaměstnanec trvale porušuje své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, a proto po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby vzhledem k nedodržování zásad pracovní disciplíny zaměstnanec nadále zaměstnával. Pokud je u soudu některý z výše uvedených důvodů prokázán, musí soud s výpovědí vyslovit souhlas. Pro úplnost je nutné dodat, že zákon zároveň stanoví z tohoto pravidla jednu výjimku. Pokud totiž soud zjistí, že došlo k naplnění třetího ze zmíněných důvodů, ale porušování povinností zaměstnancem bylo zapříčiněno právě výkonem funkce v některém ze zaměstnaneckých orgánů a zároveň bylo toto porušování z důvodu výkonu této funkce omluvitelné, nemůže soud s výpovědí souhlas vyslovit.

V případě, že soud souhlas dle předchozího odstavce nevysloví, popřípadě že zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď bez tohoto předchozího souhlasu, pracovní poměr trvá i nadále. V takovém případě má ovšem zaměstnanec dle judikatury tzv. právo volby (*Wahlrecht*), na základě něhož si může vybrat, zda chce, aby pracovní poměr trval či zda „uzná“ neplatnou výpověď za platnou, v takovém případě pak může zaměstnanec vůči zaměstnavateli uplatnit takové nároky, jaké by měl při tzv. propuštění z pracovního poměru (viz blíže oddíl 3.3.3 této práce).<sup>85</sup>

Pro úplnost dodávám, že samotný souhlas s výpovědí vyslovený soudem k ukončení pracovního poměru výpovědí nepovede. Jde pouze o předpoklad, bez nějž nebude výpověď platná a zaměstnavatel, pokud chce příslušnému zaměstnanci výpověď dát, musí tak učinit bez zbytečného odkladu, jinak svolení pozbude účinnosti.

---

<sup>85</sup>Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. *Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: MANZ'sche Verlags - und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2008, 132.



Do oblasti zvláštní ochrany proti výpovědi dále spadají zaměstnané **matky a otcové** (včetně osob poskytujících náhradní rodičovskou péči), pokud splňují zákonná kritéria pro to, aby jim byla poskytnuta silnější ochrana než jiným zaměstnancům. Ochrana proti výpovědi začíná pro nastávající matky od počátku těhotenství a trvá až do ukončeného čtvrtého měsíce po porodu. V případě kdy žena využije možnosti čerpat po ukončení mateřské dovolené rodičovskou dovolenou, nebo když ji s matkou čerpá střídavě otec, popřípadě ji některý z nich čerpá částečně (pracuje na zkrácený úvazek), nebo když rodičovskou dovolenou čerpají adoptivní rodiče či pěstouni, prodlužuje se ochrana proti výpovědi až do uplynutí čtyř týdnů po ukončení čerpání rodičovské dovolené, samozřejmě při dodržení všech předpisů týkajících se její maximální délky. Ochrana proti výpovědi u těhotných žen se uplatní pouze v tom případě, když o tomto svém stavu zaměstnavatele nejpozději do pěti dnů ode dne, kdy došlo k výpovědi, vyrozumí. Tato lhůta se prodlužuje o dobu, po níž zaměstnankyně pro určité závažné důvody nemohla o této skutečnosti zaměstnavatele vyrozumět.

Stejně jako u členů zaměstnaneckých orgánů, tak i u této skupiny je možné dát zaměstnanci spadajícímu pod ochranu výpověď pouze v tom případě, kdy k ní zaměstnavatel dostane předchozí souhlas soudu, přičemž pro žalobu, jakož i pro udělení souhlas, platí totéž, co již bylo řečeno v předchozím oddíle. I u této skupiny jsou v zákoně upraveny taxativní důvody, při jejichž splnění soud musí k výpovědi přivolit.

Soud musí k výpovědi přivolit, pokud dochází u zaměstnavatele k omezení či zastavení provozu a ten zároveň zaměstnance nemůže bez poškození provozu zaměstnávat na jiném pracovním místě (popř. i v jiném ze svých závodů), popřípadě pokud se zaměstnanec vyjádřil, že je s výpovědí srozuměn. I u této skupiny tedy musí soud, za splnění výše uvedených ostatních podmínek,

přivolit k výpovědi dané z „organizačních důvodů“. Pokud dojde zcela k zastavení veškerého provozu, tedy vlastně ke zrušení zaměstnavatele, tak se zvláštní ochrana proti výpovědi již dále neuplatní, čili pracovní poměr může být ukončen výpovědí i bez přivolení soudu, což je v takové situaci samozřejmě logické. Zákon v souvislosti s tímto důvodem stanoví, že platně daná výpověď těhotné zaměstnankyni, ať již s přivolením či nepřivolením soudu (při úplném zrušení zaměstnavatele), se stane zpětně neplatnou v případě, kdy dojde ke znovu obnovení výroby do čtyř měsíců po porodu zaměstnankyně, ovšem pouze za předpokladu, že toto zaměstnankyně do dvou měsíců od znovuobnovení provozu u zaměstnavatele uplatní.

Dále je soud povinen vyslovit souhlas s výpovědí z důvodů popsaných v následující větě, pokud jde o zaměstnankyni (matku) / zaměstnance (otce) čerpají rodičovskou dovolenou v druhém, třetím či čtvrtém roce života dítěte a zaměstnavatel (i) prokáže, že zde existují skutečnosti ležící na straně zaměstnance, které poškozují zájmy závodu, v němž je zaměstnanec zaměstnán, nebo že (ii) jsou u daného zaměstnavatele potřeby pro další pokračování jeho činnosti, které brání tomu, aby byl zaměstnanec nadále zaměstnáván. V každém případě musí zaměstnavatel prokázat i to, že není možné další pokračování v pracovním poměru po zaměstnavateli spravedlivě požadovat.

Třetí zvláště chráněnou skupinou jsou osoby vykonávající **základní vojenskou** či **civilní vojenskou službu** či osoby vykonávající **časově omezenou vojenskou službu** (*Zeitsoldaten*). Pro tuto skupinu najdeme úpravu zvláštní ochrany proti výpovědi zejména v APSG čili v zákoně na ochranu pracovního místa, jakož i v branném zákoně (*WG 2001*) a v zákoně upravujícím civilní službu (*ZDG*).

Ochrana u této skupiny zaměstnanců je upravena stejným způsobem jako u předchozích dvou, tedy tak, že je v první řadě vymezena doba, po kterou zaměstnanec požívá ochrany proti výpovědi. Pokud se zaměstnanec nachází v této „ochranné době“ může zaměstnavatel ukončit jejich pracovní poměr výpovědí pouze tehdy, pokud k tomu získá předchozí souhlas soudu. I u této skupiny jsou v zákoně stanoveny taxativní důvody, pro něž je soud povinen souhlas k výpovědi vyslovit. U této skupiny jsou tyto důvody tři a jsou mezi nimi opět organizační důvody, jakož i ztráta způsobilosti zaměstnance pro výkon sjednané práce.

Další skupinou zaměstnanců spadajících pod zvláštní ochranu proti výpovědi jsou **osoby se zdravotním postižením**. Definici toho, kdo je pro účely rakouského pracovního práva považován za osobu se zdravotním postižením, jakož i zvláštní úpravu ochrany proti výpovědi těchto osob, obsahuje BEinstG. Stejně tak jako u nás (ust. § 81 ZoZ) existuje pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají určitý počet zaměstnanců, povinnost zaměstnávat i určité procento osob se zdravotním postižením. Ochrana proti výpovědi je dle BEinstG poskytována bez ohledu na to, zda je zaměstnanec se zdravotním postižením zaměstnáván u zaměstnavatele, který má tuto povinnost či nikoli. Rozhodujícím kritériem je, zda zaměstnanec splňuje podmínky stanovené v definici osob se zdravotním postižením obsažené v BEinstG a zároveň zda pracovní poměr u daného zaměstnance trval alespoň šest měsíců před tím, než došlo k výpovědi. U podmínky trvání pracovního poměru je stanovena výjimka pro výpověď u zaměstnanců, u nichž je jejich statut osoby se zdravotním postižením důsledkem pracovního úrazu u daného zaměstnavatele. Takové osoby jsou totiž chráněny, i když pracovní poměr trval dobu kratší než šest měsíců. Pokud jde o zjištění zdravotního postižení, tak zákonodárce pamatuje i na případy, kdy postižení sice existovalo v době vyslovení výpovědi, ale postižený o něm ještě nevěděl. V těchto případech mají účinky

ochrany proti výpovědi zpětné působení, jinak řečeno výpověď která byla původně platná, se stane neplatnou, ovšem pouze za předpokladu, že bude zaměstnanec zaměstnavatele o této skutečnosti v zákonem stanovené lhůtě informovat. Zákon rovněž pamatuje na ukončení zvláštní ochrany proti výpovědi v případech, kdy zaměstnanec přestane splňovat zákonné předpoklady pro přiznání statutu osoby se zdravotním postižením. V těchto případech se na zaměstnance přestane ochrana vztahovat skončením měsíce následujícího po tom měsíci, ve kterém došlo k odejmutí statutu osoby se zdravotním postižením.

Stejně tak jako u všech předchozích skupin zaměstnanců spadajících pod zvláštní ochranu proti výpovědi, i u této skupiny nebude výpověď platná bez předchozího souhlasu. Na rozdíl od všech předchozích skupin se však tento souhlas neuděluje v rámci soudního, ale v rámci správního řízení. Předchozí souhlas k výpovědi z pracovního poměru u osob se zdravotním postižením totiž uděluje správní orgán, který je k tomuto rozhodnutí dle zákona příslušný, jinak ale o účincích souhlasu platí totéž, co u ostatních skupin popsaných výše.

Od ostatních skupin je dále odlišné to, že v zákoně nejsou stanoveny taxativní důvody, pro něž by správní orgán musel udělit souhlas, ale jsou stanoveny pouze vodítka, jimiž se má správní úřad při svém rozhodování řídit. Správní orgán má totiž dle zákona povinnost uvážit na jedné straně stojící zájmy zaměstnance na dalším trvání pracovního poměru, jakož i zda mu lze přičítat podíl na tom, že se zaměstnavatel snaží pracovní poměr ukončit. Na druhé straně je ovšem povinen správní orgán zvážit i zájem zaměstnavatele na skončení daného pracovního poměru, jakož i to zda po něm lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr mezi ním a předmětným zaměstnancem trval i nadále. Zákon dále demonstrativním výčtem stanoví, za jaké situace nelze po zaměstnavateli požadovat, aby pracovní poměr trval i nadále. Mezi těmito

důvody jsou například zmiňovány organizační změny či to, že zaměstnanec ztratil schopnost vykonávat sjednanou práci, ovšem v obou případech pouze za splnění předpokladu, že zaměstnanec nemůže být bez značného poškození (např. podstatně zvýšených nákladů apod.) zaměstnavatele nadále zaměstnáván.

Na závěr této části je ještě nutné poznamenat, že odlišný režim ochrany proti výpovědi mají ještě další tři skupiny zaměstnanců, o nichž už se zmíním jen okrajově.

V první řadě jde o **zaměstnance vykonávající státní službu** (*Vertragsbedienstete*), tzn., že ačkoliv vykonávají službu, vykonávají ji na základě soukromoprávní smlouvy a jsou tudíž ke svému zaměstnavateli v pracovním a nikoliv ve služebním poměru. U těchto zaměstnanců může dojít k ukončení pracovního poměru výpovědí za předpokladu, že jejich pracovní poměr trval alespoň rok (u zaměstnanců zaměstnaných na kratší než poloviční týdenní dobu dva roky) pouze z důležitého důvodu, přičemž takové důvody jsou demonstrativně vyjmenovány v ust. § 32 odst 2 VBG. Zaměstnavatel nepotřebuje k výpovědi souhlas soudu ani správního úřadu, naopak zaměstnanec může platnost výpovědi v případě, že se domnívá, že výpověď neodpovídá zákonným požadavkům, napadnout žalobou u soudu.

Zvláštní režim mají rovněž zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru po dobu získávání potřebné kvalifikace pro výkon daného zaměstnání, tedy **zaměstnanci v učení** (*Lehrlinge*). U nich je totiž vyloučeno, aby byl s nimi pracovní poměr za účelem vyučení uzavírán na dobu neurčitou, a tudíž je u nich výpověď zcela vyloučena.

Poslední skupinou zvláště chráněných zaměstnanců jsou osoby zaměstnané jako **správci domu** či **domovníci** (Hausbesorger), pokud se na ně ještě vztahuje úprava HbG, tedy pokud jejich pracovní poměr vznikl ještě před 1. 7. 2000. Zaměstnancům spadajícím do této skupiny může dát zaměstnavatel výpověď opět pouze s přivolením soudu, přičemž v zákoně jsou stanoveny demonstrativním výčtem důvody, při jejichž naplnění je soud povinen k výpovědi přivolit.

### **3.2.10 Výpověď daná zaměstnancem**

Zákonná úprava výpovědi ze strany zaměstnance v českém právu je již na první pohled daleko kratší než úprava výpovědi ze strany zaměstnavatele. Výpověď ze strany zaměstnance je upravena v ust. § 50 odst. 3 ZP, jenž obsahuje pouze jednu větu, která zní: „Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.“ K tomuto ustanovení je samozřejmě potřeba připojit i úpravu obsaženou v ust. 50 odst. 1 a 5 ZP, která se týká jak výpovědi dané ze strany zaměstnance, tak i výpovědi dané zaměstnavatelem a úpravu výpovědních dob, kterou nalezneme v ust. § 51 ZP. Oběma těmito ustanovením jsem se již podrobně věnovala výše v úvodních částech této kapitoly, a proto se na tomto místě již nebudu opakovat.

Stejně jako výpověď ze strany zaměstnavatele, je i výpověď ze strany zaměstnance jednostranným právním jednáním, které zaměstnanec může učinit bez ohledu na vůli druhé strany – zaměstnavatele, a který povede ke skončení pracovního poměru po té, co uplyne příslušná výpovědní doba. Zaměstnanec na rozdíl od zaměstnavatele může pracovní poměr ukončit kdykoli. Pokud se týče výpovědního důvodu, tak zaměstnanec může uvést jakýkoli důvod, a i kdyby uvedl nepravdivý důvod, výpověď by nebyla neplatná. Zákon rovněž dává zaměstnanci možnost, aby žádný důvod neuváděl a i přesto bude

výpověď platná. Jsou ovšem dva důvody, z nichž by bylo vhodné důvod výpovědi dané ze strany zaměstnance do textu tohoto právního jednání uvést. Tím prvním je výpověď ze strany zaměstnance podaná v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pokud totiž byla výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, má zaměstnanec právo na odstupné dle ust. § 67 odst. 1 ZP (blíže viz výklad podaný níže v oddíle 3.6 této práce). Pokud by totiž přejímající zaměstnavatel v těchto případech zaměstnanci odstupné nevyplatil, a zaměstnanec by se svého nároku domáhal u soudu, byla by zřejmě jeho výchozí pozice v soudním řízení, pokud by byl shora specifikovaný důvod výpovědi v ní uveden, o něco silnější, než v situaci, kdy by takový důvod ve výpovědi uveden nebyl. Je třeba ovšem konstatovat, že pozice zaměstnance by nebyla tak silná, jako když by byl předmětný důvod uveden v dohodě o rozvázání pracovního poměru (viz výklad výše v oddíle 3.1 této práce), která by mohla být považována ze strany příslušného zaměstnavatele za určitý druh uznání nároku, neboť dohoda je, na rozdíl od výpovědi, dvoustranným právním jednáním.

Druhým případem, kdy je dle mého názoru vhodné ve výpovědi uvést její důvod, je rovněž již výše v oddíle 3.1 této práce u výkladu k rozvázání pracovního poměru dohodou zmiňovaná situace, kdy příslušný zaměstnanec ještě nemá v době, kdy podává výpověď, zajištěné nové zaměstnání a předpokládá, že bude žádat o podporu v nezaměstnanosti dle příslušných ustanovení ZoZ. Dle ust. § 50 ZoZ odst. 3 ZoZ totiž standardně činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další 2

měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu stanoveného dle ZoZ. Ovšem v případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání **bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám** nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti pouze 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu stanoveného dle ZoZ. Byl-li by tudíž důvod výpovědi v předmětné výpovědi uveden a byl-li by tento důvod závažný ve smyslu ZoZ, je pravděpodobné, že by příslušnému zaměstnanci byla přiznána sazba podpory v nezaměstnanosti v prvních čtyřech měsících podpůrčí doby v rozsahu 65%, respektive 50%, průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu stanoveného dle ZoZ a nikoliv pouze 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu stanoveného dle ZoZ.

I v rakouském pracovním právu je výpovědi ze strany zaměstnance věnováno daleko méně zákonných ustanovení než výpovědi ze strany zaměstnavatele. Tak jako v českém právu, i v právu rakouském může zaměstnanec ukončit pracovní poměr výpovědí bez udání důvodu. V rakouském právu sice ani zaměstnavatel nemusí v převážné většině případů uvádět důvod k výpovědi, ovšem celý výše popsaný systém všeobecné, individuální a zvláštní ochrany proti výpovědi mu nedovoluje dát výpověď zcela nahodile. Pro výpověď danou ze strany zaměstnance rakouské právo taková ustanovení nenajdeme, což samozřejmě odpovídá základní filozofii pracovního práva, tedy jeho ochranné funkci ve vztahu k zaměstnanci jako slabší smluvní straně pracovního poměru.

O požadavcích na formu a obsah výpovědi v Rakousku, jakož i o výpovědních dobách a termínech jsem se zmínila již v příslušných předchozích oddílech této kapitoly a na tomto místě bych se už jen chtěla dotknout nároků



zaměstnavatele při nedodržení výpovědních dob a termínů zaměstnancem při výpovědi z jeho strany. Právní úpravu nároků zaměstnavatele v takových případech nalezneme v ust. § 1162 a – ust. § 1162 d ABGB. Stejně jako v případě zaměstnavatele, i u zaměstnance nebude mít to, že zaměstnanec s vůlí ukončit pracovní poměr výpovědí dodržel výpovědní dobu delší či aplikoval pozdější výpovědní termín, než ten který měl být aplikován, vliv na platnost takového skončení pracovního poměru, pokud zaměstnanec dodržel minimální zákonné požadavky na délku výpovědní doby a na výpovědní termíny. V takových případech bude pracovní poměr platně skončen a je samozřejmě pouze na zaměstnavateli aby, pokud nebude mít na prodloužení výpovědní doby zájem, zaměstnance upozornil na to, že zaměstnanec již příslušnou výpovědní dobu či příslušný výpovědní termín dodržel. V opačném případě, tedy v případě kdy zaměstnanec nedodrží příslušnou délku výpovědní doby nebo ukončí pracovní poměr v dřívějším výpovědním termínu, má zaměstnavatel zejména nárok na náhradu škody, kterou mu zaměstnanec tímto svým jednáním způsobil. Dále musí zaměstnanec počítat s tím, že může přijít i o některé nároky, které jsou se skončením pracovního poměru spojeny, jako např. vyplacení nevybraných dnů dovolené apod.

Na tomto místě ještě považuji za nutné dodat, že i výpověď daná ze strany zaměstnance v Rakousku, v případech, kdy je výpověď dle ustanovení sjednaných v kolektivní smlouvě, v závodních ujednáních popřípadě v pracovní smlouvě možná pouze při uvedení výpovědního důvodu, bude bez uvedení takového důvodu neplatná a nepovede ke skončení pracovního poměru.

Nárok na odstupné, na který zaměstnanci, jak v České republice, tak v Rakousku, výjimečně může vzniknout nárok i v souvislosti se skončením pracovního poměru výpovědí z jeho strany, je rozebrán v oddíle 3.6 této práce.

### **3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru**

Úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru nalezneme v ust. § 55 - § 56a ZP, jakož i v dalších ustanoveních ZP, zejména pak v ust. § 58 - § 60 ZP. Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranné právní jednání, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru, a to ke dni jeho doručení druhé straně (k doručování v pracovněprávních vztazích viz výše v oddíle 3.2.4. této práce). Jelikož, jak bylo zmíněno v předchozí větě, skončí pracovní poměr v důsledku jeho okamžitého zrušení ke dni, kdy je okamžité zrušení doručeno druhé straně, není možno v okamžitém zrušení pracovního poměru uvést jako den skončení pracovního poměru den jiný (např. den následující týden po doručení okamžitého zrušení druhé straně), respektive by takový projev vůle byl bez právních následků. Okamžitě zrušit pracovní poměr mohou, za splnění podmínek stanovených v ZP, obě strany pracovního poměru, a tedy jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec a s účinností od 1. 1. 2014 tak může učinit i právní zástupce nezletilého zaměstnance. Podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, ze strany zaměstnavatele, a ze strany zákonného zástupce nezletilého zaměstnance, se liší a jsou podrobně rozebrány níže. Společné pro všechny druhy okamžitého zrušení pracovního poměru je, že jde o velice rychlý způsob, jak pracovní poměr ukončit. Proto je ale jeho použití omezeno pouze na níže rozebrané velmi závažné důvody, které mohou v průběhu pracovního poměru na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele vzniknout. Jelikož se každé právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru posuzuje samostatně, není vyloučeno, právě s ohledem na rychlost účinků okamžitého zrušení pracovního poměru, že v případech, kdy již bylo učiněno jiné právní jednání, v důsledku kterého by měl pracovní poměr skončit (např. výpověď, když ještě běží výpovědní doba, či dohoda, na základě níž má pracovní poměr skončit až k určitému dni, který teprve nastane), pracovní poměr skončí dříve na základě okamžitého zrušení

pracovního poměru, a to ačkoliv okamžité zrušení bude učiněno později než první právní jednání (např. výpovědi či dohodě), které mělo vést ke skončení pracovního poměru.

Dle ust. § 60 ZP musí v okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Zároveň okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Pokud se týče vymezení důvodu v okamžitém zrušení tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, plně odkazují na oddíl 3.2.3 této práce věnující se obsahu výpovědi, konkrétně ze strany zaměstnavatele, kde je v úprava v podstatě totožná (ust. § 50 odst. 4 ZP). Pokud se týče požadavku na písemnou formu okamžitého zrušení pracovního poměru, i tady je úprava totožná jako u výpovědi (viz výklad v oddíle 3.2.2 této práce). Okamžité zrušení pracovního poměru v jiné než písemné formě není vůbec považováno za právní jednání, a vůbec se k němu *nepřihlíží*. Jde o novou právní úpravu, kterou do ZP přinesly změny spojené s účinností nového OZ od 1. 1. 2014. Ačkoliv v tomto odstavci rozebrané požadavky na formu a obsah okamžitého zrušení pracovního poměru ze zákona explicitně neplatí pro okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, lze dle mého názoru na základě jiných zákonných ustanovení dovodit, že by i takové okamžité zrušení mělo být učiněno písemně (viz ust. § 56a odst. 2 ZP, podle kterého zákonný zástupce je povinen doručit *stejnopis* okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilému zaměstnanci), a to ačkoliv by zřejmě nedostatek písemné formy u tohoto druhu okamžitého zrušení pracovního poměru nezpůsobil neplatnost takového právního jednání, či přímo jeho nicotnost (jako je tomu u okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele). Zároveň se domnívám, že by mělo být okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem zaměstnance

učiněno dostatečně určitě, aby bylo možno vůbec o právním jednání ve smyslu ust. § 553 OZ uvažovat, a tedy by v něm měl být vymezen jeho důvod, popř. by v něm alespoň mělo být odkázáno na rozhodnutí soudu, kterým s okamžitým zrušením pracovního poměru nezletilého zaměstnance jeho zákonným zástupcem vyslovil souhlas, z jehož odůvodnění bude vyplývat, jaké důvody soud k udělení souhlasu vedly, tedy zda zájmy o vzdělání, vývoj či zdraví nezletilého zaměstnance.

### **3.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem**

Úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nalezneme v ust. § 55 ZP. V návěti ust. § 55 odst. 1 ZP je výslovně stanoveno, že zaměstnavatel může pracovní poměr okamžitě zrušit pouze **výjimečně**. Tím je v ZP zdůrazněno, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je potřeba vnímat jako krajní způsob pro skončení pracovního poměru a zaměstnavatel musí jeho použití důkladně zvažovat. V každém případě může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance jen tehdy, nastane-li některá ze tří následujících situací:

- a) zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok (ust. § 55 odst. 1 písm. a) ZP); nebo
- b) zaměstnanec byl 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 (ust. § 55 odst. 1 písm. a) ZP); nebo
- c) zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP).

Pokud se týče situací popsaných výše pod písmeny a) a b), tak v obou případech zde v okamžiku, kdy je zaměstnanci okamžité zrušení jeho pracovního poměru ze strany zaměstnavatele doručováno, již musí existovat pravomocný rozsudek příslušného soudu, kterým byl předmětný zaměstnanec odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v trvání 6 měsíců, respektive 1 rok. Pro úplnost doplňuji, že jiná forma rozhodnutí než rozsudek nepřichází v úvahu, neboť trestním příkazem lze uložit trest odnětí svobody s délkou trvání maximálně do jednoho roku, avšak jen s podmíněným odkladem jeho výkonu (ust. § 314e odst. 2 písm. a) TrŘ), tudíž by nemohl být splněn druh a délka trestu požadovaní v ust. § 55 odst. 1 písm. a) ZP. Příslušný rozsudek tedy musí kumulativně splnit následující podmínky:

- i) v rozsudku bylo stanoveno, že předmětný zaměstnanec je vinen spácháním **trestného činu**; a zároveň
- ii) v rozsudku bylo stanoveno, že předmětný zaměstnanec spáchal předmětný trestný čin **úmyslně** (logicky tedy nemůže být nikdy naplněn ani jeden z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele uvedených v ust. § 55 odst. 1 písm. a) ZP, pokud by zaměstnanec sice spáchal trestný čin, ale jeho zavinění by bylo toliko ve formě nedbalosti, i když by tato forma zavinění pro naplnění skutkové podstaty daného trestného činu postačovala); a zároveň
- iii) v rozsudku byl předmětnému zaměstnanci uložen **trest odnětí svobody** v trvání 6 měsíců, respektive 1 rok; a zároveň
- iv) rozsudek již nabyl **právní moci**.

**Ad i)** Trestným činem je dle ustanovení § 13 odst. 1 TrZ pouze takový protiprávní čin, který trestní zákon označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně. Dle ust. § 14 odst. 1 TrZ se dělí trestné činy na

přečiny a zločiny. Přečiny jsou dle ust. § 14 odst. 2 TrZ všechny nedbalostní trestné činy a ty úmyslné trestné činy, na něž trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby do pěti let. Zločiny jsou dle ust. § 14 odst. 3 TrZ všechny trestné činy, které nejsou podle trestního zákona přečiny a zvláště závažné zločiny jsou ty úmyslné trestné činy, na něž trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby nejméně deset let. Z citovaných ustanovení TrZ je jasné, že k naplnění podmínek pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle ust. § 55 odst. 1 písm. a) ZP není nutné, aby zaměstnanec spáchal zločin, ale postačí, aby spáchal úmyslný přečin, pokud budou splněny i ostatní podmínky stanovené v ZP.

**Ad ii)** Dle ustanovení § 13 odst. 1 TrZ je k trestní odpovědnosti za trestný čin třeba úmyslného zavinění, nestanoví-li trestní zákon výslovně, že postačí zavinění z nedbalosti. Trestný čin je dle ust. § 15 TrZ spáchán úmyslně, jestliže pachatel (a) chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem, nebo (b) věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn. Srozuměním se rozumí i smíření pachatele s tím, že způsobem uvedeným v trestním zákoně může porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem. Trestný čin je dle ust. § 16 TrZ spáchán z nedbalosti, jestliže pachatel (a) věděl, že může způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že takové porušení nebo ohrožení nezpůsobí, nebo (b) nevěděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl. Trestný čin je spáchán z hrubé nedbalosti, jestliže přístup pachatele k požadavku náležité opatrnosti svědčí o zřejmé bezohlednosti pachatele k zájmům chráněným trestním zákonem.

**Ad iii)** Dle ust. § 52 odst 1 TrZ může soud za spáchané trestné činy uložit tresty (a) odnětí svobody, (b) domácí vězení, (c) obecně prospěšné práce, (d) propadnutí majetku, (e) peněžitý trest, (f) propadnutí věci, (g) zákaz činnosti, (h) zákaz pobytu, (i) zákaz vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce, (j) ztrátu čestných titulů nebo vyznamenání, (k) ztrátu vojenské hodnosti, (l) vyhoštění. Dle ust. § 52 odst 2 TrZ se trestem odnětí svobody rozumí, nestanoví-li trestní zákon jinak, (a) nepodmíněný trest odnětí svobody, (b) podmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody, a (c) podmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody s dohledem. Dle ust. § 52 odst 3 TrZ je zvláštním typem trestu odnětí svobody výjimečný trest upravený v ust. § 54 TrZ. K tomu, aby došlo k naplnění podmínek uvedených v ust. § 55 odst. 1 písm. a) ZP musí být v předmětném rozsudku uložen zaměstnanci nepodmíněný trest odnětí svobody, popř. zvláštní typ tohoto trestu, a tedy výjimečný trest. Nepodmíněný trest dále musí dosahovat alespoň délky 1 rok, respektive 6 měsíců, pokud by šlo o trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. To znamená, že příslušný rozsudek musí ve svém výroku nepodmíněný trest odnětí svobody alespoň v požadované výši zaměstnanci uložit. Nevadilo by samozřejmě, pokud by byl zaměstnanci předmětným rozsudkem uložen trest odnětí svobody v délce trvání delší, než kolik vyžaduje ZP v ust. § 55, popř. pokud by vedle dostatečně dlouhého trestu odnětí svobody byl zaměstnanci předmětným rozsudkem uložen ještě další trest (např. propadnutí věci).

Domnívám se, že i skutečnost, že byl trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním by měla z předmětného rozsudku (alespoň z jeho odůvodnění) vyplývat. U některých trestných činů je dokonce to, že pachatel jeho spáchaním poruší *důležitou povinnost vyplývající z jeho zaměstnání, povolání, postavení nebo funkce nebo uloženou mu podle*

*zákona*, přímo součástí (zpravidla kvalifikované) skutkové podstaty (např. § 143 odst. 2 TrZ nebo § 147 odst. 2 TrZ atd.). I pokud by ale z předmětného rozsudku skutečnost, že byl trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nevyplývala, ačkoliv by tomu tak bylo, bylo by samozřejmě i tak možné pracovní poměr zaměstnance platně okamžitě zrušit. Pokud by ovšem zaměstnanec byl toho názoru, že podmínka plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním splněna nebyla (mohl by argumentovat právě tím, že tato skutečnost nevyplývá z odsuzujícího rozsudku soudu v trestním řízení) a tudíž nebyl naplněn důvod pro okamžité zrušení jeho pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 písm. a) ZP, mohl by samozřejmě podat žalobu na neplatnost skončení takového pracovního poměru a následně by tato skutečnost mohla být zkoumána a posouzena v rámci řízení na neplatnost skončení pracovního poměru v občanském soudním řízení. Situace, které ZP považuje za *plnění pracovních úkolů a přímou souvislost s tímto plněním* ZP reguluje v ust. § 273. Rozboru tohoto ustanovení, respektive v něm zmíněných pojmů, jsem se již věnovala výše v oddíle 3.2.7.f této práce, na který v tomto místě plně odkazuji. Závěrem této části nelze opominout, že ZP ve svém ust. § 55 odst. 1 písm. a) ZP, a to s ohledem na skutečnost, že jde o úpravu důvodů pro skončení *pracovního poměru*, dává větší důraz na ty trestné činy, které byly spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním, neboť v takových případech umožňuje zaměstnavateli okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, který byl odsouzen za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce trvání o polovinu kratším (nejméně šest měsíců), než ZP vyžaduje u trestných činů, které nebyly spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním (nejméně 1 rok). Tuto úpravu lze jistě považovat za správnou, neboť jakou může mít zaměstnavatel důvěru v zaměstnance, který při plnění pracovních úkolů v pracovním poměru k němu nebo v přímé souvislosti s takovým plněním spáchal úmyslný trestný čin a byl



za něj odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v trvání 6 a více měsíců.

**Ad iv)** Dle ustanovení § 139 TrŘ je rozsudek v trestním řízení pravomocný, a nestanoví-li TrŘ něco jiného, i vykonatelný (a) jestliže zákon proti němu odvolání nepřipouští, (b) jestliže zákon sice proti němu připouští odvolání, avšak (aa) odvolání ve lhůtě podáno nebylo, (bb) oprávněné osoby se odvolání výslovně vzdaly nebo je výslovně vzaly zpět, nebo (cc) podané odvolání bylo zamítnuto. Odvolání podané jen poškozeným a odvolání podané jen zúčastněnou osobou nebrání tomu, aby ostatní části rozsudku nabyly právní moci a byly vykonány. Stejně tak odvolání týkající se jen některého z více obžalovaných nebrání tomu, aby rozsudek u ostatních obžalovaných nabyl právní moci a byl vykonán. Jelikož pouze soud má k dispozici veškeré informace nutné pro posouzení toho, zda již předmětný rozsudek nabyl právní moci či nikoliv (informace o tom, zda některá z oprávněných osob podala odvolání a zda jej podala včas, popř. zda včasné odvolání podala jen zúčastněná osoba apod.), vychází se při stanovování právní moci rozsudku v každodenní praxi z formálního potvrzení soudu o tom, že rozsudek nabyl právní moci (a vykonatelnosti) ve formě doložky právní moci (a vykonatelnosti), kterou na příslušném rozsudku vyznačí, po prověření relevantních skutečností, pracovník soudu. Je ovšem jasné, že k rozsudku s vyznačenou doložkou právní moci či vykonatelnosti by se zaměstnavatel dostal zpravidla pouze v tom případě, pokud by byl v předmětném trestním řízení poškozeným nebo zúčastněnou osobou (§ 130 odst. 1 TrŘ). V ostatních případech proto musí zaměstnavatel vycházet z okolností mu známých, a to např. z oznámení zaměstnance, že se nebude dostavovat do zaměstnání z důvodu nástupu trestu odnětí svobody a z doby, po kterou má být z důvodu výkonu trestu odnětí svobody v zaměstnání nepřítomen, neboť v takovém okamžiku je již samozřejmě jasné, že rozsudek trestního soudu nabyl právní

moci a zároveň jak dlouhý trest odnětí svobody byl zaměstnanci vyměřen. Pravděpodobně sice zaměstnavatel v takové situaci nebude vědět, zda byl zaměstnanec odsouzen pro *úmyslný* trestný čin, ale za celou svoji praxi jsem se nesečkala se situací, kdy by zaměstnanec vedl se zaměstnavatelem spor o tom, že jeho pracovní poměr byl neplatně okamžitě zrušen dle ust. § 55 odst. 1 písm. a) ZP, tudíž předpokládám, že použití tohoto důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru nečiní v praxi větších problémů, respektive že zaměstnanec odsouzený k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce trvání nejméně 6 měsíců má v dané situaci důležitější problémy k řešení, než platnost či neplatnost skončení jeho pracovního poměru. Pro úplnost dodávám, že pokud by byl příslušný pravomocný rozsudek, na jehož základě zaměstnavatel zrušil pracovní poměr zaměstnance, následně zrušen (na základě mimořádného opravného prostředku), nemělo by to vliv na platnost předemtného okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť zrušovací projev je potřeba posuzovat podle stavu v době, kdy byl vůči svému adresátovi učiněn.<sup>86</sup>

Oproti předchozím dvěma shora rozebraným důvodům pro skončení pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele dle ust. § 55 odst. 1 písm. a) ZP je důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele uvedený v ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP používán zaměstnavateli poměrně často, a to více či méně úspěšně, proč je často řešen i v řízeních na neplatnost skončení pracovního poměru. Pokud se týče samotného obsahu tohoto důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru, tak *povinnostmi vyplývajícími z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci* jsem se již podrobně zabývala v oddíle 3.2.7.f této práce a hodnotícími kritérii pro intenzitu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem

---

<sup>86</sup>Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 368 (autorem citované části je JUDr. Mojmír Putna).

vykonávané práci jsem se zabývala již v oddíle 3.2.7.g této práce, na které na tomto místě pouze odkazuji. Ráda bych ale zdůraznila (a částečně zopakovala), že ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tedy k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem. Zákon totiž (obdobně jako u jiných porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci – viz např. výpověď dle ust. § 52 písm. g) ZP) nedefinuje pojem porušení povinnosti *zvláště hrubým způsobem*. Vymezení hypotézy právní normy zde závisí na konkrétních okolnostech případu. Přitom je třeba mít na zřeteli, že je to pouze soud, který v případném řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru relativně neurčitou (abstraktní) hypotézu vymezí tak, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní vztah zaměstnance k němu nadále pokračoval. To ovšem neznamená, že by snad zaměstnavatel dříve, než se pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením rozhodne, neměl uvážit, jak v konkrétním případě relativně neurčitou (abstraktní) hypotézu ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP vymezí, a podle toho se rozhodnout, zda k tomuto způsobu skončení pracovního poměru přistoupí. Tímto vymezením však soud v případném sporu o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru není vázán.<sup>87</sup>

Často se v praxi stává, že zaměstnavatelé vymezení abstraktní hypotézy ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP provedou předem již v pracovní smlouvě s konkrétním zaměstnancem, popř. ve vnitřním pracovněprávním předpise pro všechny zaměstnance společně či jejich jednotlivé skupiny, a to podle druhu vykonávané práce. I u takového vymezení samozřejmě platí, že konečné rozhodnutí o tom, zda k naplnění zákonné hypotézy ust. § 55 odst. 1 písm. b)

---

<sup>87</sup>Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 177 (autorem citované části je JUDr. Mojmír Putna).

ZP došlo či nikoliv by bylo až na soudu v případném sporu o neplatnost skončení pracovního poměru. I přesto zaměstnavatelé pravidelně takového předchozího vymezení používají, neboť věří, že konkrétní specifikace jednání, která by mohla být považována za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, většinu zaměstnanců přiměje k takovému (pro zaměstnavatele žádoucímu) chování, kterým vymezené důvody nenaplní. Ze své praxe mohu jako příklad předchozího vymezení hypotézy ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP uvést z aktuálního vzoru pracovní smlouvy pro řidiče u jednoho zaměstnavatele provozujícího vnitrostátní a mezinárodní kamionovou dopravu např. (i) použití věci svěřené zaměstnavatelem k výkonu práce k jiným účelům než k plnění pracovních úkolů, (ii) nástup do práce, řízení vozidla a výkon jiných činností souvisejících s pracovním zařazením zaměstnance pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky, (iii) neomluvená absence na pracovišti, a (iv) odcizování pohonných hmot a neodůvodněná vysoká nadspotřeba pohonných hmot. Ačkoliv z judikatury českých soudů lze dovodit, že ne všechny uvedené důvody by skutečně mohly být platnými důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP (např. krátká neomluvená absence na pracovišti by zřejmě takovým důvodem být nemohla), konečné rozhodnutí, tedy zda k naplnění důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru došlo či nikoliv, by mohl, za zvážení všech okolností konkrétního případu (judikovaná kritéria pro stanovení intenzity porušení jsem rozebírala již v části 3.2.7.g této práce), rozhodnout až soud v příslušném řízení na neplatnost skončení pracovního poměru. I přes všechno výše uvedené mohu z vlastní praxe uvést, že soud za naplnění důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) považoval např. opakovaný výkon práce pro jiného zaměstnavatele během vykázané pracovní doby pro zaměstnavatele, který pracovní poměr okamžitě zrušil,

respektive opakovaná nepřítomnost na pracovišti během pracovní doby i přes vykázanou přítomnost.

I možnost skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP je pro zaměstnavatele časově omezena, a to zcela stejným způsobem, jako možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď dle ust. § 52 písm. g) ZP. Úprava lhůt, ve kterých lze pracovní poměr ze strany zaměstnavatele ukončit, je jak pro okamžité zrušení dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP, tak pro výpověď dle ust. § 52 písm. g) ZP, obsažena ve stejném ustanovení, konkrétně v ust. § 58 ZP. Jelikož jsem toto ustanovení již v této práci rozebírala, v oddíle 3.2.7.g, odkazuji na tomto místě na zmíněnou část této práce. I přesto bych ale chtěla v této souvislosti k běhu subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP citovat jedno rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, které stanovilo, že spočívá-li důvod okamžitého zrušení pracovního poměru v dlouhodobém neomluveném zmeškání práce zaměstnancem, neskončí subjektivní lhůta dříve než po uplynutí dvou měsíců ode dne následujícího po posledním zmeškání práce, ledaže by se zaměstnavatel až později dozvěděl, že šlo o neomluvené zmeškání práce.<sup>88</sup>

Ust. § 55 odst. 2 ZP pro platnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jakéhokoliv důvodu, stanoví ještě další podmínku, či přímo „zákaz okamžitého zrušení“. Zaměstnavatel totiž dle tohoto ustanovení nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Proto, pokud by zde byl dán důvod pro okamžité zrušení dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP, ale příslušná zaměstnankyně či zaměstnanec by čerpali rodičovskou dovolenou, ovšem

---

<sup>88</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 629/2008.

pouze v rozsahu přesahujícím rozsah, ve kterém je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nebylo by možno s nimi sice platně pracovní poměr okamžitě zrušit, ovšem na základě ust. § 54 písm. c) ZP ve spojení s ust. § 53 písm d) ZP by jim bylo možno dát výpověď podle ust. § 52 písm. g) ZP. Pokud by ale byla taková zaměstnankyně těhotná nebo by čerpala mateřskou dovolenou, respektive by zaměstnanec čerpal rodičovskou dovolenou v rozsahu, v jakém je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, tak by nebylo možno jim dát ani výpověď dle ust. § 52 písm. g) ZP.

### **3.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem**

Ani zaměstnanec nemůže, stejně jako zaměstnavatel, skončit svůj pracovní poměr okamžitým zrušením, bez uvedení jakéhokoliv důvodu. I pro zaměstnance jsou totiž v ZP jasně vymezeny podmínky (důvody), za jejichž splnění může zaměstnanec svůj pracovní poměr k zaměstnavateli okamžitě zrušit. Dle ust. § 56 ZP může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

- a) zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo podle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce (ust. § 56 odst. 1 písm. a) ZP); nebo
- b) zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (ust. § 56 odst. 1 písm. b) ZP).

Při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance dle ust. § 56 odst. 1 písm. a) ZP tedy musí být splněny následující podmínky:

- i) zaměstnanec nemůže dále konat práci, kterou vykonává, bez vážného ohrožení svého zdraví, **a zároveň**

- ii) mu zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce.

Ve výčtu jednotlivých podmínek pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle ust. § 56 odst. 1 písm. a) ZP jsem záměrně neuvedla vydání lékařského posudku poskytovatelem pracovnělékařských služeb, respektive rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, což vysvětlím níže. To, kdo je dle aktuálně platné právní úpravy považován za poskytovatele pracovnělékařských služeb, jakož i toho, jakým způsobem a na základě jakých skutečností může poskytovatel pracovnělékařských služeb příslušný lékařský posudek vydat, a to včetně toho, jak je možno obsah lékařského posudku napadnout, jsem se již podrobně věnovala v oddíle 3.2.7.d této práce, na který na tomto místě pouze odkazuji. Jak již bylo řečeno ve zmíněném oddíle 3.2.7.d této práce, dle aktuální právní úpravy v podstatě není možné, aby poskytovatel pracovnělékařských služeb vydal takový lékařský posudek, jehož vydání ZP na několika místech (včetně ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) ZP) předpokládá, a tedy takový posudek, který by byl závazný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, tak případně i pro soud. Zároveň ale z tohoto jistě ne zcela uspokojivého právního stavu existuje jedna již v oddíle 3.2.7.d této práce zmiňovaná výjimka, a to případ regulovaný v ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZoSZS, dle kterého je zaměstnavatel povinen při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti. Tato výjimka by tedy mohla být relevantní právě v situaci, kdy by zaměstnanec nemohl dále konat práci, kterou vykonává, bez vážného ohrožení svého zdraví, což by zaměstnavateli prokázal předloženým lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb. V takovém případě by totiž zaměstnavatel byl povinen podle takového lékařského posudku postupovat a musel by mu v souladu s ustanovením § 56 odst. 1 písm. a) ZP umožnit výkon

jiné, pro něho vhodné práce, nebo zaměstnance v souladu s ust. § 41 odst. 1 písm. a) ZP přímo převést na jinou práci, a to případně i na práci jiného druhu, než je se zaměstnancem sjednána v jeho pracovní smlouvě, i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil (ust. § 41 odst. 3 ZP). Neumožnil-li by zaměstnavatel zaměstnanci v takovém případě výkon jiné, pro něho vhodné práce, respektive nepřevedl-li by zaměstnavatel zaměstnance v takovém případě na jinou práci, ať už z důvodu, že by jinou práci pro zaměstnance neměl, nebo by jinou práci zaměstnanci přidělit nechtěl, zaměstnanec by nebyl povinen stávající práci nadále vykonávat z důvodu tzv. jiné překážky na straně zaměstnavatele ve smyslu ust. § 208 ZP a zaměstnanci by náležela náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku (k výpočtu průměrného výdělku blíže viz oddíl 3.6 této práce) za dobu, po kterou by taková překážka na straně zaměstnavatele trvala, pokud by v průběhu jejího trvání nedošlo ke skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Způsobem takového skončení by mohlo být právě okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance dle ust. § 56 odst. 1 písm. a) ZP. Aby bylo takové zrušení platné, musela by samozřejmě ještě ode dne předložení lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který by stanovil, že předmětný zaměstnanec nemůže dále konat práci, kterou vykonává, bez vážného ohrožení svého zdraví, uplynout lhůta 15 dnů, ve které zaměstnavatel zaměstnanci neumožní výkon jiné pro něho vhodné práce v souladu s ust. § 56 odst. 1 písm. a) ZP ani ho nepřevede na jinou práci dle ust. § 41 odst. 1 písm. a) ZP. Počítání času (lhůt a dob) v ZP, a tedy i lhůty 15 dní uvedené v ust. § 56 odst. 1 písm. a) ZP, se řídí obecnou úpravou počítání času obsaženou v ust. § 605 – 608 OZ, které jsem se věnovala již v oddíle 3.2.6 této práce, na kterou na tomto místě odkazuji. Pokud tedy marně uplyne lhůta 15 dnů, vznikne 16. den od předložení lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který stanovil, že



předmětný zaměstnanec nemůže dále konat práci, kterou vykonává, bez vážného ohrožení svého zdraví, zaměstnavateli, zaměstnanci právo okamžitě zrušit jeho pracovní poměr k zaměstnavateli. Toto právo může zaměstnanec v souladu s ust. § 59 ZP uplatnit pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl (subjektivní lhůta pro uplatnění práva), nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (objektivní lhůta pro uplatnění práva).

Daleko častěji uplatňovaným důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, než je shora rozebraný důvod regulovaný v ust. § 56 odst. 1) písm. a) ZP, je důvod regulovaný v ust. 56 odst. 1) písm. b) ZP. Pro platné okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance z tohoto důvodu musí být splněny dvě podmínky:

- i) zaměstnavatel zaměstnanci mu nevyplatí mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část; **a zároveň**
- ii) uplyne 15 dnů po uplynutí období splatnosti předmětné mzdy nebo platu nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakékoliv jejich části.

Dle ust. § 109 odst. 2 ZP je mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v ZP výslovně stanoveno jinak. I plat je dle ust. § 109 odst. 3 ZP peněžitým plněním poskytovaným zaměstnanci za práci, ovšem pouze v případě, že je poskytováno některým ze zaměstnavatelů specifikovaných v tomtéž ust. ZP (zaměstnavatelé v oblasti veřejné správy a samosprávy). Za mzdu, respektive plat, jsou považovány i různé příplatky. V případě mzdy jsou to příplatky za práci přesčas (ust. § 114 ZP), za práci ve svátek (ust. § 115 ZP), za noční práci (ust. § 116 ZP), za práci ve ztíženém pracovním prostředí (ust. § 117 ZP), a příplatek za práci v sobotu a v neděli (ust. § 118 ZP).

U platu jsou to pak rovněž příplatky za práci přesčas (ust. § 127 ZP), za práci ve svátek (ust. § 135 ZP), za noční práci (ust. § 125 ZP), za práci ve ztíženém pracovním prostředí (ust. § 128 ZP), a příplatek za práci v sobotu a v neděli (ust. § 126 ZP), a dále pak příplatek za vedení (ust. § 124 ZP), zvláštní příplatek (ust. § 129 ZP), příplatek za rozdělenou směnu (ust. § 130 ZP), osobní příplatek (ust. § 131 ZP), příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah (ust. § 132 ZP), specializační příplatek pedagogického pracovníka (ust. § 133 ZP). Dále jsou za mzdu považovány odměny, ovšem pouze ty, které jsou regulovány přímo v ZP (např. § 134 ZP nebo 134a ZP), ostatní odměny ale již nikoliv (viz níže). Za mzdu je považován i doplatek při výkonu jiné práce v důsledku převedení na tuto práci z důvodů uvedených v ust. § 139 ZP.

I přes vše výše uvedené nelze opominout, že v některých případech ZP stranu stanoví, že mzda nebo plat zaměstnancům náleží, i když práci, která je s nimi v jejich pracovní smlouvě sjednána, pro zaměstnavatele nevykouvávají. Je to např. dle ust. § 228 ZP, dle kterého je zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, přičemž zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Dále je to v případě regulovaném ust. § 229 odst. 1 ZP, podle kterého jsou zaměstnavatelé povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce, když tato odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Dalším takovým případem je i účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace, které se rovněž považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat (ust. § 230 odst. 3 ZP). ZP ale explicitně stanoví i to, která plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci

za práci nebo v souvislosti s ní mzdou ani platem nejsou (dle ust. § 145 odst. 2 ZP):

- a) odměna z dohody, která je poskytována na základě dohody o pracovní činnosti nebo o provedení práce (ust. § 109 odst. 5 ZP);
- b) náhrada mzdy nebo platu;
- c) odměna za pracovní pohotovost (ust. § 140 ZP);
- d) odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání,
- e) peněžité plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním,
- f) odměny podle ust. § 224 odst. 2 ZP, kde je stanoven demonstrativní výčet případů, kdy zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu. Jde například, ale nikoliv výhradně, o v ZP explicitně zmíněné odměny (i) při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod, nebo (ii) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

Pro úplnost uvádím, že za mzdu ani plat nejsou považovány ani žádné náhrady poskytované zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce (viz ust. § 151 a násl. ZP), zejména jde o cestovní náhrady.

Jak bylo zmíněno výše, zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr nejen, pokud mu nebyla vyplacena mzda nebo plat, ale i pokud mu nebyla vyplacena náhrada mzdy nebo platu, která, jak bylo vysvětleno výše, není považována za mzdu ani plat. Náhrada mzdy nebo platu je zaměstnanci

poskytována v případech kdy tak explicitně stanoví ZP, popř. prováděcí předpis k ZP nebo případně i jiný obecně závazný předpis. Náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci zejména náleží při některých důležitých překážkách v práci, a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu při překážkách v práci na jeho straně ve formě dočasné pracovní neschopnosti, a to za podmínek, dobu, a ve výši stanovené v ust. § 192 a § 193 ZP. Náhrada mzdy nebo platu dále náleží zaměstnanci v případě jiných důležitých překážek v práci na jeho straně stanovených OPP. Je to např. v případě vlastní svatby, úmrtí manžela, popř. po nezbytnou dobu účasti na ošetření nebo vyšetření. Náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnanci i při některých překážkách v práci na jeho straně z důvodu obecného zájmu (ust. § 200 a násl. ZP). Za tyto překážky jsou považovány např. výkon funkce člena orgánu odborové organizace nebo rady zaměstnanců, činnost dárce při odběru krve nebo i účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele (ust. § 205 ZP a ust. § 232 ZP). Náhrada mzdy nebo platu dále náleží zaměstnanci v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele (ust. § 207 a násl. ZP), tedy zejména nemůže-li zaměstnanec konat práci (i) pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, čili v případě prostoje, nebo (ii) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, nebyl-li ovšem zaměstnanec převeden na jinou práci, ale i (iii) nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné než uvedené překážky na straně zaměstnavatele, či (iv) pokud zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (tzv. částečná nezaměstnanost). Není samozřejmě

vyloučeno ani to, aby byly v kolektivní smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo v individuální dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednány, respektive stanoveny případy, kdy náhrada mzdy nebo platu v případě překážek v práci na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele zaměstnanci náleží (popř. náleží ve větším rozsahu) než stanoví ZP či jiný právní předpis. I pokud by totiž zaměstnanci tato stanovená respektive sjednaná náhrada mzdy vyplacena nebyla, vznikl by mu nárok na okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 odst. 1 písm. b) ZP.

Dalším případem, kdy zaměstnanci náleží náhrada mzdy, je případ, kdy čerpá dovolenou. Dle ust. § 222 odst. 1 ZP totiž zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (k výpočtu průměrného výdělku blíže viz oddíl 3.6 této práce). Za nevyčerpanou dovolenou však náleží zaměstnanci dle aktuálního znění ZP náhrada mzdy nebo platu pouze v případě skončení pracovního poměru (ust. § 222 odst. 2 ZP).

Na co je potřeba si u okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance dát dle mého názoru nejvíce pozor je lhůta, která musí uplynout od splatnosti mzdy nebo platu nebo jejich náhrady, aby bylo možno pracovní poměr platně zrušit, respektive samotný termín splatnosti mzdy nebo platu nebo jejich náhrady. Dle mé praxe totiž většina zaměstnanců běžně vnímá, že jejich mzda nebo plat, popřípadě náhrada mzdy nebo platu, jsou splatné v termínu, o němž je zaměstnavatel povinen zaměstnance dle ust. § 37 odst. 1 písm. f) ZP písemně informovat nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. Pravidelně totiž v pracovních smlouvách, popř. v samostatných dokumentech předávaných zaměstnancům v souvislosti se vznikem jejich pracovních poměrů v návaznosti na ust. § 37 ZP, nebo ve vnitřních předpisech zaměstnavatelů, bývají zaměstnanci informováni toliko o výplatních

termínech. Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být dle ust. § 141 odst. 3 ZP sjednán, stanoven nebo určen v rámci období, ve kterém je dle ust. § 141 odst. 1 ZP splatná mzda, a tedy v období měsíce následujícího po měsíci, za nějž mzda nebo plat náleží (viz výklad níže). Takovým termínem bývá určený konkrétní den v měsíci následujícím po měsíci, za nějž mzda nebo plat náleží (např. 10. den v následujícím měsíci), popř. nejzazší termín, ve kterém mají být v měsíci následujícím po měsíci, za nějž mzda nebo plat náleží, tyto zaměstnanci vyplaceny (např. nejpozději do 25. dne následujícího měsíce).

Zaměstnanci proto často nabývají dojmu, že jim právo na okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 odst. 1 písm. b) ZP náleží již 16. den poté, co jim nebyla vyplacena mzda plat nebo jejich náhrada v příslušném výplatním termínu. To je ale velký omyl. Ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZP totiž jasně odkazuje na ust. § 141 ZP, podle nějž jsou mzda nebo plat splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Zároveň, ačkoliv na toto ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZP přímo neodkazuje, je nutné zmínit i ust. § 144 ZP, dle kterého jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou o splatnosti a výplatě jinak, platí pro splatnost a výplatu (mimo jiné) náhrady mzdy nebo platu obdobně citované ust. § 141 ZP, a proto i pro splatnost náhrady mzdy nebo platu v zásadě platí totéž co pro splatnost mzdy nebo platu. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce. Mzda nebo plat jsou tudíž splatné nejpozději posledního dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat. Zaměstnanci tedy podle ZP vzniká právo na okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 odst. 1 písm. b)

ZP až 16. dne měsíce následujícího po měsíci, za nějž mzda, plat nebo náhrada mzdy nebo platu náleží a nikoliv dříve. Neznamená to ale, že by zaměstnanci nevznikala žádná práva, pokud by mu mzda nebo plat nebyly vyplaceny v příslušném výplatním termínu. Pokud by se tak stalo, zaměstnavatel by se dostal do prodlení s výplatou, a tudíž by zaměstnanci vznikl nárok na úrok z prodlení v zákonné nebo sjednané výši z nevyplacené mzdy nebo platu, neboť dle ust. § 1970 NOZ po dlužníkovi, který je v prodlení se splácením peněžitého dluhu, může věřitel, který řádně splnil své smluvní a zákonné povinnosti, požadovat zaplacení úroku z prodlení, ledaže dlužník není za prodlení odpovědný, přičemž neujednají-li strany výši úroku z prodlení, považuje se za ujednanou výše úroku z prodlení stanovená vládou nařízením. Tímto nařízením je aktuálně NVÚP a dle něj výše zákonného úroku z prodlení odpovídá ročně výši repo sazby stanovené Českou národní bankou pro první den kalendářního pololetí, v němž došlo k prodlení, zvýšené o 8 procentních bodů. Výši repo sazby lze velmi jednoduše zjistit online na internetové adrese [www.cnb.cz](http://www.cnb.cz) pod označením „2T Repo sazba“. V této souvislosti již bylo judikováno, že není-li ještě rozhodnuto o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, může se sice zaměstnanec domáhat žalobou dospělých nároků na náhradu mzdy, nemůže však z důvodu jejího nevyplacení rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZP.<sup>89</sup>

Pokud zaměstnanec, v souladu se vším, co bylo výše řečeno, platně okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší mu od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, přičemž pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3 ZP. Úpravě délky výpovědní doby jsem se již věnovala výše v oddíle 3.2.6 této práce a výpočtu průměrného výdělku dle ZP, jakož i obsahu ust. § 67 odst.

---

<sup>89</sup>Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011.

3 ZP se věnuji níže v oddíle 3.6. této práce, a proto na tyto oddíly na tomto místě plně odkazuji.

### **3.3.3 Propuštění (*Entlassung*) a vystoupení (*Austritt*)**

K okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem lze dle mého názoru v rakouském právu nejlépe přirovnat tzv. předčasné skončení pracovního poměru z důležitého důvodu ze strany zaměstnavatele, neboli tzv. propuštění (*Entlassung*). K okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem pak lze dle mého názoru v rakouském právu nejlépe přirovnat tzv. předčasné skončení pracovního poměru z důležitého důvodu ze strany zaměstnance, neboli tzv. vystoupení či výstup (*Austritt*). Propuštěním, respektive vystoupením, může skončit jak pracovní poměr na dobu určitou, tak pracovní poměr na dobu neurčitou. Ani u vystoupení ani u propuštění není potřeba (na rozdíl od výpovědi) dodržovat žádné (výpovědní) doby ani výpovědní termíny. Pro platnost skončení pracovního poměru ať výstupem nebo propuštěním ovšem musí existovat důležitý důvod (viz výklad podaný níže). Jak výstup, tak propuštění je jednostranným adresovaným právním jednáním, které je potřeba dostatečně určitě vyjádřit vůči druhé straně pracovního poměru, které je adresován. Pokud se týče formy, rakouské právo ani pro propuštění ani pro výstup nevyžaduje specifickou (např. písemnou) formu. Zároveň v propuštění ani ve výstupu nemusí být přímo vyjádřen důležitý důvod, který k nim vede. Podstatné je, zda tento důležitý důvod v okamžiku, kdy je příslušné právní jednání (ve formě propuštění nebo výstupu) činěno, existuje.<sup>90</sup> Případně by ale takový důvod samozřejmě musel být ve sporu o platnost propuštění nebo výstupu prokazován (a pro úspěch ve sporu prokázán) tou stranou pracovního poměru, která pracovní poměr hodlala skončit. V každém případě je možno příslušný důležitý důvod pro (platné) vystoupení nebo propuštění použít pouze ve lhůtě bez zbytečného odkladu

---

<sup>90</sup>Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. *Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2008, s. 154.



poté, co se zaměstnanec, respektive zaměstnavatel o důvodu vystoupení, respektive propuštění, dozvěděl. Není ovšem vyloučeno, aby oprávněná strana (zaměstnanec v případě porušení a zaměstnavatel v případě výstupu) zmeškání takové lhůty prominula.

Pokud se týče samotného „důležitého“ důvodu pro vystoupení nebo propuštění, tak rakouské pracovněprávní předpisy obsahují specifikaci některých takových důvodů (ust. § 26 a § 27 AngG nebo ust. § 80 a ust. § 82 GewO), ovšem v zásadě (i když se k tomu např. ve vztahu k důvodům uvedeným v GewO vedou spory<sup>91</sup>) není vyloučeno, aby šlo o důvody zákonem nespécifikované, pokud budou „důležité“. Zákonným důvodem pro propuštění je např. absence v práci po značnou (*erheblich*) dobu nezapříčiněná důležitou překážkou v práci na straně zaměstnance (např. dočasná pracovní neschopnost z důvodu nemoci) – viz např. ust. § 27 bod 4. AngG nebo ust. § 82 písm f) GewO. Posouzení všech okolností příslušné situace, podle kterých by bylo možno dojít k závěru, zda trvala příslušná absence „značnou“ dobu či nikoliv, je ovšem výhradně v pravomoci soudu. Dalším důvodem pro propuštění (a nikoliv pro výpověď jako u nás) může být, z mého pohledu poněkud překvapivě, i neschopnost k výkonu sjednané práce. Důležitým důvodem pro vystoupení je např. naopak (podobně jako u nás u okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance), pokud zaměstnanec nadále nemůže vykonávat svoji práci bez ohrožení svého zdraví (např. ust. § 26 bod 1. AngG) nebo když zaměstnavatel zaměstnanci neoprávněně upře jeho mzdu/plat (např. ust. § 26 bod 2. AngG). Ujednání důvodů pro propuštění, respektive výstup, v pracovní smlouvě není ani v Rakousku (podobně jako u nás – viz výklad v oddíle 3.3.1 této práce) vyloučeno, ale stejně jako u nás by záleželo až na okolnostech konkrétního případu a jejich posouzení příslušným soudem, zda by takový důvod mohl být považován za důležitý důvod na

---

<sup>91</sup>Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. *Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2008, s. 157.

základě kterého je možno zaměstnance propustit, resp. může zaměstnanec z pracovního poměru vystoupit.

U jednotlivých důvodů pro výstup, resp. propuštění je podstatné, zda jeho vznik zaměstnanec (v případě výstupu) či zaměstnavatel (v případě propuštění) zavinili či nikoliv. Pokud totiž příslušná strana vznik příslušného důvodu pro propuštění resp. výstup zavinila, mohou u druhé strany pracovního poměru, tedy té „vystupující“ nebo „propouštějící“ vzniknout nároky na peněžité plnění. Pokud by tedy důvod pro zaměstnancův výstup z pracovního poměru způsobil zaměstnavatel, tak vzniknou zaměstnanci stejné nároky jako v případě, kdyby zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď (viz blíže oddíl 3.2 této práce – jedná se nárok o na výpovědní dobu, resp. náhradu mzdy za výpovědní dobu, a případně i na odstupné – viz oddíl 3.6 této práce), tedy podobně jako u nás podle ust. § 56 odst. 2 ZP. Naopak, pokud by důvod pro zaměstnancovo propuštění z pracovního poměru způsobil sám zaměstnanec, mohl by po něm zaměstnavatel uplatňovat nárok na náhradu škody, která mu tím vznikla. V každém případě jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, musí své nároky uplatnit ve lhůtě 6 měsíců od skončení pracovního poměru, jinak tyto nároky zanikají (ust. § 1162 d ABGB nebo ust. § 34 AngG).

Podobně jako u výpovědi (viz oddíl 3.2.9 této práce), i u propuštění, jakožto jednostranného způsobu skončení pracovního poměru zaměstnance ze strany zaměstnavatele, zná rakouské právo (stejně jako právo české – viz ust. § 55 odst. 2 ZP a oddíl 3.3.1 této práce) tzv. ochranu zaměstnance (*Entlassenschutz*) proti tomuto mimořádnému způsobu skončení pracovního poměru. Stejně jako u výpovědi, pokud budou příslušná zákonná ustanovení o ochraně proti propuštění porušena, bude propuštění neplatné a zaměstnanec se bude moci takové neplatnosti dovolat. I u ochrany proti propuštěním rozlišuje rakouský právní řád mezi tzv.:

- i) všeobecnou ochranou proti propuštění (*allgemeiner Entlassungsschutz*),
- ii) individuální ochranou proti propuštění (*individueller Entlassungsschutz*), a
- iii) zvláštní ochranou proti propuštění (*besonderer Entlassungsschutz*).

**Ad i)** Úprava všeobecné ochrany proti propuštění je, stejně jako úprava všeobecné ochrany proti výpovědi, obsažena v ust. § 105 a § 107 ArbVG. Jak již bylo ve vztahu k výpovědi řečeno v oddíle 3.2.9 této práce, jsou ve zmíněných zákonných ustanoveních stanoveny předpoklady, při jejichž splnění může zaměstnanec buď sám, nebo prostřednictvím závodní rady platnost propuštění napadnout u soudu. I všeobecná ochrana proti propuštění se uplatní toliko u těch zaměstnavatelů, u nichž je povinnost tvořit závodní radu, tedy u zaměstnavatelů, kteří spadají pod úpravu obsaženou v II. části ArbVG (ust. § 33 - § 134 ArbVG). Stejně jako u výpovědi, i u propuštění jsou z působnosti tzv. všeobecné ochrany (proti propuštění) vyňati vedoucí zaměstnanci. Na rozdíl od úpravy všeobecné ochrany proti výpovědi, podle které je zaměstnavatel povinen závodní radu informovat o každém záměru podat výpověď předem, u propuštění je zaměstnavateli stanovena až informační povinnost následná, neboť je povinen závodní radu informovat až bezodkladně poté, co konkrétního zaměstnance propustil. Samotné porušení této povinnosti zaměstnavatelem nezpůsobuje neplatnost předmětného propuštění, avšak ode dne, kdy byla závodní rada zaměstnavatelem o propuštění informována nebo se o propuštění dozvěděla z jiného zdroje (zejména ze strany propuštěného zaměstnance), běží lhůta 3 pracovních dnů, během kterých může závodní rada zaujmout k propuštění stejné postoje, jako u tzv. předběžného řízení (*Vorverfahren*) u výpovědi (viz blíže oddíl 3.2.9 této práce). Stejně jako u výpovědi tedy mohou nastat celkem 3 situace. Závodní rada buď během zákonné lhůty s propuštěním vysloví souhlas a platnost propuštění již nebude možno úspěšně napadnout u soudu, nebo závodní rada

vysloví s propuštěním svůj nesouhlas, čímž jí (jako u výpovědi) případně aktivní legitimace pro případné napadení platnosti propuštění u soudu, anebo se závodní rada žádným způsobem nevysloví, čímž případně aktivní legitimace pro případné napadení platnosti propuštění u soudu příslušnému zaměstnanci. Lhůty pro podání žaloby u soudu (*Anfechtungsklage*) ze strany zaměstnance či závodní rady, stejně jako příslušnost soudu, jsou stejné jako u všeobecné ochrany proti výpovědi (viz oddíl 3.2.9 této práce). Soud žalobě vyhovějí zejména v případě, kdy dospěje k závěru, že zde pro propuštění neexistoval „důležitý důvod“ (viz výklad výše v tomto oddíle) nebo v případě, bylo-li zaměstnancovo propuštění motivováno některým ze zapovězených důvodů upravených v ust. § 105 odst. 3, bod 1. ArbVG, popř. bylo-li by propuštění zaměstnance, jehož pracovní poměr trval alespoň 6 měsíců, na základě některého z důvodů regulovaných v ust. §105 odst. 3, bod 2. ArbVG tzv. sociálně neospravedlnitelné (*sozial ungerechtfertigt*). Bližší výklad k důvodům uvedeným v ust. § 105 odst. 3, bod 1. a 2. ArbVG je obsažen v oddíle 3.2.9 této práce.

**Ad ii)** Pokud se týče individuální ochrany proti propuštění, tak plně odkazují na výklad k individuální ochraně proti výpovědi (oddíl 3.2.9 této práce), neboť příslušná zákonná ustanovení upravující individuální ochranu proti výpovědi se vztahují přiměřeně i na propuštění.

**Ad iii)** Zvláštní ochrana proti propuštění chrání ze stejných důvodů stejné skupiny zaměstnanců jako zvláštní ochrana proti výpovědi, a to tak, že (stejně jako u ochrany proti výpovědi) stanoví podmínky (důvody) za jejichž splnění bude propuštění u těchto skupin zaměstnanců platné (viz blíže k této problematice i k důvodům zvláštní ochrany předmětných skupin zaměstnanců oddíl 3.2.9 této práce). Stejně jako u výpovědi je **členům zaměstnaneckých orgánů** zvláštní ochrana proti propuštění poskytována tak, že jim

zaměstnavatel může dát výpověď pouze tehdy, když s propuštěním vyslovil předchozí souhlas soud. Důvody, ve kterých soud takový předchozí souhlas dát musí, jsou taxativně uvedeny v ust. § 122 ArbVG. Jde o velmi závažné důvody jako např. zpronevěra zaměstnance ve vztahu k majetku svěřenému mu zaměstnavatelem nebo porušení obchodního tajemství zaměstnavatele. Jinak pro ochranu proti propuštění členů zaměstnaneckých orgánů platí totéž, co bylo řečeno v oddíle 3.2.9 této práce ke zvláštní ochraně těchto zaměstnanců před výpovědí, neboť se na ni vztahují stejná zákonná ustanovení ArbVG. Obdobně, jako členové zaměstnaneckých orgánů, jsou chráněni i zaměstnanci vykonávající **základní vojenskou** nebo **civilní vojenskou službu** a osoby vykonávající **časově omezenou vojenskou službu** (*Zeitsoldaten*), pro které je ovšem taxativní výčet případů, ve kterých musí soud k propuštění přivolit, uveden v ust. § 15 APSG, resp. zaměstnané **matky a otcové** (blíže k vymezení těchto pojmů v rakouském právu viz oddíl 3.2.9 této práce), ve vztahu ke kterým najdeme taxativní důvody pro přivolení soudu k jejich propuštění v ust. § 15 MSchG.

U ostatních skupin zaměstnanců vyžadujících zvláštní ochranu sice, podobně jako u výpovědi (viz oddíl 3.2.9 této práce), není nutný k jejich propuštění souhlas soudu, ale zákonodárce stanoví specifické podmínky, které musí být splněny, aby bylo jejich propuštění platné. Např. pro **zaměstnance v učení** (*Lehrlinge*) jsou tyto podmínky stanoveny taxativně v ust. § 15 odst. 3 BAV a pro **zaměstnance vykonávající státní službu** v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy (*Vertragsbedienstete*) jsou tyto podmínky stanoveny demonstrativně v ust. § 34 odst. 2 VBG. V případě-byl-li by zaměstnanec spadající pod tuto ochranu neoprávněně propuštěn, musel by se tedy sám u soudu bránit vůči příslušnému zaměstnavateli tím, že zákonné podmínky pro jeho propuštění nebyly splněny.

### **3.3.4 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance**

Právo okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance ze strany jeho zákonného zástupce se v českém právním řádu objevilo až v souvislosti s účinností OZ, tedy od 1. 1. 2014. S účinností OZ totiž nabyly účinnosti i jeho § 35 odst. 2, dle kterého zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat pracovní poměr nezletilého nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi nezletilým a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem. Tím jiným právním předpisem je ZP, kterému byla v podstatě prostřednictvím ust. § 35 odst. 2 OZ dána působnost v této věci<sup>92</sup>. Vedle zmíněného ust. OZ bylo proto k datu účinnosti OZ vloženo do ZP ust. § 56a, ve kterém je konkretizováno obecné ustanovení § 35 odst. 2 OZ. Dle ust. § 56a ZP je zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. Jak již bylo řečeno a rozebráno výše (viz oddíl 2.3.1. této práce), k výkonu závislé práce se podle ZP může zavázat nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku.

Zákonný zástupce má tedy k výkonu svého práva dle ust. § 56a ZP maximálně rok. K tomu, aby bylo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zákonného zástupce nezletilého platné, se ovšem v ust. § 56a ZP vyžaduje i přivolení soudu, což může zřejmě, s ohledem na aktuální průměrnou délku soudního řízení v České republice, prakticky znemožnit užití tohoto způsobu skončení pracovního poměru v praxi. Zda tento faktický stav věci nebude vést v budoucnosti ke změně legislativy, v jejímž důsledku dojde k jisté prioritizaci řízení o udělení souhlasu k okamžitému zrušení pracovního poměru

---

<sup>92</sup>Jouza, L. *Změny ve skončení pracovního poměru*. Bulletin advokacie, 2014, č. 3.

nezletilého zaměstnance jeho zákonným zástupcem (např. stanovením zákonné lhůty pro rozhodnutí soudu v této věci) nebo k prodloužení lhůty pro užití tohoto důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance jeho zákonným zástupcem (např. až do doby, než se zaměstnanec stane plně svéprávným) je samozřejmě otázka. V každém případě, tato v zásadě nová právní úprava akcentuje zvýšení rodičovské odpovědnosti, dokud dítě nenabude plné svéprávnosti. Proto byla v OZ, oproti právnímu stavu platnému a účinnému k 31. 12. 2013, právní úprava ve prospěch zákonného zástupce nezletilého zesílena. Toto zesílení rodičovské odpovědnosti je v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána. Skutečnost, že fyzická osoba mladší než 18 let se může sama zavázat k výkonu závislé práce, ještě neznamena, že je sama dostatečně způsobilá bránit se proti hospodářskému vykořisťování, včetně zaměstnávání pracemi, které jsou pro ni nebezpečné, škodící zdraví nebo tělesnému, duševnímu, duchovnímu, mravnímu nebo sociálnímu rozvoji (čl. 1, 32, 34 a 36 ÚoPD).<sup>93</sup>

Pokud se týče subjektu, který je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance podle ust. § 56a ZP, tedy o zákonného zástupce nezletilého, docházíme na základě výkladu OZ k závěru, že zákonnými zástupci nezletilého jsou primárně jeho rodiče, tedy matka a/nebo otec (ust. § 775 a násl. OZ), kterými se na základě rozhodnutí soudu o osvojení nezletilého stává i osvojitel, popř. osvojitelé (ust. § 797 OZ), může jím být ale i soudem jmenovaný poručník<sup>94</sup> (viz níže). Zastupování dítěte jeho rodiči patří do tzv. rodičovské odpovědnosti (ust. § 858 OZ), která náleží stejně oběma rodičům a má ji tudíž každý rodič, ledaže jí byl soudem zbaven (ust. § 865 OZ). Nežije-li některý z rodičů nebo není-li znám, nemá-li některý z rodičů rodičovskou odpovědnost, nebo je-li výkon jeho rodičovské odpovědnosti pozastaven,

---

<sup>93</sup>Jouza, L. *Změny ve skončení pracovního poměru*. Bulletin advokacie, 2014, č. 3.

<sup>94</sup>Švestka, J., Dvořák, J., Fiala, J., Zuklínová, M. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek II*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 511 (autorkou citované části je JUDr. Michaela Zuklínová, CSc.).

vykonává rodičovskou odpovědnost druhý rodič; to platí i tehdy, je-li rodičovská odpovědnost jednoho z rodičů omezena nebo je-li omezen její výkon (ust. § 878 odst. 1 OZ). Nemá-li žádný z rodičů rodičovskou odpovědnost v plném rozsahu nebo je-li výkon rodičovské odpovědnosti obou rodičů pozastaven, anebo je-li rodičovská odpovědnost rodičů dotčena některým z uvedených způsobů, ale každého jinak, jmenuje soud dítěti poručníka, kterému náleží povinnosti a práva rodičů nebo jejich výkon na místě rodičů (ust. § 878 odst. 2 OZ).

Jak již bylo zmíněno výše, soud může k okamžitému zrušení pracovního poměru nezletilého jeho zákonným zástupcem vyslovit svůj souhlas pouze v případě, že je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. Samotné zvážení nutnosti ukončení pracovního poměru nezletilého, aby nedošlo k narušení vývoje, zdraví nebo vzdělání nezletilého, kteréžto zájmy jsou v ust. § 56a ZP explicitně vyjmenovány jako zájmy, které je ve vztahu k nezletilému potřeba chránit i proti jeho vůli, je výhradně na soudu a bude vždy zvažováno soudem ve vztahu ke konkrétnímu nezletilému, jeho zdravotnímu stavu, vývoji či vzdělání, respektive neúplnosti (nedokončenosti) vzdělání takového nezletilce.

Zákonnému zástupci nezletilého zaměstnance ZP zároveň v souvislosti s jeho oprávněním okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance ukládá i jednu povinnost, a to povinnost doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci. Je tomu samozřejmě z toho důvodu, že dochází ke skončení pracovního poměru nezletilého zaměstnance, který není ani adresátem předmětného právního jednání ani osobou, která takové právní jednání činí (je k jeho učinění oprávněna), a tudíž by se o skončení svého pracovního poměru k zaměstnavateli nezletilý zaměstnanec ani nemusel dozvědět. Bez větších



pochyb lze ale dle mého názoru uzavřít, že by nesplnění této povinnosti ze strany zákonného zástupce nezletilého nemělo vliv na platnost samotného okamžitého zrušení pracovního poměru.

I V Rakousku, jak jsem již zmiňovala na začátku této práce, mohou zákonní zástupci z důležitého důvodu pracovní smlouvu nezletilého zaměstnance (k nezletilosti respektive zletilosti fyzické osoby – zaměstnance v Rakousku viz blíže oddíl 2.3.1 této práce) předčasně ukončit, a to i proti vůli nezletilce. Předčasným (*vorzeitig*) ukončením je míněno, že zákonný zástupce pracovní poměr může ukončit kdykoli, bez ohledu na dobu trvání pracovního poměru, a zároveň bez nutnosti dodržení jakýchkoliv výpovědních dob či termínů. Platnost takového skončení pracovního poměru je ovšem vázána na uvedení důležitého důvodu, který zákon blíže nespecifikuje.<sup>95</sup> V úpravě rakouské, na rozdíl od úpravy české, nemusí mít zákonný zástupce pro předčasné ukončení pracovního poměru souhlas soudu, což považuji s ohledem na shora rozebrané skutečnosti za praktické. Zaměstnanec má ovšem samozřejmě právo napadnout platnost takového skončení u soudu, např. v případě, kdy by tu nebyl pro skončení pracovního poměru nezletilého zaměstnance onen „důležitý důvod“.

### **3.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době upravuje ust. § 66 ZP. Dle zmíněného ustanovení mohou zaměstnavatel i zaměstnanec zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel však nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance (pojmy dočasná pracovní neschopnost a karanténa již byly

---

<sup>95</sup>Rummel, P. *Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch*. 2. přepracované a rozšířené vydání. Vídeň: Manzche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 1990, s. 202-203.

vyloženy výše v oddíle 3.2.8 této práce a k počítání času viz výklad v oddíle 3.2.6 této práce). Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží, což je zásadní rozdíl proti dřívější právní úpravě, která připouštěla u zrušení pracovního poměru ve zkušební době i formu ústní. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější. K doručování v pracovněprávních vztazích podrobně viz. oddíl 3.2.4 této práce, přičemž zrušení pracovního poměru musí být v souladu s ust. § 334 odst. 1 ZP, jakožto písemnost týkající se skončení pracovního poměru, doručeno zaměstnanci do vlastních rukou.

Zkušební doba, jejíž sjednání je samozřejmě pro možnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době naprosto zásadní, je upravena v ust. § 35 ZP. Zkušební doba plyne ode dne vzniku pracovního poměru, respektive ode dne, který byl u vedoucího zaměstnance<sup>96</sup> uveden jako den jmenování na vedoucí pracovní místo (viz. ust. § 33 odst. 3 a 4 ZP), a nesmí být delší než 3 měsíce, respektive 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců (s výjimkami kdy se zkušební doba prodlužuje – viz výklad níže v tomto oddílu). Pokud by zkušební doba byla sjednána na dobu delší, než stanoví zákon, tj. na dobu delší než 3, respektive 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců, nešlo by o zcela neplatné ujednání, ale zkušební doba by trvala jen po dobu, po kterou může podle ZP maximálně trvat (ust. § 576 OZ). Zákon ještě k délce zkušební doby stanoví, že nesmí být sjednána na dobu delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru, tj. pokud by byl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou v trvání 5 měsíců, nemohla by platně sjednaná zkušební doba přesáhnout dobu 2,5 měsíce.

---

<sup>96</sup>Dle ust. § 11 ZP se vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele rozumějí 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 účelu závazné pokyny; vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

Zkušební doba je jedním z významných institutů pracovního práva, který dává možnost jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci zvážit a posoudit, zda mají zájem na dalším trvání pracovního poměru.<sup>97</sup> Pokud totiž zaměstnanec nebo zaměstnavatel během zkušební doby zjistí, že v pracovním poměru pokračovat nehodlají, mohou velice rychle pracovní poměr ukončit, a to právě prostřednictvím zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zkušební dobu je možné platně sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (viz. ust. § 33 odst. 3 a 4 ZP). Zpravidla bývá zkušební doba sjednávána v pracovní smlouvě, ale nic nebrání tomu, aby byla sjednána v separátní smlouvě, pokud by taková smlouva byla písemná, neboť zkušební doba může být platně sjednána pouze v písemné formě, ačkoliv ve své praxi jsem se nikdy se zkušební dobou sjednanou mimo pracovní smlouvu nesešla. Sjednaná zkušební doba nesmí být sice dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dodatečně prodlužována, ale přímo na základě zákona (ust. § 35 odst. 4 ZP) se zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby a o dobu celodenní dovolené. Překážky v práci jsou upraveny v ust. § 191 - § 210 ZP, přičemž na základě mé praxe je nejčastější překážkou v práci, o kterou se zkušební doba prodlužuje, doba dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance během zkušební doby.

Ze všeho výše uvedeného vyplývá, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době, aby bylo platné, může být zaměstnanci doručeno nejpozději v poslední den trvání zkušební doby a nejdříve v den, který následuje po dni, který byl sjednán jako den nástupu do práce, respektive stanoven jako den jmenování na vedoucí pracovní místo (viz. ust. § 33 odst. 3 a 4 ZP), avšak za předpokladu, že se zaměstnanec nenachází v prvních 14 kalendářních dnech trvání jeho

---

<sup>97</sup>Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 231, autorem citované části je prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.).

dočasné pracovní neschopnosti (karantény). Ve zrušení pracovního poměru ve zkušební době, jak již bylo uvedeno výše, je možno uvést datum, ke kterému má pracovní poměr skončit. Je logické, že nejpozdějším datem, ke kterému může pracovní poměr na základě jeho zrušení ve zkušební době skončit, je poslední den zkušební doby. Pokud by byl ve zrušení uveden pozdější den, je nutno dovodit, že by pracovní poměr skončil k poslednímu dni zkušební doby.<sup>98</sup> Pokud ve zrušení žádné datum uvedeno nebude, skončí pracovní poměr ke dni jeho doručení druhé straně pracovního poměru.

I rakouské pracovní právo zná zkušební dobu či spíše přesně přeloženo pracovní poměr na zkoušku (*Arbeitsverhältniss auf Probe*), a to včetně možnosti v zásadě bezdůvodného a jednoduchého skončení pracovního poměru, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, během trvání takového „zkušební“ pracovního poměru. Během zkušebního pracovního poměru je totiž možno ujednat, že jde pracovní poměr skončit bez dodržení jakýchkoliv lhůt či termínů. Jde tedy o rozdíl od úpravy naší, kde je možnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době dána automaticky, pokud je sjednána zkušební doba. Stejně jako u nás, i v právu rakouském má pracovní poměr na zkoušku sloužit k tomu, aby si jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel vyzkoušeli, zda chtějí v založeném pracovním poměru i po skončení zkušební doby pokračovat či nikoliv. Stejně jako u nás lze pracovní poměr na zkoušku sjednat jen před vznikem pracovního poměru, a to zpravidla v pracovní smlouvě, a nikoliv až po vzniku pracovního poměru, jinak by takové ujednání bylo neplatné.<sup>99</sup> Rakouské právo pro jednotlivé skupiny zaměstnanců stanoví maximální délku zkušebního pracovního poměru, kterou lze mezi zaměstnance a zaměstnavatelem platně sjednat, a zpravidla jde, o 1 měsíc (např. ust. § 1158 odst. 2 ABGB, nebo ust. § 19 odst. 2 AngG či ust. § 18 odst. 1 BEinstG),

---

<sup>98</sup>Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 395, autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal).

<sup>99</sup>Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH Arb 6655).

výjimečně pak 1 týden (u zaměstnanců – pomocných sil v domácnosti – viz ust. § 13 odst. 4 HGHAngG) či 2 měsíce (u zaměstnanců – domovních správců – viz ust. § 18 HbG) nebo je ujednání zkušební doby úplně vyloučené (u herců - viz ust. § 5 odst. 2 SchSpG). V právu rakouském je tedy možno zkušební dobu sjednat zpravidla pouze v délce výrazně kratší než podle práva českého, kde je možno sjednat zkušební dobu až v délce 3, respektive 6 měsíců (viz blíže výklad výše v tomto oddílu). V případě kdy by byla sjednána zkušební doba delší, než připouští zákon u příslušné skupiny zaměstnanců, zkušební doba by sice sjednána byla, ale skončila by nejpozději po uplynutí doby, kterou jako nejdelší pro pracovní poměr na zkoušku připouští příslušný právní předpis.<sup>100</sup> V případě ujednání takovéto delší zkušební doby v rozporu se zákonem, se v souladu s judikaturou rakouských soudů na zbytek zkušební doby, přesahující její maximální zákonnou lhůtu, hledí jako na pracovní poměr ujednaný na dobu určitou, který skončí uplynutím této doby.<sup>101</sup> Obdobně to platí v případě, kdy je sice sjednána zkušební doba, ale není zároveň sjednána možnost bezdůvodného skončení pracovního poměru během této doby, neboť takové ujednání je považováno za sjednání pracovního poměru na dobu určitou (dobu trvání „zkušební“ doby).<sup>102</sup>

### **3.5 Účast odborových organizací při rozvázání pracovního poměru**

Právní úprava účasti odborových organizací při rozvázání pracovního poměru v České republice je obsažena zejména v ust. § 61 ZP. V Rakousku je účast odborových organizací při rozvázání pracovního poměru při jednotlivých případech skončení pracovního poměru rozdílná a procesu rozvázání pracovního poměru se jako zástupci zaměstnanců neúčastní jen odbory, ale i (a to

---

<sup>100</sup>Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. *Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2008, s. 110.

<sup>101</sup>Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH Arb 10405).

<sup>102</sup>Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH Arb 8198).

zejména) zaměstnanecké orgány jako např. závodní rada (*Betriebsrat*), které v procesu skončení pracovního poměru mají chránit práva zaměstnanců obdobně, jako odborové organizace podle naší úpravy obsažené v ZP. Z uvedených důvodů se úpravě této problematiky v rakouském právu zmiňují vždy u úpravy konkrétního druhu skončení pracovního poměru v Rakousku.

Účast odborových organizací při rozvázání pracovního poměru lze na základě úpravy v ZP rozdělit do tří skupin, a to dle způsobů, jakými se odborové organizace rozvázání pracovního poměru účastní. První skupinu tvoří případy regulované v ust. § 61 odst. 2, 3 a 4 ZP, ve kterých je zaměstnavatel povinen požádat příslušnou odborovou organizaci o předchozí souhlas s rozvázáním pracovního poměru. Jde o případy, kdy lze pozici odborových organizací v procesu rozvázání pracovního poměru považovat za nejsilnější, neboť opominul-li by zaměstnavatel odborovou organizaci a její souhlas by si v těchto případech nevyžádal, vedlo by to k neplatnosti předmětného právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru, a to dokonce k neplatnosti absolutní (ust. § 19 odst. 1 ZP), která se od účinnosti OZ v českém právu vyskytuje poměrně zřídka (blíže viz výklad podaný níže). Druhou skupinu tvoří případy rozvázání pracovního poměru, které je zaměstnavatel povinen s příslušnou odborovou organizací předem projednat. Tento druh ingerence odborových organizací v procesu rozvázání pracovního poměru regulovaný ust. § 61 odst. 1 ZP lze považovat za méně významný než případy, kdy odborová organizace musí vyslovit svůj předchozí souhlas, a to zejména z toho důvodu, že nedošlo-li by k předchozímu projednání předmětného rozvázání pracovního poměru s příslušnou odborovou organizací, nevedlo by to v zásadě k neplatnosti právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru (viz ust. § 19 odst. 2 ZP). Poslední skupinu případů, ve kterých lze účast odborových organizací v procesu rozvázání pracovního poměru považovat za nejméně závažnou, tvoří případy regulované

v ust. § 61 odst. 5 ZP, ve kterých je zaměstnavatel povinen odborovou organizací s rozvázáním pracovního poměru toliko seznámit. Jedná se o jakousi zbytkovou kategorii, kterou tvoří případy rozvázání pracovního poměru nespádající ani do první ani do druhé shora specifikované skupiny.

Odborové organizace dle úpravy platné v České republice před účinností OZ byly zakládány dle ZoSO, který byl ovšem v souvislosti s implementací OZ do českého práva zrušen. Odborové organizace byly za staré právní úpravy dle ZoSO evidovány v evidenci vedené Ministerstvem vnitra České republiky. Po účinnosti OZ by měly být odborové organizace zakládány a řídit se podle ustanovení OZ, která upravují spolky, vedou se ovšem polemiky o tom, jakou formou právnické osoby odborové organizace zakládané dle aktuálně platné právní úpravy vlastně mají. O tom, že odborové organizace jsou právnické osoby korporálního, nikoli majetkového typu, v zásadě pochyb není, neboť jsou tvořeny společenstvím osob, ať již právnických nebo fyzických. Nejisté ovšem je, zda jsou tyto právnické osoby spolkového typu, anebo jde o právnické osoby – korporace sui generis. Zastáncům názoru, že se o zvláštní formu právnické osoby nejedná, svědčí jak důvodová zpráva k OZ<sup>103</sup>, tak i systematika OZ, která pro odborové organizace nezavedla speciální pododdíl. Zastánci názoru opačného pak mohou argumentovat např. tím, že dle § 3025 odst. 2 OZ se ustanovení OZ o právnických osobách a spolku použijí na odborové organizace pouze přiměřeně a jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat. Dále lze argumentovat tím, že dle ust. § 3045 odst. 1 OZ se občanská sdružení podle ZoSD považují za spolky podle OZ, ale dle ust. § 3046 OZ se odborové organizace evidované podle ZoSD považují účinností OZ za odborové organizace (a nikoliv spolky!) podle OZ.

---

<sup>103</sup>Důvodová zpráva k § 3015 až 3027 OZ uvádí: „Právní povahu spolků mají i odborové organizace a organizace zaměstnavatelů.“

Jako podpůrný argument je možno použít i fakt, že veřejný rejstřík dostupný na internetové adrese [www.justice.cz](http://www.justice.cz) obsahuje ve vyhledávací masce v kolonce právní forma možnost zvolit „Odborová organizace a organizace zaměstnavatelů“, ale i obsahe usnesení Krajského soudu v Praze, sp. zn. 30 Co 116/2003. Dle zmiňovaného rozhodnutí je totiž *odborová organizace pouze takové občanské sdružení, jehož úkolem je hájit práva a oprávněné zájmy zaměstnanců a zastupovat je v kolektivním vyjednávání, a i když je sdružení evidováno na Ministerstvu vnitra jako odborové, automaticky to neznamena, že se skutečně jedná o odborové sdružení ve výše uvedeném smyslu. Pokud je činnost sdružení odlišná, jedná se o pouhé občanské sdružení*. Vzhledem k nejasnosti ohledně právní formy odborových organizací je vhodné i po nabytí účinnosti OZ odborové organizace posuzovat i materiálně, tj. podle vnitřních zakládacích dokumentů (stanov), a to zejména dle tam uvedeného účelu (viz ust. § 218 písm. b) OZ), k čemuž navádí i ust. § 286 odst. 3 ZP, blíže rozebrané níže, podle kterého má odborová organizace působící u zaměstnavatele nebo její pobočná organizace právo jednat, popř. kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov.<sup>104</sup>

Bez ohledu na polemiku o právní formě odborové organizace uvedenou v předchozím odstavci, stanoví to, která odborová organizace je oprávněna dle ust. § 61 ZP udělit předchozí souhlas, respektive oprávněna k projednání nebo seznámení se se záležitostmi uvedenými v ust. § 61 ZP, jakož i to jakým způsobem může vůbec odborová organizace v pracovněprávních vztazích jednat (být zastoupená), ust. § 286 ZP. Dle zmíněného ustanovení ZP odborové organizace působí u zaměstnavatele a jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, za podmínek stanovených zákonem (zejména OZ a ZP) nebo sjednaných v kolektivní

---

<sup>104</sup>Vozábová, E. *Veřejný rejstřík a sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů*. Práce a mzda, 2015, č. 5.



smlouvě (ust. § 286 odst. 1 ZP). Za odborovou organizaci přitom jedná orgán určený jejími stanovami, když odborová organizace působící u zaměstnavatele má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov (jak již bylo zmíněno výše) a zároveň alespoň 3 její členové jsou u příslušného zaměstnavatele v pracovním poměru (ust. § 286 odst. 2 a 3 ZP). Oprávnění odborové organizace k jednání dle předchozí věty vůči konkrétnímu zaměstnavateli vznikají dnem následujícím po dni, kdy tato odborová organizace zaměstnavateli oznámí, že splňuje podmínky opravňující ji dle ZP jednat vůči zaměstnavateli, které jsem popsala v předchozí větě (ust. § 286 odst. 4 ZP, věta před středníkem). ZP zároveň v této souvislosti ukládá odborové organizaci v případě, přestane-li splňovat podmínky pro jednání se zaměstnavatelem stanovené v ZP, povinnost zaměstnavateli tuto skutečnost bez zbytečného odkladu (k vymezení lhůty viz blíže oddíl 3.1 této práce) oznámit (ust. § 286 odst. 4 ZP, věta za středníkem). Domnívám se ale, že oprávnění odborové organizace jednat v pracovněprávních vztazích nezanikne až takovým oznámením, ale tím, že přestane splňovat podmínky stanovené v ust. § 286 odst. 3 ZP, což by mohlo být způsobeno zejména změnou stanov příslušné odborové organizace, ale i tím, že by počet jejích členů zaměstnaných u příslušného zaměstnavatele v pracovním poměru klesl pod 3, např. v důsledku vystoupení člena či více členů z předmětné odborové organizace. Zároveň se domnívám, že pokud by odborová organizace svoji povinnost oznámit pozbytí podmínek pro jednání se zaměstnavatelem stanovených ZP nesplnila, mohlo by to vést k její odpovědnosti za případnou škodu tím způsobenou, a to například za škodu způsobenou zaměstnavateli. K tomu by mohlo dojít v případě, kdy by odborová organizace udělila souhlas s rozvázáním pracovního poměru a následně by v řízení na neplatnost takového skončení pracovního poměru bylo soudem rozhodnuto, že předmětné rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, přičemž neplatnost by byla způsobena tím, že předmětná odborová organizace nesplňovala podmínky

k jednání v pracovněprávních vztazích stanovené v ust. § 286 odst. 3 ZP, a tudíž z její strany udělený souhlas byl neplatný (neúčinný).

ZP řeší i případy, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, což se pravidelně stává zejména u korporací s velkým počtem zaměstnanců. ZP u této problematiky rozlišuje, zda se jedná o situace, kdy zákon vyžaduje jednání odborové organizace (např. informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací) týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců nebo zda se jedná o situace týkající se jednotlivých zaměstnanců. V prvním případě ZP ukládá zaměstnavateli splnit zákonnou povinnost vůči všem odborovým organizacím (oprávněným dle ZP jednat vůči zaměstnavateli), nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu (ust. § 286 odst. 5 ZP). V druhém případě ZP stanoví, že zaměstnavatel má jednat s odborovou organizací, jíž je příslušný zaměstnanec členem (ust. § 286 odst. 6 ZP, první věta). ZP zároveň řeší i situace, kdy se záležitost týká jednotlivého zaměstnance a tento zaměstnanec není odborově organizován. V takovém případě má právo v pracovněprávních vztazích jednat odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li příslušný zaměstnanec jinak.

Druhy případů, kdy je zaměstnavatel povinen v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru se svými zaměstnanci jednat s odborovou organizací jsem zmínila již na začátku tohoto oddílu. Jako první jsem zmínila případy, kdy je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o **předchozí souhlas**. ZP stanoví, že zaměstnavatel je povinen si předchozí souhlas vyžádat pokud jde o výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru u zaměstnance, jež je členem orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele (viz ust. § 286 odst. 3 ZP rozebrané výše), a to v době jeho funkčního období a

v době 1 roku po jeho skončení. To, jaké orgány má příslušná odborová organizace, by měly stanovit stanovy takové organizace. ZoSO byl ohledně orgánů občanských sdružení a potažmo tedy i orgánů odborových organizací poměrně stručný, když ve svém ust. § 6 odst. 2 písm. d) stanovil jen to, že k návrhu na registraci občanského sdružení je nutno připojit stanovy, v nichž musí být (mimo jiné) uvedeny orgány sdružení, způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem sdružení. Pojmenování, složení i název orgánů občanského sdružení byl tedy ponechán zcela na obsahu stanov příslušného občanského sdružení.

Ve své praxi jsem se nejčastěji setkala s občanskými sdruženími, jejichž statutárním orgánem byl výbor, představenstvo či předsednictvo (popř. někteří členové těchto orgánů), výjimečně pak byl statutární orgán individuální ve formě předsedy. Dále, dle mé zkušenosti, občanská sdružení tvořila kontrolní orgány nejčastěji nazývané jako kontrolní či revizní komise popř. dozorčí rada. Nejvyšším orgánem občanského sdružení pak dle mých zkušeností bývala valná hromada nebo členská schůze, jejichž zasedání se mohli zpravidla účastnit a hlasovat na nich všichni členové občanského sdružení (odborové organizace). Ačkoliv se jednalo o *nejvyšší* orgán občanského sdružení (odborové organizace), není dle mého názoru složité s ohledem na znění ust. § 61 odst. 2 ZP, kde se jasně hovoří o *funkčním období* člena orgánu odborové organizace, dojít k závěru, že se předmětné ust. ZP vztahuje pouze na členy orgánů odborové organizace volených (jmenovaných) na určité funkční období a nikoliv na každého člena odborové organizace oprávněného se účastnit valné hromady (členské schůze). Na rozdíl od ZoSO, který nestanovil, pokud se týče orgánů sdružení prakticky nic, tak ust. § 243 OZ stanoví, že orgány spolku jsou statutární orgán a nejvyšší orgán, případně kontrolní komise, rozhodčí komise a další orgány určené ve stanovách, přičemž stanovy spolku mohou orgány spolku pojmenovat libovolně, nevzbudí-li tím klamný dojem o jejich

povaze. Pokud stanovy nestanoví jinak, je nejvyšším orgánem spolku členská schůze (ust. § 247 odst. 3 OZ). Orgány spolku na tomto místě zmiňují z toho důvodu, že ačkoliv je možno vést teoretické polemiky o právní povaze odborové organizace (viz polemika výše v tomto oddílu), nezbývá za současného stavu nic jiného, než nové odborové organizace zakládat dle příslušných ustanovení OZ o spolcích.

ZP dále k předchozímu souhlasu odborové organizace stanoví, že za předchozí souhlas se považuje též, jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy o něj byl zaměstnavatelem požádán. Zaměstnavatel ovšem souhlas může použít jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení, ovšem bylo judikováno, že předchozí souhlas příslušného odborového orgánu (odborové organizace) je dán i v případě, že zaměstnavatel v uvedené lhůtě použije opožděně daný předchozí souhlas s původní - odvolanou - výpovědí při dání nové, ale obsahově shodné výpovědi.<sup>105</sup> Velice důležité je to, že souhlas musí být předchozí, tedy že musí předcházet tomu, než zaměstnavatel projevil svou vůli rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr. Svou vůli projevuje především tím, když výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru doručil na pracovišti zaměstnanci. V případě, kdy pro doručení zvolil poštu, je rozhodným okamžikem projevu jeho vůle odeslání písemnosti. Pokud se zaměstnavatel rozhodl pro doručení prostřednictvím jiného zaměstnance, je rozhodným okamžikem projevu jeho vůle okamžik příkazu k doručení.<sup>106</sup> Tyto případy jsou tou nejzávažnější formou účasti odborových orgánů při skončení pracovního poměru, neboť odmítnutí souhlasu ze strany příslušného odborového orgánu má za následek neplatnost výpovědi, nebo okamžitého zrušení pracovního poměru, a to neplatnost absolutní (ust. § 19 odst. 1 ZP).

---

<sup>105</sup>Viz rozhodnutí Krajského soudu v Plzni, sp. zn. 7 Co 344/72.

<sup>106</sup>Hochman, J., Jouza, L., Kottbauer, A. *Zákoník práce a související předpisy (komentář)*. 2. Vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2001, s. 194 (autorem citované části je JUDr. Josef Hochman) anebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 3 Cz 26/71.

Pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru splněny a soud v řízení na neplatnost skončení pracovního poměru (viz blíže oddíl 3.8 této práce) shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, což musí zaměstnavatel v případném soudním řízení na neplatnost skončení pracovního poměru prokázat,<sup>107</sup> jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné. Soud výše uvedenou otázku v řízení na neplatnost skončení pracovního poměru řeší jako otázku předběžnou a výsledek uvede též v odůvodnění svého rozhodnutí. V závislosti na těchto důvodech soud rozhodne o žalobě buď tak, že jí vyhová a určí neplatnost právního jednání, nebo žalobu zamítne.<sup>108</sup>

Druhou skupinu případů účasti odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru tvoří ty situace, kdy je zaměstnavatel povinen předem s odborovou organizací příslušné skončení pracovního poměru **projednat**. Povinnost zaměstnavatele k projednání s odborovou organizací se dle ust. § 61 odst. 1 ZP vztahuje pouze na výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Je nutno zdůraznit, že ale nemůže jít o skončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením u zaměstnance, který vykonává funkci člena orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, popř. neuplynul-li ještě 1 rok od skončení výkonu takové funkce. V těchto případech by se totiž aplikovalo ust. § 61 odst. 2 ZP a zaměstnavatel by byl povinen si od odborové organizace vyžádat předchozí písemný souhlas (viz předchozí odstavec). Zaměstnavatel je v popsáných případech povinen projednat s odborovou organizací skončení pracovního poměru dříve než učiní příslušné jednostranné právní jednání (výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru) směřující ke skončení pracovního poměru konkrétního zaměstnance. Nesplnění této povinnosti ovšem nemá za následek neplatnost příslušného právního jednání, neboť dle

---

<sup>107</sup>Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001.

<sup>108</sup>Hochman, J. *Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů*. Linde, Praha: Linde Praha, a.s., 2001, s. 79.

ust. § 19 odst. 2 ZP požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.

Poslední skupinu případů účasti odborových organizací na rozvázání pracovního poměru tvoří všechny ostatní případy rozvázání pracovního poměru, s nimiž je zaměstnavatel povinen příslušnou odborovou organizací toliko **seznámit**, a to ve lhůtách s ní dohodnutých. Nesplnění této povinnosti, stejně jako u předchozí skupiny případů, nezpůsobuje neplatnost příslušného právního jednání, ačkoliv to u seznámení ZP explicitně nestanoví, neznamená to ovšem, že by zaměstnavatel nemohl být za nesplnění zákonné povinnosti sankcionován příslušným správním orgánem dle ZoIP (např. dle ust. § 12 ZoIP).

### 3.6 Odstupné

V rámci rozboru jednotlivých druhů rozvázání pracovního poměru je bez pochyby nutné se věnovat i odstupnému. Odstupné je nárok, který zaměstnanci vzniká v některých případech skončení pracovního poměru. Odstupné je v českém právu upraveno v ust. § 67 a ust. § 68 ZP.

V Rakousku je úprava odstupného (*Abfertigung*), či lépe přeloženo odbytného, jako nároku, který zaměstnanci vzniká v určitých případech skončení pracovního poměru, rozdílná podle toho zda jde o zaměstnance právními předpisy označovaného jako *Arbeiter* nebo o zaměstnance označovaného jako *Angestellte*. Pro *Angestellte* nalezneme příslušnou úpravu v ust. § 23 a ust. § 23a AngG a pro *Arbeiter* nalezneme úpravu odstupného v ArbAbfG, jehož název lze přeložit jako zákon o odstupném (odbytném) za práci, a ve kterém nalezneme i odkazy na AngG. Pro zvláštní skupiny zaměstnanců, konkrétně pro pracovníky ve stavebnictví, spolupracovníky rozhlasu,

pomocníky v domácnosti, zaměstnance pracující doma, zaměstnance v zemědělství a zaměstnanci pracující ve státní správě (*Vertragsbedienstete*) platí příslušná ustanovení zvláštních právních předpisů, které obsahují právní úpravu pracovních poměrů těchto zaměstnanců. Tato úprava může být v kolektivní smlouvě, v tzv. závodním ujednání (*Betriebsvereinbarung*) nebo dokonce v individuální pracovní smlouvě změněna, ovšem pouze za splnění podmínky, že tato úprava bude pro zaměstnance příznivější, než úprava v příslušném zákoně. Pokud v tomto oddíle budu mluvit o rakouské úpravě, tak půjde o úpravu obsaženou v AngG a v ArbAbfG, neboť jde o úpravu platící pro největší skupinu zaměstnanců a zásady pro vznik nároku na odstupné jsou v obou zákonech obdobné.

Odstupné je dle českého, stejně tak jako dle rakouského práva, jednorázové peněžní plnění, na které má zaměstnanec nárok v zákonem stanovených případech. Dle ZP jde o případy skončení pracovního poměru na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) – c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů. Jde o případy, kdy se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, anebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. V těchto případech tedy zaměstnanec přichází o zaměstnání bez svého zavinění a bez své vůle, a tudíž mu zákonodárce poskytuje jednorázový příspěvek ve formě odstupného. Koncepce odpovídá Úmluvě mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.<sup>109</sup> Vedle případů, kdy dochází ke skončení pracovního poměru zaměstnance z tzv. organizačních důvodů (ust. § 52 písm. a) – c) ZP), vznikne zaměstnanci nárok na odstupné i v případě, kdy dochází k ukončení

---

<sup>109</sup>Viz důvodová zpráva k ZP.

pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodu obsaženého v ust. § 52 písm. d) ZP, a tedy nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, což lze jistě považovat za spravedlivé.

Dle rakouského práva má zaměstnanec na odstupné (odbytné) nárok pouze v případě kdy ke dni skončení pracovního poměru trval pracovní poměr bez přerušení alespoň tři roky. Další podmínkou, kterou je potřeba splnit, aby měl zaměstnanec nárok na vyplacení odbytného, je, že pracovní poměr byl skončen následujícími způsoby: výpovědí ze strany zaměstnavatele, dohodou, uplynutím doby (u pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, který trval minimálně tři roky), oprávněným předčasným vystoupením z pracovního poměru ze strany zaměstnance, neoprávněným popřípadě nezaviněným propuštěním ze strany zaměstnavatele, ve výjimečných případech i výpovědí ze strany zaměstnance a smrtí zaměstnance. Jak je na první pohled zřejmé, tak odstupné (odbytné) dle rakouského práva postihuje širší okruh případů, než jak je tomu dle práva českého. Zatímco v českém právu může být pracovní poměr skončen toliko výpovědí či dohodou ze zákonem stanovených organizačních důvodů, tak dle práva rakouského jsou způsoby skončení pracovního poměru, které odůvodňují vznik nároku na odstupné (odbytné) širší. Mezi druhy skončení pracovního poměru, na základě nichž vzniká nárok na odstupné, patří dle rakouské úpravy i smrt zaměstnance. Institut jednorázového odškodnění pozůstalých v případě smrti zaměstnance sice existuje i v našem zákoníku práce, ale je u nás upraven odděleně od odstupného, a to u úpravy odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání,



konkrétně v ust. § 271i ZP, neboť na takové odškodnění vzniká nárok pouze v případě smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, zatímco v Rakousku je tento nárok koncipován širěji.

Výše odstupného je v ZP stanovena jako minimální a odvíjí se od výše tzv. průměrného výdělku. Pro případy, kdy dochází ke skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) ZP je výše odstupného odstupňována podle doby trvání pracovního poměru. Jestliže pracovní poměr trval méně než 1 rok, náleží zaměstnanci odstupné ve výši jednonásobku jeho průměrného výdělku. Jestliže pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvojnásobku jeho průměrného výdělku. A konečně, jestliže pracovní poměr trval alespoň 2 roky, náleží zaměstnanci odstupné ve výši trojnásobku jeho průměrného výdělku. Pro výši odstupného je rozhodná nejen doba trvání končícího pracovního poměru, ale i předchozího pracovního poměru, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců. Odstupné se určí ve výši odpovídající součtu všech započitatelných dob trvání pracovních poměrů. Odstupňování odstupného v případě skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn je v souladu se zásadou rovného zacházení, protože nerozlišuje zaměstnance podle jejich věku ve smyslu, ale podle počtu odpracovaných let u konkrétního zaměstnavatele, čímž je zvýrazněn, tzv. věrnostní princip.<sup>110</sup> Ke zvýšení odstupného v případě skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) ZP (a tedy zároveň i z důvodů uvedených v ust. § 339a ZP, respektive § 345 ZP, které rozebírám níže v této části) může dojít za splnění určitých podmínek u zaměstnanců v kontu pracovní doby. Konto pracovní doby je upraveno zejména v ust. § 86

---

<sup>110</sup>Z důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým byla do ZP s účinností od 1. 1. 2012 vložena tato právní úprava.

ZP. Jde o tzv. jiný<sup>111</sup> způsob rozvržení pracovní doby<sup>112</sup>, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, a které nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v ust. § 109 odst. 3 ZP (zaměstnavatelé z veřejné sféry, kteří svým zaměstnancům vyplácejí plat). Podstatou konta pracovní doby je vymezení tzv. vyrovnávacího období, po které bude konto uplatněno a to v zásadě nemůže přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích, respektive 52 týdnů po sobě jdoucích, pokud to vymezí kolektivní smlouva. Ve vyrovnávacím období může zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci jak v rozsahu nižším, tak i v rozsahu vyšším, než je stanovená týdenní pracovní doba (viz ust. § 79 ZP) zaměstnance (limitován je ale samozřejmě regulací ohledně maximální délky směny<sup>113</sup>, doby odpočinku<sup>114</sup> apod.), s tím, že písemný rozvrh týdenní pracovní doby je zaměstnavatel povinen vypracovat a seznámit s ním zaměstnance alespoň 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení (na rozdíl od standardní doby 2 týdnů, jak je tomu u ostatních zaměstnanců). Na základě ust. § 86 odst. 4 ZP, které bylo do ZP vloženo novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., s účinností od 1. 1. 2012, bude-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě, může zaměstnavatel zaměstnanci v kontu pracovní doby nařídít výkon přesčasové práce<sup>115</sup> až v rozsahu 120 hodin, aniž by musel za tuto práci zaměstnanci v daném vyrovnávacím období zaplatit mzdu či plat a příplatek za

---

<sup>111</sup>Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 494 (autorem citované části je JUDr. Martin Štefko).

<sup>112</sup>Dle ust. § 78 odst. 1 písm. a) ZP je pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

<sup>113</sup>Dle ust. § 78 odst. 1 písm. c) ZP je směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Maximální délka směny je stanovena v ust. 83 ZP tak, že nesmí přesáhnout 12 hodin).

<sup>114</sup>Viz ust. § 90 a násl. ZP.

<sup>115</sup>Dle ust. § 78 odst. 1 písm. i) ZP je prací přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn; u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídít; prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

práci přesčas, respektive mu za práci přesčas poskytnout náhradní volno (§ 114 a § 127 ZP). Zaměstnancem odpracovaná práce přesčas, pak může být započtena (zohledněna jako odpracovaná) v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období. Vztahuje-li se na zaměstnance v kontu pracovní doby popsany postup dle ust. § 86 odst. 4 ZP a vznikne-li mu v tomto období nárok na odstupné v případě skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) ZP, dojde ke zvýšení odstupného, na které by měl jinak zaměstnanec podle doby trvání pracovního poměru nárok, o trojnásobek jeho průměrného výdělku.

V případech, kdy dochází ke skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. d) ZP, přičemž opětovně zdůrazňuji, že nárok zaměstnanci vznikne u dohody bez ohledu na to, zda z ní předmětný důvod skončení pracovního poměru explicitně vyplývá, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku jeho průměrného výdělku, ledaže se zaměstnavatel zcela zproští své odpovědnosti za škodu vzniklou v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání, ohrožení nemocí z povolání, nebo dosažením nejvyšší přípustné expozice na příslušném pracovišti, podle ust. § 270 odst. 1 ZP.<sup>116</sup> Dle zmíněného ustanovení se zaměstnavatel zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela, prokáže-li, že vznikla (i) tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny<sup>117</sup> k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a

---

<sup>116</sup>Viz. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 448/2014.

<sup>117</sup>Nejen za účelem výkladu pojmu „pracovní pokyn“, ale i pro zajímavost na tomto místě uvádím judikát Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011, podle kterého (ač šlo o pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, lze ho dle mého názoru vztáhnout na pracovní pokyny zaměstnavatele obecně) kromě toho, že je akcentována konkrétnost pokynu, nejsou předešlými žádné další náležitosti jak co do formy, tak co do obsahu; právní relevanci proto má jakýkoliv výslovný pokyn, ať je již učiněn písemně nebo ústně, bez ohledu na svoji expresivnost, anebo na to, do jaké míry odpovídá jeho obsah pravidlům společenských konvencí (v posuzovaném případě byl za pokyn Nejvyšším soudem České republiky uznáno i sdělení předáka „kurva nelezte tam na ty světlíky, můžete sletět“).

kontrolovány, nebo (ii) v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit, pokud se zároveň prokáže, že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy. V každém případě se při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zaměstnavatel nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných.

Jak vyplývá z předchozího odstavce, naprosto klíčovým pro stanovení výše odstupného je průměrný výdělek zaměstnance, jehož výše se stanoví dle ust. § 351 a násl. ZP. Průměrným výdělkem zaměstnance se v zásadě rozumí průměrný hrubý výdělek, který se zjistí z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období, přičemž za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat. ZP v této souvislosti rovněž stanoví, že dojde-li k zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, zahrnou se do odpracované doby také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta. Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí a průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. Při uplatnění konta pracovní doby je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období. ZP pamatuje i na případy, kdy zaměstnanec v rozhodném období neodpracuje ani 21 dnů, a pro takové případy stanoví, že se použije tzv. pravděpodobný výdělek. Pravděpodobný výdělek se zjistí z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období,

popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Určení pravděpodobného výdělku, jehož stanovení v případě soudního sporu, jak vím z vlastní praxe, není vůbec jednoduché, je otázkou nejen skutkovou, ale i právní. Určení výdělku, kterého by zaměstnanec „zřejmě dosáhl“ je ovšem v každém případě záležitostí přísně individuální a stává se především otázkou skutkovou. V řízení proto musí být tvrzeny a prokázány rozhodné skutečnosti, ze kterých bude pravděpodobný výdělek zjištěn.<sup>118</sup>

Průměrný výdělek se primárně zjistí jako průměrný hodinový výdělek, avšak pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek. Průměrný měsíční výdělek se z průměrného hodinového výdělku přepočítá na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce, který je pro tento účel ZP stanoven na 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku. Pro úplnost dodávám, že dle ust. § 111 odst. 2 ZP výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Ke

---

<sup>118</sup>Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové, sp. zn. 21 Co 4P3/2001.

stanovení průměrného výdělku ještě považují za nutné zmínit ust. § 358 ZP, podle kterého jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je poskytována za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část (části) této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé mzdy nebo platu při zjištění průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za kterou se mzda nebo plat poskytuje. Do hrubé mzdy nebo platu se pro účely zjištění průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy nebo platu podle věty první odpovídající odpracované době. Ačkoliv toto ustanovení může působit jako bezproblémové, setkala jsem se s několika soudními spory, v nichž bylo pro účely stanovení průměrného výdělku naprosto zásadní, zda určitá odměna byla či nikoliv poskytnuta za období delší, než je rozhodné období kalendářního čtvrtletí, a tedy zda má být pro účely výpočtu průměrného výdělku taková odměna započítána celá nebo jen její poměrná část, což znamenalo značný rozdíl v tom, jaké výše by měl průměrný výdělek dosáhnout. Běžnou praxí totiž je, že zaměstnavatel při výplatě odměny neurčí za jaké období je odměna poskytována a často je těžké období za jaké je odměna poskytována určit i z ostatních okolností.

Jelikož je v ZP, pokud se týče výše odstupného, stanovena toliko jeho nejnižší hranice, tak může být výše odstupného zvýšena např. prostřednictvím kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřním předpisem zaměstnavatele (to je pravidlem zejména u velkých zaměstnavatelů), nebo přímo v pracovní smlouvě či ve zvláštní dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (§ 4a ZP)<sup>119</sup>, uzavřené vedle pracovní smlouvy (to bývá pravidlem u klíčových manažerských postů u zaměstnavatele). Zatímco podle staré právní úpravy

---

<sup>119</sup>Jouza, L.: *Nový zákoník práce (1. část)*. Právní rádce 7/2006.

uvedené v ZP 1965 bylo možno výši odstupného zvýšit pouze o další násobky průměrného výdělku, současný ZP způsob zvýšení odstupného žádným způsobem nelimituje.

Výše odstupného (odbytného) je dle rakouské úpravy závislá na délce trvání pracovního poměru a roste v závislosti na počtu let, po něž pracovní poměr trval. Konkrétně je výše odstupného (odbytného) po třech letech nepřerušného trvání pracovního poměru rovna dvojnásobku měsíční mzdy. Po pěti letech trvání pracovního poměru se výše odstupného (odbytného) zvyšuje na trojnásobek, po deseti letech na čtyřnásobek, po patnácti letech na šestnásobek, po dvaceti letech na devítinásobek a po dvaceti pěti letech na dvanáctinásobek měsíční mzdy, přičemž tato výše je konečná a již dále neroste. Podrobná pravidla pro výpočet „měsíční mzdy“, stejně tak jako u nás pro výpočet „průměrného výdělku“ pro účel výplaty odstupného (odbytného) jsou stanovena zákonem.

Případ, kdy se zaměstnanec navrácí do pracovního poměru k zaměstnavateli, který mu již dříve odstupné vyplatil, před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, řeší ZP v ust. § 68. Jde o případ, kdy odstupné vlastně ztrácí svůj účel, a proto je v takovém případě zaměstnanec povinen zaměstnavateli vrátit odstupné celé, nebo jeho poměrnou část. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného. Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru nastoupí k jinému zaměstnavateli, tak se odstupné logicky nevrací.

ZP obsahuje ještě tři speciální ustanovení, na základě nichž vznikne zaměstnanci nárok na odstupné. Jedním z nich je již zmiňované ust. § 73 odst.

6 ZP, podle kterého v případech, kdy dojde k odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a zaměstnavatel nemá pro zaměstnance práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a je dán výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. c), čili pro „nadbytečnost“, a zaměstnanci může vzniknout nárok na odstupné v souladu s ust. § 67 odst. 1 ZP. To platí tehdy, pokud došlo k rozvázání pracovního poměru po jeho odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny, jinak nárok na odstupné zaměstnanci nevznikne. Druhý speciální případ nároku zaměstnance na odstupné zakotvuje ust. § 339a ZP, které bylo do ZP vloženo s účinností od 1. 1. 2012. Jde o případ, kdy může vzniknout zaměstnanci nárok na odstupné, ačkoliv k rozvázání pracovního poměru dojde na základě jednostranného právního jednání, konkrétně výpovědí, z jeho strany. Jedná se o výpověď ze strany zaměstnance podanou v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pokud totiž byla výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zaměstnanci. V případě skončení pracovního poměru z uvedených důvodů má zaměstnanec právo na odstupné dle ust. § 67 odst. 1 ZP (viz výklad podaný výše), nikoliv ale již na náhradu škody.<sup>120</sup> Nevyplatí-li přejímající zaměstnavatel odstupné zaměstnanci dobrovolně, může se ho zaměstnanec domáhat u soudu. Nárok na odstupné se promlčuje v obecné promlčecí lhůtě 3 let (ust. § 629 odst. 1 OZ). Třetím a

---

<sup>120</sup>Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1248 (autorem citované části je JUDr. Martin Štefko).



posledním speciálním případem nároku na odstupné je nárok na odstupné dle ust. § 345a ZP v případě přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle ust. § 343 a násl. ZP (přechod výkonu práv a povinností je nutno rozlišovat od přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle ust. § 338 a násl. ZP). Nárok na odstupné v těchto případech vzniká opět dle ust. § 339a ZP popsaného již výše, a to na základě delegace obsažené ve zmiňovaném ust. § 345a ZP.<sup>121</sup> Zaměstnancem, kterému vznikne nárok na odstupné, může být pouze ten, vůči němuž výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, u níž dochází k organizačním změnám spočívajícím v jejím zániku sloučením nebo splynutím s jinou organizační složkou státu, popř. zániku rozdělením nebo uplynutím doby, na níž byla zřízena, či převedením do jiné organizační složky státu nebo přímo k jejímu zrušení. Organizačními složkami státu jsou dle ust. § 3 ZoMČR ministerstva a jiné správní úřady státu, Ústavní soud, soudy, státní zastupitelství, Nejvyšší kontrolní úřad, Kancelář prezidenta republiky, Úřad vlády České republiky, Kancelář Veřejného ochránce práv, Akademie věd České republiky, Grantová agentura České republiky a jiná zařízení, o kterých to stanoví zvláštní právní předpis anebo ZoMČR, přičemž obdobné postavení jako organizační složka státu má Kancelář Poslanecké sněmovny a Kancelář Senátu. Organizační složky mohou zřizovat i ministerstva. Organizační složky státu nejsou právními osobami, ale mohou vykonávat svoji působnost nebo předmět jejich činnosti podle zvláštních právních předpisů a jejich jednání v takových případech je jednáním státu.

Na závěr této kapitoly je nutné poznamenat, že stejně jako v právu českém, v zásadě (s výjimkou uvedenou v předchozím odstavci) ani v právu rakouském nevzniká v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na

---

<sup>121</sup>Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1261 (autorem citované části je JUDr. Martin Štefko).

nového zaměstnavatele nárok na odstupné. Důležité ovšem je, že doba nepřerušného trvání pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele se pro účel vzniku nároku na odstupné (odbytné) započítává, resp. pokračuje dále i po změně v osobě zaměstnavatele.<sup>122</sup> Stejně tak jako v právu českém, ani v právu rakouském není přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele důvodem k výpovědi ze strany zaměstnavatele či přesněji by taková výpověď byla neplatná. Pokud by ovšem ke skončení pracovního poměru došlo jiným způsobem v souladu se zákonem (např. dohodou) a zároveň by u zaměstnance byla splněna podmínka minimální délky nepřetržitého trvání zaměstnání, tak by zaměstnanci nárok na odstupné (odbytné) bezpochyby vznikl. I v Rakousku ale, stejně jako od 1. 1. 2012 u nás, může vzniknout nárok na výplatu odstupného (odbytného) výjimečně i v případě kdy pracovní poměr v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů ukončí jednostranně zaměstnanec. I rakouská zákonná úprava dává totiž zaměstnanci právo, aby v případě kdy se po převodu či přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele kvůli kterému se pro zaměstnance stanou aplikovatelné jiné kolektivní smlouvy, popřípadě závodní ujednání (*Betriebsvereinbarung*), podstatně zhorší jeho pracovní podmínky, ukončil pracovní poměr ve lhůtě 1 měsíce (zatímco v Čechách, jak již bylo výše řečeno, ZP stanoví lhůtu 2 měsíců) od okamžiku, kdy rozpoznal nebo mohl rozpoznat zhoršení pracovních podmínek. Zaměstnanec je ovšem povinen dodržet zákonné lhůty a termíny, které zákon pro příslušné rozvázání pracovního poměru ukládá.

---

<sup>122</sup>Ačkoliv náš ZP tento princip explicitně nezmiňuje, domnívám se, že na základě dřívější judikatury Nejvyššího soudu České republiky lze dojít k závěru, že by doba pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele měla být započítávána do celkové doby trvání pracovního poměru pro účely výpočtu odstupného. K tomuto závěru mne vede např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009, podle kterého je dosavadním zaměstnavatelem ve smyslu ust. § 68 odst. 1 ZP potřeba rozumět nejen zaměstnavatele, s nímž byl rozvázán zaměstnancův pracovní poměr, který zaměstnanci vyplatil odstupné a u něhož se zaměstnanec „vrací „do práce, ale také fyzickou nebo právnickou osobu, na níž od tohoto zaměstnavatele v mezidobí (po skončení zaměstnancova pracovního poměru) přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, tedy rovněž přejímajícího zaměstnavatele, u něhož by zaměstnanec nadále (z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů) pracoval, kdyby nedošlo (v době před tímto přechodem práv a povinností) k rozvázání pracovního poměru.“

V případě takového skončení pracovního poměru náleží zaměstnanci práva jako při výpovědi ze strany zaměstnavatele, tedy např. i odstupné (odbytné). V případě pochybnosti může být ve lhůtě jednoho měsíce od oznámení změny v osobě zaměstnavatele podána určovací žaloba u pracovního soudu. V případě kdy soud zhoršení pracovních podmínek určí, může zaměstnanec ve lhůtě jednoho měsíce od právní moci rozsudku pracovní poměr ukončit výpovědí, a to při zachování všech nároků.

### 3.7 Hromadné propouštění

Institut hromadného propouštění byl do českého práva a do ZP včleněn novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. Touto novelou došlo ke sblížení naší právní úpravy s úpravou EU právě v oblasti hromadného propouštění. Naše úprava vychází ze směrnice Rady ES č. 75/129/EHS o sblížení právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost ve znění směrnice Rady ES č. 92/56.<sup>123</sup>

Hromadným propouštěním v českém právu v souladu s ust. § 62 odst. 1 ZP rozumíme skončení pracovních poměrů zaměstnanců v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) - c) ZP, avšak zároveň nejméně:

- a) **10** zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, nebo
- b) **10 %** zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- c) **30** zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

ZP v této souvislosti dále stanoví, že skončí-li za splnění shora specifikovaných podmínek pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců,

---

<sup>123</sup>Štangová, V. *Institut hromadného propouštění v českém právu*. Právo a zaměstnání 2002, č. 4.

započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v příslušném období z týchž důvodů dohodou.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že hromadné propouštění v zásadě připadá v úvahu výhradně u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají alespoň 20 zaměstnanců. Zároveň, o hromadné propouštění nepůjde, pokud v relevantním období 30 dnů sice skončí pracovní poměry takového počtu zaměstnanců zaměstnavatele, že by dle shora stanovených podmínek o hromadné propouštění jít mělo, ale pracovní poměry zaměstnanců skončí různými způsoby, které by sice bylo možno považovat za „propuštění“ (např. okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době ze strany zaměstnavatele), které ale ZP pro účely hromadného propouštění nezohledňuje. Pro účely hromadného propouštění jsou podstatné pouze výpovědi (případně i dohody), které dal zaměstnavatel v relevantním období z organizačních důvodů (důvody uvedené v ust. § 52 písm. a) - c) ZP). Tudíž ani výpovědi dané zaměstnavatelem v příslušném období z jiných než organizačních důvodů, se do celkového počtu propouštěných zaměstnanců pro účely hromadného propouštění nezapočítávají. I přes všechno uvedené se ale zároveň naše právní úprava předchází tomu, aby zaměstnavatel obcházel zákonná ustanovení o hromadném propouštění tím, že s některými zaměstnanci ukončí v relevantním období pracovní poměr dohodou, a proto se za výše uvedených podmínek do celkového počtu propouštěných zaměstnanců započítají i zaměstnanci u nichž došlo k rozvázání jejich pracovních poměrů dohodou z organizačních důvodů. Jak již bylo rozebráno výše v oddíle 3.1 této práce, na skutečnost, že pracovní poměr byl ukončen dohodou z organizačních důvodů, nemá vliv absence uvedení takového důvodu v dohodě. To samozřejmě bude platit i u hromadného propouštění.

V případě, kdy dojde k naplnění shora popsané skutkové podstaty hromadného propouštění, vznikne zaměstnavateli kromě povinností, které musí dle ZP dodržet, aby jím daná výpověď byla platná, ještě řadu dalších povinností, které popisují níže.

Za prvé je zaměstnavatel povinen před tím, než dá výpověď jednotlivým zaměstnancům, o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat příslušnou odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců a projednat s nimi za účelem dosažení shody zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele (ust. § 62 odst. 3 ZP). Před zahájením jednání je zaměstnavatel dle ust. § 62 odst. 2 ZP povinen poskytnout příslušné odborové organizaci nebo radě zaměstnanců potřebné informace, konkrétně:

- a) důvody hromadného propouštění,
- b) počty a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- c) počty a profesní složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- d) dobu, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- e) hlediska navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, a
- f) informace o odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

Ze slova *zejména* můžeme dovodit, že výčet projednávaných záležitostí není taxativní a zcela jistě mohou být projednány i další záležitosti. Cílem tohoto projednání není to, aby zaměstnavatel od organizačních změn upustil, ale to, aby bylo dosaženo určité shody ve výše uvedených i dalších projednávaných záležitostech, jak to vyžaduje zákon. Shoda ovšem není podmínkou toho, aby

byly výpovědi platné, ty budou platné bez ohledu na průběh a výsledky jednání, respektive i pokud by k projednání vůbec nedošlo (viz ust. § 19 odst. 2 ZP). Výpovědi by byly platné i v případě, kdy by nebyla dodržena 30 denní, zákonem vyžadovaná lhůta. Jediný postih, ke kterému by mohlo u zaměstnavatele dojít, by mohla být sankce uložená ze strany příslušného správního orgánem dle ZoIP (např. dle ust. § 12 ZoIP).

Zaměstnavatel je současně dle ust. § 62 odst. 4 ZP povinen krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemně poskytnout stejné shora specifikované informace, které je povinen poskytnout příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců, jakož i informace o opatřeních rovněž již výše specifikovaných, které je zaměstnavatel v případě hromadného propouštění povinen projednat s příslušnou odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Zákon dále blíže specifikuje, že zaměstnavatel je příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce povinen informovat zejména o důvodech plánovaných opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. V neposlední řadě je zaměstnavatel povinen jedno vyhotovení písemné informace o shora specifikovaném obsahu v podobě poskytnuté krajské pobočce Úřadu práce doručit odborové organizaci a radě zaměstnanců.

Zaměstnavatel je dále v souvislosti s hromadným propouštěním povinen dle ust. § 62 odst. 5 ZP prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců, a to s výjimkou zaměstnavatele, na kterého

bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, který je povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu pouze na její žádost. Ve zprávě je zaměstnavatel povinen uvést i konečný celkový počet zaměstnanců a počet a strukturu zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. I jedno vyhotovení této zprávy je zaměstnavatel podle ZP povinen doručit odborové organizaci a radě zaměstnanců. Odborová organizace a rada zaměstnanců mají právo se k této písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Povinnost vyhotovit písemnou zprávu je motivována tím, že na základě rozsáhlého propouštění může dojít k ovlivnění situace na trhu práce, což je samozřejmě pro příslušný úřad práce velice důležitá informace k tomu, aby pro tuto situaci mohl připravit potřebná opatření. Tato informace by z tohoto důvodu měla být velice konkrétní. Zákon dále požaduje, aby zaměstnavatel jedno vyhotovení této zprávy doručil příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců. Odborová organizace a rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. ZP ovšem nestanoví lhůtu, ve které tak odborová organizace a rada zaměstnanců mohou učinit.

V případě, že u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit výše uvedené povinnosti vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká (ust. § 62 odst. 6 ZP). Tímto ustanovením má být dosaženo toho, aby k jednání mezi zaměstnanci (zástupci zaměstnanců) a zaměstnavatelem, jakož i k podrobnému informování hromadně propouštěných zaměstnanců, došlo v každém případě, a nejen v těch případech, kdy u zaměstnavatele působí odborová organizace nebo rada zaměstnanců.

Dle ust. § 63 ZP pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení výše uvedené písemné zprávy zaměstnavatele příslušné krajské pobočce Úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. V tomto případě jde o jednu z výjimek, na základě nichž může dojít k prodloužení výpovědní doby, o němž jsem se zmínila již výše (viz oddíl 3.2.6 této práce). Jelikož je konkrétní den skončení pracovního poměru hromadně propouštěného zaměstnance závislý na doručení výše uvedené písemné zprávy zaměstnavatele příslušné krajské pobočce Úřadu práce a jelikož by se takový zaměstnanec o tomto doručení nemusel vůbec dozvědět, stanoví ZP zaměstnavateli povinnost sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce (ust. § 62 odst. 7 ZP). I přes tuto zákonnou úpravu, splní-li zaměstnavatel svoji povinnost a písemnou zprávu týkající se hromadného propouštění prokazatelně doručí příslušné krajské pobočce Úřadu práce, jsou tím zákonem požadované podmínky naplněny. Na tom nic nemění ani skutečnost, že zaměstnavatel nesdělil zaměstnanci den doručení písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce ještě během trvání pracovního poměru.<sup>124</sup> K prodloužení výpovědní doby v každém případě nedojde, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele, a zaměstnavatel tudíž v těchto případech ani nebude povinen hromadně propouštěným zaměstnancům sdělit den doručení jeho písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce, pokud ji tedy vůbec vypracoval (viz výklad výše).

Pro úplnost uvádím, že novelou ZP, která by měla nabýt účinnosti v roce 2017, by mělo dojít k úpravě hromadného propouštění v ZP v souladu s nejnovější evropskou judikaturou a limit pro hromadné propouštění by se neměl

---

<sup>124</sup>Bukovjan, P. *Skončení pracovního poměru při hromadném propouštění*. Práce a mzda, 2008, č. 8.



posuzovat podle všech zaměstnanců zaměstnavatele, ale jen podle počtu zaměstnanců v příslušné části zaměstnavatele.<sup>125</sup>

Vzhledem k tomu, že ke včlenění úpravy hromadného propouštění do ZP došlo z důvodů harmonizace našeho právního řádu s právem EU, je v celku jasné že úprava obsažená v rakouském pracovním právu je velice obdobná, přesto však mezi nimi nalezneme některé rozdíly. Úpravu hromadného propouštění nalezneme zejména v ust. § 45a AMFG, který se zabývá regulací požadavků pracovního trhu.

Rozdíl v právní úpravě nalezneme již v samotné definici hromadného propouštění. AMFG totiž ukládá zaměstnavateli povinnost min. 30 dní předem (lhůta je tedy stejná) informovat příslušný úřad na regionální úrovni (příslušné pracoviště „*Arbeitsmarktservice*“) ve formě zprávy, která musí mít zákonem požadované náležitosti, o tom, že zamýšlí ukončit pracovní poměr (a to jakýmkoli způsobem) minimálně:

- a) **5** zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 20 a méně než 100 zaměstnanců, nebo
- b) **5 %** zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 100 a méně než 600 zaměstnanců, nebo
- c) **30** zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 600 zaměstnanců, nebo
- d) **pěti** zaměstnanců, kteří dovršili padesátý rok věku, a to bez ohledu na to kolik zaměstnanců zaměstnavatel zaměstnává.

Vzhledem k výše uvedeným číslům, je jasné, že rakouský zákonodárce minimální požadavky EU zpřísnil a že úprava v Rakousku je tvrdší než ta naše. Jinak lze v podstatě říci, že povinnosti zaměstnavatelů v případě, že

---

<sup>125</sup>Hürka, P. *Zákoník práce čekají převratné změny*. Právní rádce, 2016, č. 3.

splňují kvóty pro to, aby dle příslušné zákonné úpravy bylo propouštění kvalifikováno jako hromadné, jsou jak v Rakousku tak i u nás obdobné. I rakouský zaměstnavatel je vedle příslušného úřadu povinen informovat příslušný zaměstnanecký orgán (nejčastěji závodní radu) a s ním nastávající propouštění podrobně projednat. V případě, kdy žádný orgán zastupující zaměstnance u zaměstnavatele nepůsobí, musí tuto povinnost splnit vůči každému jednomu zaměstnanci.

Na rozdíl od úpravy české však hromadné propouštění v Rakousku podléhá povolení příslušného správního orgánu, bez něhož nemohou být pracovní poměry hromadně propouštěných zaměstnanců platně skončeny. Příslušným k takovému rozhodnutí je úřad na vyšší, zemské úrovni, konkrétně jde o „*Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservices*“, který musí být ve výše uvedené 30 denní lhůtě nižším orgánem, jemuž byla doručena zaměstnavatelova zpráva, informován a zároveň musí v této lhůtě o povolení/nepovolení předmětného hromadného propouštění rozhodnout. Správní orgán povolení vydá zejména v případě, kdy budou na straně zaměstnavatele prokázány závažné hospodářské důvody.

Na úplný závěr je ještě nutné dodat, že výše uvedenou povinnost sestavit a doručit příslušnému správnímu orgánu zprávu týkající se hromadného propouštění má zaměstnavatel v Rakousku i v případě platební neschopnosti, jakož i v případě zahájení insolvenčního řízení, kdy ovšem tato povinnost přechází na insolvenčního správce. Další velice důležitá skutečnost je, že rakouský zaměstnavatel musí i při hromadném propouštění dodržovat zákonná ustanovení o všeobecné, individuální a zvláštní ochraně proti výpovědi.

### **3.8 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru**

Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru vznikají jedné straně pracovního poměru v případě, kdy byl pracovní poměr druhou stranou pracovního poměru neplatně skončen. Může jít o případy, kdy buď zaměstnanec, nebo zaměstnavatel rozvázal neplatně pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, tedy jednostranným právním jednáním. ZP se zmiňuje i o neplatném rozvázání pracovního poměru dohodou, u nějž však nároky může uplatnit pouze zaměstnanec.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru dle českého práva je koncipována jako neplatnost relativní. Dle právní teorie je právní jednání neplatné relativně v případě, kdy oprávněný účastník musí neplatnost vůči druhému účastníku nebo u soudu uplatnit.<sup>126</sup> V ZP je zmíněná relativní neplatnost upravena tak, že se jí může domáhat pouze ta strana pracovního poměru, která je vůči straně, která pracovní poměr neplatně ukončila, stranou opačnou, a to výhradně u soudu.

Neplatnost právního jednání, jímž mělo dojít k rozvázání pracovního poměru, může zákonem oprávněná strana uplatnit u soudu ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (ust. § 72 ZP). Takovým dnem bude u (i) výpovědi den, kdy uplyne příslušná (zákonná nebo sjednaná) výpovědní doba (viz blíže oddíl 3.2.6 této práce), u (ii) okamžitého zrušení den jeho doručení druhé straně (viz blíže oddíl 3.3 této práce), u (iii) zrušení ve zkušební době den doručení zrušení druhé straně, není-li v něm uveden den pozdější, nejpozději však poslední den zkušební doby (viz blíže oddíl 3.4. této práce) a u (iv) dohody v zásadě den uvedeným v dohodě (viz blíže oddíl 3.1 této práce). Jelikož je všechna v předchozí větě uvedená jednostranná právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru potřeba doručit druhé straně, je v zásadě vyloučeno, aby 2 měsíční lhůta pro podání žaloby počala

---

<sup>126</sup>Boguszak, J., Čapek, J., Gerloch, A. *Teorie práva*. Praha: ASPI Publishing, 2004. Strana 267 (autorem citované části je Prof. JUDr. Jiří Boguszak, DrSc.).

běžet dříve, než k takovému doručení dojde.<sup>127</sup> Dle ust. § 330 ZP je předmětná 2 měsíční lhůta lhůtou prekluzivní, proto nebude-li žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru podána ve stanovené lhůtě, zanikne právo tuto žalobu podat. Po uplynutí předmětné 2 měsíční lhůty již nemůže být příslušné právní jednání prohlášeno za neplatné, ani kdyby vadou způsobující neplatnost bezpochyby trpělo. Pokud by i přesto bylo právo na podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatněno až po uplynutí zákonné 2 měsíční lhůty, tak by soud přihlédl k zániku práva, i když by jej oprávněný účastník řízení nenamítl (ust. § 654 OZ). Zároveň, po uplynutí předmětné 2 měsíční lhůty se soud již nemůže otázkou platnosti rozvazovacího právního jednání zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou; to platí i v řízení o žalobě na určení, že pracovní poměr trvá.<sup>128</sup> Jelikož je výše uvedená 2 měsíční lhůta lhůtou hmotněprávní, neprodluhuje se o dobu přepravy, a proto je nutné, aby žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru soudu došla nejpozději poslední den lhůty.<sup>129</sup>

Počítání času (lhůt a dob) v ZP, jak již bylo několikrát v této práci zmíněno, se řídí obecnou úpravou počítání času obsaženou v ust. § 605 – 608 OZ, jejichž výkladu jsem se věnovala již v oddíle 3.2.6 této práce, na kterou na tomto místě odkazuji. Zároveň považuji za nutné na tomto místě upozornit na tu skutečnost, že s účinností OZ mohou nastat situace, kdy dojde k prolomení výše uvedené 2 měsíční prekluzivní lhůty, což bylo před účinností OZ nemyslitelné. Tuto novinku je třeba hledat v ustanovení § 647 a 652 OZ. Podle těchto ustanovení totiž platí, že uzavřou-li věřitel a dlužník dohodu o mimosoudním jednání o právu nebo o okolnosti, která právo zakládá, promlčecí lhůta (OZ v ust. § 654 OZ stanoví, že ustanovení OZ o běhu promlčecí lhůty platí obdobně i pro prekluzivní lhůtu) po dobu jednání neběží.

---

<sup>127</sup>Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 1. 1999, sp. zn. 2 Cdon 1580/97.

<sup>128</sup>Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96.

<sup>129</sup>Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1436/2001.

Promlčecí lhůta přitom neskončí dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala běžet po skončení mimosoudních jednání. Aplikace těchto ustanovení na pracovněprávní vztahy není v ZP nijak vyloučena ani omezena. Pro dohodu o mimosoudním jednání přitom zákon nestanoví žádnou formu. Může být uzavřena písemně, ústně, ale i konkludentním jednáním. Dokonce tedy postačí, pokud například zaměstnanec kontaktuje zaměstnavatele s tím, že s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasí, ale souhlasil by s rozvázáním pracovního poměru dohodou s odstupným ve výši 100.000,00 Kč, a zaměstnavatel mu na to odpoví, že s návrhem dohody souhlasí, ale odstupné navrhuje ve výši 75.000,00 Kč. Již touto výměnou stanovisek započala mimosoudní jednání a došlo k zastavení běhu lhůty pro napadení rozvázání pracovního poměru u soudu až do chvíle, kdy jedna ze stran výslovně odmítne v dalším jednání pokračovat. Poté bude mít zaměstnanec nikoliv dva, ale ještě šest měsíců na to, aby podal u soudu žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Neplatnost rozvázání pracovního poměru tedy lze sice i nadále uplatnit ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě, avšak pokud v jejím průběhu začnou strany jednat o mimosoudním vyřešení vzniklého sporu, lhůta přestává běžet a pokud jednání skončí neúspěchem, poběží ještě šest měsíců od skončení jednání.<sup>130</sup> V této souvislosti je potřeba poznamenat, že výše uvedený případ navíc není jedinou změnou ohledně následků vadného rozvázání pracovního poměru. Nově totiž ZP, jak jsem několikrát v textu této práce již uváděla, u některých rozvazovacích právních jednání uvádí, že se k nim nepřihlíží. Jde o výpověď, okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době učiněné jinak než písemně. Následkem takto provedeného rozvazovacího právního jednání tak není jeho neplatnost (které by bylo třeba se domáhat postupem podle § 72 ZP), ale ještě závažnější zdánlivost (nicotnost). Ohledně zdánlivého právního jednání platí, že nebylo nikdy učiněno, nemůže vyvolat jakékoliv následky, hledí se na něj, jako by se vůbec nestalo. Zdánlivosti tedy

---

<sup>130</sup> Procházka, T., Vrajlík, M. *Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru – po čtvrt století jinak?* EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo, 17. 3. 2014.

není třeba se domáhat podle § 72 ZP, ale může být namítnuta i kdykoliv později. K obdobným závěrům ovšem došla např. v případě rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem někým, kdo vůbec nebyl účastníkem tohoto právního vztahu, již i judikatura.<sup>131</sup>

ZP rozlišuje dva druhy neplatného rozvázání pracovního poměru – neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem a neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Jako první, a to konkrétně v ust. § 69 ZP, jsou upraveny **nároky zaměstnance v případě neplatného rozvázání jeho pracovního poměru zaměstnavatelem**. Nároky vyplývající z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem jsou v zásadě dvojího druhu, a odvíjejí se od skutečnosti, zda zaměstnanec vyjádří, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel i nadále zaměstnával či nikoliv. Příznivěji řeší ZP takové nároky pro ty zaměstnance, kteří se vůči svému zaměstnavateli domáhají toho, aby je nadále zaměstnával.<sup>132</sup> Pouze pro tyto případy totiž ZP stanoví, že jejich pracovní poměr trvá a zaměstnavateli ukládá takovým zaměstnancům poskytnout náhradu mzdy. Podmínkou vzniku těchto nároků ovšem je, že zaměstnanec zaměstnavateli skutečnost, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, sdělí písemně a ve lhůtě bez zbytečného odkladu (k vymezení lhůty viz blíže oddíl 3.1 této práce), přičemž, jak bylo dovozeno judikaturou, tak toto své rozhodnutí (trvání na svém dalším zaměstnávání) zaměstnanec může změnit až do rozhodnutí soudu v příslušném řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru.<sup>133</sup> Náhrada mzdy se poskytuje ve výši průměrného výdělku (k výpočtu průměrného výdělku blíže viz oddíl 3.6 této práce), a to ode dne, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

---

<sup>131</sup>Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 487/99.

<sup>132</sup>Z důvodové zprávy k ZP.

<sup>133</sup>Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000.

Problematikou této právní úpravy před účinností jeho změny od 1. 1. 2012 bylo to, že nepůsobila vždy dostatečně účinně k tomu, aby zaměstnanci vyvíjeli přiměřené úsilí – alespoň při déle trvajícím sporu – zapojit se přechodně do práce u jiného zaměstnavatele. Proto má od 1. 1. 2012 soud prostřednictvím svého moderačního práva upraveného v ust. § 69 odst. 2 ZP možnost v takových případech povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy za dobu přesahující šest měsíců na návrh zaměstnavatele přiměřeně snížit, popřípadě za tuto dobu zaměstnanci náhradu vůbec nepřiznat.<sup>134</sup> Soud v takovém případě při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil. V každém případě náhrada mzdy nenáleží zaměstnanci za dobu, kdy byl uznán dočasně práce neschopným nebo za dobu ve které mu byl již přiznán nárok na starobní důchod.<sup>135</sup> Rozhodne-li se zaměstnanec, že již netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával (stačí, aby zaměstnavateli neoznámil, že trvá na svém dalším zaměstnávání), skončí jeho pracovní poměr a náhrada mzdy mu přiznána nebude. Pokud se v tomto případě zaměstnanec nedohodne se zaměstnavatelem písemně na jiném dnu skončení, platí, že jeho pracovní poměr skončil dohodou (i) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby (sjednané nebo zákonné – viz blíže oddíl 3.2.6 této práce), a (ii) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. ZP ovšem upravuje výjimku ve vztahu k nároku na náhradu mzdy, a to u případů uvedených v předchozí větě pod (ii), tedy pokud byl pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, které zaměstnance zvláště tvrdě postihují, proto mu ZP přiznává nárok na náhradu mzdy za dobu výpovědní doby

---

<sup>134</sup>Z důvodové zprávy.

<sup>135</sup>Stanovisko Občanskoprávního kolegia a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu České republiky, Cjpn 4/2004, ze dne 9. 6. 2004.

(sjednané nebo zákonné – viz blíže oddíl 3.2.6 této práce), i když se nebude chtít k zaměstnavateli vrátit. Závěrem je nutno poznamenat, že v případě neplatného skončení pracovního poměru dohodou se při posuzování nároků zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu postupuje obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem, tedy dle ust. § 69 ZP, které jsou rozebrány výše. Zaměstnavatel ovšem právo na náhradu škody pro neplatnost dohody dle ZP uplatňovat nesmí.

Druhou skupinu případů tvoří neplatné skončení pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době ze strany zaměstnance (§ 70 ZP). I **nároky zaměstnavatele v případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem** jsou závislé na tom, zda oprávněný - zaměstnavatel má zájem, aby u něj zaměstnanec nadále pracoval či nikoli. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci písemně bez zbytečného odkladu (k vymezení lhůty viz blíže oddíl 3.1 této práce) oznámí, že trvá na tom, aby dál konal svoji práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec této jeho výzvě, může zaměstnavatel na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla. V případě, kdy zaměstnavatel netrvá na tom, aby u něj zaměstnanec dále pracoval, mu nárok na náhradu škody jako v předchozím případě nenáleží. Ohledně okamžiku skončení pracovního poměru, tak platí, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem písemně nedohodl jinak, že pracovní poměr skončil dohodou, a to pokud šlo o neplatnou výpověď, uplynutím výpovědní doby a pokud šlo o okamžité zrušení, nebo zrušení ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

Pokud se týče samotné žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru dle ust. § 72 ZP, tak ta musí v každém případě splňovat kritéria stanovená pro jakákoliv podání v občanském soudním řízení stanovená ust. § 42 OSŘ. Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru musí být tedy podána



písemně, tudíž v listinné nebo elektronické podobě prostřednictvím veřejné datové sítě nebo telefaxem. Pokud by byla žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru podána telefaxem nebo v elektronické podobě, bylo by třeba ji nejpozději do 3 dnů doplnit předložením jejího originálu, případně písemným podáním shodného znění, jinak by k nim soud nepřihlížel, to by ovšem neplatilo, pokud by byla žaloba podána v elektronické podobě podepsané uznávaným elektronickým podpisem nebo v elektronické podobě podle ZoEÚ. Ze žaloby musí být patrné, kterému soudu je určena, kdo ji podává, které věci se týká a co sleduje, a musí být podepsána a datována. Podpis a datum by na žalobě nemusel být uveden, pokud by byla žaloba podána v elektronické podobě podle ZoEÚ. Pokud by byl žalobce (zaměstnanec nebo zaměstnavatel) při podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru zastoupen advokátem, mohl by být podpis advokáta nahrazen otiskem podpisového razítka, jehož vzor byl uložen u soudu, kterému je podání určeno. Žalobu v listinné podobě je třeba předložit s potřebným počtem stejnopisů a s přílohami tak, aby jeden stejnopis zůstal u soudu a aby každý účastník dostal jeden stejnopis. Dále musí žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru splňovat i náležitosti, které musí mít dle ust. § 79 odst. 1 OSŘ každá žaloba, a tedy musí obsahovat i jména, příjmení, bydliště účastníků, popřípadě rodná nebo identifikační čísla účastníků (obchodní firmu nebo název a sídlo právnické osoby, identifikační číslo, označení státu a příslušné organizační složky státu, která za stát před soudem vystupuje), popřípadě též jejich zástupců, vyličení rozhodujících skutečností, označení důkazů, jichž se navrhovatel dovolává, a musí z ní být patrné, čeho se navrhovatel domáhá, tedy petit.

Je nutno si uvědomit, že žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru není určovací žalobou dle ust. § 80 OSŘ a tudíž ani není nutno prokazovat

naléhavý právní zájem, jde o žalobu sui generis.<sup>136</sup> Žalobou podle ust. § 72 ZP se zaměstnanec nebo zaměstnavatel domáhají určení, že je neplatné konkrétní, přesně označené právní jednání.<sup>137</sup> Podle toho musí být formulován petit předmětné žaloby, a to např. takto: „okamžité zrušení pracovního poměru založeného mezi žalobcem a žalovanou pracovní smlouvou ze dne xx, doručené žalobci dne yy, je neplatné“. V souladu s ust. § 72 není žaloba požadující jiné určení, např. určení, že „pracovní poměr založený mezi žalobcem a žalovanou pracovní smlouvou ze dne xx trvá“, které pojmově předpokládá, že neplatnost rozvázání pracovního poměru nebude řešena rozhodnutím soudu (v jeho výroku), ale jen posuzována jako otázka předběžná.<sup>138</sup> Žaloby požadující taková (a podobná) jiná určení než neplatnosti konkrétního pracovní poměru rozvazujícího pracovníprávního jednání, se totiž posuzují jako žaloby podle ust. § 80 OSŘ a rozhodnutí vydaná na jejich základě nemají (nemohou mít) za následek určení neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody, i kdyby jim soud (snad) vyhověl.<sup>139</sup>

Soudem věcně příslušným pro podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru je okresní (nebo jemu na roveň postavený, např. obvodní) soud (ust. § 9 odst. 1 OSŘ). Místně příslušným je pak dle ust. § 84 OSŘ tzv. obecný soud účastníka, proti němuž návrh směřuje (žalovaného). Obecným soudem fyzické osoby, ať zaměstnanec nebo zaměstnavatele, je primárně okresní soud, v jehož obvodu má bydliště, a nemá-li bydliště, okresní soud, v jehož obvodu se zdržuje. Má-li fyzická osoba bydliště na více místech, jsou jejím obecným soudem všechny okresní soudy, v jejichž obvodu bydlí s úmyslem zdržovat se tam trvale (ust. § 85 odst. 1 OSŘ). V případě fyzické

---

<sup>136</sup>Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96.

<sup>137</sup>Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 282, (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal).

<sup>138</sup>Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000.

<sup>139</sup>Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 283, (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal).

osoby zaměstnavatele, který je podnikatelem, pak může být příslušným pro rozhodnutí o žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru okresní soud, v jehož obvodu má sídlo, neboť spor na neplatnost rozvázání pracovního poměru bude zpravidla vyplývat z podnikatelské činnosti takového zaměstnavatele (ust. § 85 odst. 2 OSŘ). Obecným soudem zaměstnavatele, právnické osoby, je okresní soud, v jehož obvodu má sídlo (ust. § 85 odst. 3 OSŘ). Místně příslušným soudem v případech, kdy je zaměstnavatelem stát a směřuje proti němu žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru, je okresní soud, v jehož obvodu má sídlo příslušná organizační složka státu, a nebylo-li by možno takto místně příslušný soud určit, soud, v jehož obvodu nastala skutečnost, která zakládá uplatněné právo (ust. § 85 odst. 5 OSŘ). Obecným soudem zaměstnavatele, kterým je obec, je okresní soud, v jehož obvodu má své území (ust. § 85 odst. 6 OSŘ) a obecným soudem zaměstnavatele v podobě vyššího územně samosprávného celku je okresní soud, v jehož obvodu mají sídlo jeho orgány (ust. § 85 odst. 7 OSŘ).

V rámci žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance je často v případech, kdy zaměstnanec trvá na svém dalším zaměstnávání, žalován i související nárok na náhradu mzdy. I já jsem v počátcích své praxe postupovala v zastoupení zaměstnanců zmíněným způsobem a v rámci žaloby na rozvázání pracovního poměru jsem hned zažalovala i již vzniklý nárok na náhradu mzdy a následně, jak řízení plynulo, a nárok na náhradu mzdy přirůstal, jsem žalobu postupně rozšiřovala. Později jsem ale z praktických důvodů a na základě získané praxe od tohoto postupu ustoupila a žalobu na neplatnost skončení pracovního poměru podávám samostatně a až pokud je úspěšná a nedojde k dobrovolnému uhrazení nároku na náhradu mzdy ze strany žalovaného zaměstnavatele, respektive k uzavření dohody o narovnání ohledně takového nároku, k čemuž dle mé praxe dochází

ve většině případů, podávám žalobu na plnění ve vztahu k nároku na náhradu mzdy.

Specifický případ v již zahájeném řízení na neplatnost rozvázání pracovního poměru nastává, pokud je v jeho průběhu ohledně majetku zaměstnance nebo zaměstnavatele zahájeno insolvenční řízení a následně prohlášen konkurs. Dle ust. § 263 odst. 1 InsZ se totiž prohlášením konkursu přerušují soudní řízení, která se týkají majetkové podstaty nebo která mají být uspokojena z majetkové podstaty, jejichž účastníkem je dlužník, tedy i případná zahájená řízení na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Během přerušování se nekonají jednání a neběží stanovené lhůty. Jestliže se ovšem v řízení pokračuje, počínají lhůty běžet znovu. V řízeních na neplatnost rozvázání pracovního poměru, ve kterých dlužník vystupoval jako žalobce, lze pokračovat na návrh insolvenčního správce a dnem, kdy soudu, u kterého je řízení vedeno, dojde jeho návrh na pokračování v řízení, se insolvenční správce stává účastníkem řízení místo dlužníka (ust. § 264 odst. 1 InsZ). Jestliže ale v těchto případech insolvenční správce ve lhůtě určené mu soudem, u kterého je řízení vedeno, nepodá návrh na pokračování v řízení, mohou návrh na pokračování v řízení podat dlužník, popřípadě ostatní účastníci řízení s tím, že dlužník zůstává účastníkem řízení (ust. § 264 odst. 2 InsZ).

I v opačném případě, tedy byl-li by dlužník (zaměstnanec nebo zaměstnavatel) v řízení na neplatnost rozvázání pracovního poměru žalovaným, je možno v řízení pokračovat, neboť dle ust. § 265 odst. 1 InsZ lze v přerušovaných řízeních, ve kterých v době prohlášení konkursu věřitelé uplatňovali proti dlužníku pohledávky nebo jiná práva, která se týkají majetkové podstaty nebo která mají být uspokojena z majetkové podstaty, pokračovat na návrh těchto věřitelů nebo insolvenčního správce. I v těchto případech dnem, kdy soudu, rozhodci nebo stálému rozhodčímu soudu, u kterého je řízení vedeno, dojde

návrh na pokračování v řízení, se insolvenční správce stává účastníkem řízení místo dlužníka. Pokud by ale insolvenční řízení bylo zahájeno ještě před tím než by byla žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru směřující proti zaměstnanci nebo zaměstnavateli ohledně jejichž majetku bylo zahájeno insolvenční řízení podána u příslušného soudu, bylo by nutno uplatnit předmětné nároky z titulu neplatnosti rozvázání pracovního poměru písemně vůči osobě s dispozičními oprávněními, neboť dle ust. § 203 odst. 1 InsZ lze pohledávky postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou po zahájení insolvenčního řízení uplatnit výhradně tímto způsobem, když dle ust. § 169 odst. 1 písm. a) InsZ jsou pohledávkami postavenými na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou i pracovněprávní pohledávky dlužníkových zaměstnanců. Osobou s dispozičními oprávněními je dle ust. § 2 písm. f) InsZ osoba, které v průběhu insolvenčního řízení přísluší právo nakládat s majetkovou podstatou ohledně všech oprávnění, ze kterých se skládá, kterým bude do rozhodnutí o úpadku v případě právnické osoby ve většině případů statutární orgán a po rozhodnutí o úpadku insolvenční správce (ust. § 140 odst. 1 InsZ). Až neuspokojí-li osoba s dispozičními oprávněními uplatněné pohledávky v plné výši a včas, může se věřitel domáhat jejich splnění žalobou podanou proti osobě s dispozičními oprávněními.

Soud žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru vyhoví, pokud bude v řízení prokázáno, že napadené právní jednání, jímž došlo k rozvázání pracovního poměru (i) bylo stíženo vadou způsobující jeho neplatnost, a (ii) žaloba byla podána včas (viz výklad výše). Soud vždy rozhoduje o rozhodných skutečnostech k datu, kdy bylo učiněno předmětné právní jednání, které mělo vést ke skončení předmětného pracovního poměru. Pokud soud žalobu zamítne nebo odmítne anebo řízení o ní zastaví, má to z hlediska určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru stejné právní následky, jako kdyby žaloba nebyla vůbec podána. Napadené rozvázání pracovního poměru je proto

platným pracovněprávním jednáním a pracovní poměr účastníků na jeho základě skončil stejně (ve stejné době), jako kdyby nikdy nedošlo ke sporu o jeho platnost.<sup>140</sup>

Na rozdíl od úpravy české, rakouské pracovní právo ve většině případů speciálně neupravuje nároky zaměstnance či zaměstnavatele v případě neplatného rozvázání pracovního poměru. Rakouské pracovněprávní předpisy většinou toliko stanoví podmínky pro platnost jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru, popřípadě rovněž stanoví podmínky pro uplatnění nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru. Tyto podmínky jsem vylíčila na příslušných místech v této práci (např. oddíly 3.2.9 nebo 3.3.3 této práce). Samotné nároky zaměstnance z neplatného skončení pracovního poměru většinou totiž plynou z obecných rakouských občanskoprávních předpisů (ABGB), a tudíž není potřeba je specificky upravovat pro pracovní právo. Určí-li tedy soud, že příslušné rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, je zřejmé, že pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem založený příslušnou pracovní smlouvou trvá (neskončil-li v průběhu příslušného soudního řízení jiným způsobem, než předmětným soudně napadeným rozvázáním) a zaměstnanec může za dobu, kdy mu nebyla přidělována práce, respektive zaměstnavatel za dobu, kdy zaměstnanec nekonal práci, může uplatnit nárok na náhradu škody (v případě zaměstnance zpravidla ve formě ušlého zisku). Tuto úpravu považuji s ohledem na vztah subsidiarity obecných občanskoprávních předpisů a speciality pracovněprávních předpisů za nejsprávnější a „nejčistší“. Naše právní úprava, která se sice po několika kotrmelcích (zejm. zrušení původního principu delegace norem, který se v ZP uplatňoval, když nabyl poprvé účinnosti) rovněž „dopracovala“ ke vztahu subsidiarity obecných občanskoprávních předpisů (zejm. OZ) a speciality pracovněprávních předpisů (zejm. ZP), bohužel v sobě stále nese „zbytky“

---

<sup>140</sup>Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 285, (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal).

předchozích koncepcí, mezi něž dle mého názoru patří i úprava nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru. Dle mého názoru totiž, i pokud by speciální úprava nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru v ZP neexistovala, by bylo možno nároky zaměstnance a zaměstnavatele odvodit z obecné občanskoprávní úpravy, a to zejména úpravy neplatnosti právních jednání a úpravy nároků na náhradu škody, respektive nároků z titulu bezdůvodného obohacení. U některých případů neplatného skončení pracovního poměru ovšem speciální pracovněprávní předpisy nároky zaměstnanců nebo zaměstnavatelů stanoví. Tyto jsem uvedla na jednotlivých místech této práce, které se věnují takovým příslušným neplatným způsobům skončení pracovního poměru (např. oddíl 3.2.9 nebo 3.3.3 této práce).

### **3.9 Odstoupení od pracovní smlouvy**

Odstoupení od pracovní smlouvy je právním jednáním, které se od všech v této práci rozebíraných právních jednání, na jejichž základě může dojít v českém právu ke skončení pracovního poměru, zásadním způsobem liší. Ten zásadní rozdíl je v tom, že k odstoupení od pracovní smlouvy může dojít jen v případě, kdy ještě vůbec nedošlo k započetí plnění základních práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru založených pracovní smlouvou. U všech ostatních v této práci rozebraných právních jednání, na jejichž základě může dojít k rozvázání pracovního poměru, ale k tomuto rozvázání dochází zpravidla až poté, co již zaměstnanec pro zaměstnavatele po nějakou dobu konal práci a ten mu za ni poskytoval mzdu nebo plat. ZP obsahuje jediný důvod pro odstoupení od pracovní smlouvy, a ten je upraven v ust. § 34 odst. 3 ZP. Dle předmětného ustanovení ZP může od pracovní smlouvy odstoupit výhradně zaměstnavatel, a to pouze v případě, že zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce. Pokud zaměstnanci v nástupu do práce nebrání překážka v práci (k překážkám v práci na straně zaměstnance blíže viz oddíl 3.3.2 této práce), může zaměstnavatel od pracovní smlouvy v zásadě

odstoupit bez dalšího. Pokud by ovšem zaměstnanci v nástupu do práce skutečně překážka v práci bránila, tak může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit pouze v případě, že zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce a zároveň se zaměstnavatel se do 1 týdne o této překážce nedozví.

Týdnem se dle ust. § 350a ZP rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů. Jde o speciální ustanovení aplikovatelné pouze na ZP a prakticky jde o doplnění obecných pravidel pro počítání času upravených v ust. § 605 - § 608 OZ (viz blíže výklad obsažený v oddíle 3.2.6 této práce). Ustanovení § 350a ZP bylo do ZP zařazeno tzv. velkou novelou ZP účinnou od 1. 1. 2012. Před účinností této novely bylo vysvětlení pojmu týden uvedeno v ust. § 216 odst. 1 ZP a vztahovalo se pouze k týdnu dovolené, neboť v něm bylo stanoveno, že týdnem dovolené se rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů. Jelikož pojem týden používá ZP i na jiných místech než u dovolené, bylo rozhodně vhodné pojem 1 týden pro účely ZP vysvětlit obecně, nikoliv pouze pro oblast dovolené, jak tomu bylo před 1. 1. 2012.

Ust. § 34 odst. 4 ZP ještě pro platnost odstoupení od pracovní smlouvy vyžaduje splnění dvou podmínek, a to, aby k odstoupení od pracovní smlouvy došlo v době, dokud zaměstnanec nenastoupí do práce a zároveň aby odstoupení bylo učiněno v písemné formě, jinak se k němu nepřihlíží (k tomuto pojmu viz např. oddíl 3.2.2 této práce). Odstoupení od pracovní smlouvy samozřejmě musí být i doručeno zaměstnanci, neboť jinak by vůbec nenabývalo účinků vůči svému adresátovi. K doručování v pracovněprávních vztazích viz blíže oddíl 3.2.4 této práce.

Naprosto esenciálním proto, aby bylo možno od pracovní smlouvy vůbec odstoupit, je platné uzavření pracovní smlouvy. Pracovní smlouva musí dle



ust. § 34 odst. 1 ZP obsahovat (i) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, (ii) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána, a (iii) den nástupu do práce. Dle ust. § 34 odst. 2 ZP musí být pracovní smlouva uzavřena písemně, zároveň ale ust. § 20 ZP stanoví, že nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou ZP vyžaduje, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah. Dle ust. § 36 ZP pak samotný pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (viz. ust. § 33 odst. 3 a 4 ZP).

Ke všemu shora uvedenému je potřeba dodat, že ani u institutu odstoupení od pracovní smlouvy nesmí být opomenut vztah subsidiarity a speciality OZ ve vztahu k ZP. Obecná ustanovení OZ o odstoupení od smlouvy je tudíž možno na odstoupení od pracovní smlouvy použít pouze v případě, neobsahuje-li ZP ustanovení speciální. Jelikož ZP obsahuje pouze jeden důvod pro odstoupení od pracovní smlouvy, který jsem rozebrala výše, není možno na odstoupení od pracovní smlouvy použít obecný důvod pro odstoupení od smlouvy uvedený v ust. § 2002 OZ, dle kterého je možno od smlouvy odstoupit v případě jejího podstatného porušení, když za podstatné porušení povinnosti se považuje porušení, o němž strana porušující smlouvu již při uzavření smlouvy věděla nebo musela vědět, že by druhá strana smlouvu neuzavřela, pokud by toto porušení předvídala. Rovněž není ani možné si v pracovní smlouvě sjednat speciální (jiné než v ZP uvedené) důvody pro odstoupení od pracovní smlouvy, i když ust. § 2001 OZ stanoví, že od smlouvy lze odstoupit nejen v zákonem stanovených případech, ale i pokud si to strany sjednají. Úprava důvodů pro skončení pracovního poměru v ZP, a to včetně důvodu pro odstoupení od pracovní smlouvy, je totiž dle mého názoru kogentní (§ 4a ZP)

a tudíž není možno ji rozšiřovat (nebo zužovat) dohodou stran pracovního poměru. Některá další obecná ustanovení OZ o odstoupení od smlouvy ale již dle mého názoru na odstoupení od pracovní smlouvy aplikována být mohou. Jedná se zejména o ust. § 2003 odst. 1 OZ, dle kterého jakmile strana oprávněná odstoupit od smlouvy oznámí druhé straně, že od smlouvy odstupuje, nebo že na smlouvě setrvává, nemůže volbu již sama (bez souhlasu druhé strany) změnit. Dále je to jistě i ustanovení § 2004 odst. 1 OZ, dle kterého se odstoupením od smlouvy závazek zrušuje od počátku (ex tunc) a ust. § 2005 odst. 1 OZ, věta první, podle kterého odstoupením od smlouvy zanikají v rozsahu jeho účinků práva a povinnosti stran.

Pro úplnost závěrem uvádím, že ZP upravuje možnost odstoupení od smlouvy i na jiných místech, než jen v ustanovení § 34 odst. 3 ZP, nejde již ovšem o úpravu odstoupení od pracovní smlouvy. Jednu možnost odstoupení od smlouvy, a to od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, upravuje ust. § 253 odst. 1 ZP. Dále odstoupení od smlouvy připouští ust. § 256 ZP, které upravuje možnost odstoupení od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Konečně ZP připouští i odstoupení od dohody o konkurenční doložce, která ovšem může být i součástí pracovní smlouvy a často tomu tak dle mé praxe i bývá, a to za podmínek stanovených v ust. § 310 odst. 4 ZP. I kdyby ale dohoda o konkurenční doložce byla součástí pracovní smlouvy, případné odstoupení od takové dohody se samozřejmě pracovní smlouvy jako takové nedotkne.

Jako v právu českém, tak i v právu rakouském, mohou strany pracovního poměru od pracovní smlouvy odstoupit pouze v případech, kdy to explicitně stanoví pracovněprávní předpisy. Velmi obdobně jako v právu českém může zaměstnavatel v první řadě od pracovní smlouvy odstoupit, pokud zaměstnanec nenastoupí do práce ve sjednaný den (např. ust. § 30 odst. 1 a odst. 2 AngG).

Podmínkou využití tohoto důvodu pro odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele je ovšem skutečnost, že v pracovní smlouvě byl takový konkrétní den nástupu do práce pevně sjednán (den nástupu do práce není v Rakousku na rozdíl od České republiky podstatnou náležitostí pracovní smlouvy). Pokud by ovšem zaměstnanci v nástupu do práce bránila překážka v práci na jeho straně, mohl by zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit až pokud by byl zaměstnanec s nástupem do práce v prodlení delším než 14 dní (např. ust. § 30 odst. 2 AngG). AngG rovněž obecně, ve vztahu k zaměstnavatelům na které se AngG aplikuje, stanoví, že zaměstnavatel je oprávněn od pracovní smlouvy odstoupit i v případech, kdy může ze zákona jednostranně předčasně zaměstnance z důležitého důvodu propustit (ust. § 30 odst. 2 AngG). Jde vlastně o zákonem dané právo volby pro zaměstnavatele, kteří si v případech, kdy mohou zaměstnance z pracovního poměru jednostranně propustit, určí, zda skončí pracovní poměr takovým propuštěním nebo zda od pracovní smlouvy odstoupí. K jednostrannému předčasnému ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důležitého důvodu v Rakousku (tzv. propuštění) viz blíže oddíl 3.3.3 této práce.

I zaměstnanec může podle AngG od pracovní smlouvy odstoupit v případech, kdy je podle zákona oprávněn k jednostrannému předčasnému ukončení pracovního poměru z důležitého důvodu, čili k tzv. vystoupení (i k vystoupení z pracovního poměru viz blíže oddíl 3.3.3 této práce).

I zaměstnanci je tedy v těchto případech dáno na výběr, zda pracovní poměr ukončí vystoupením nebo zda odstoupí od pracovní smlouvy. Podobně jako zaměstnavatel, je i zaměstnanec oprávněn od pracovní smlouvy odstoupit, pokud nemůže v konkrétní sjednaný den do práce nastoupit z důvodů ležících na straně zaměstnavatele, popř. pokud nemůže do práce nastoupit ani 14 dní po takovém sjednaném dni, z důvodu překážek na straně zaměstnavatele.

Takovou právní úpravu považuji za spravedlivou a domnívám se, že by měla být implementována i u nás, jako protipól k úpravě práva odstoupit od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele dle ust. § 34 odst. 3 ZP. V neposlední řadě, jak jsem již zmiňovala na začátku této práce (oddíl 2.2 této práce) jsou zaměstnanci, kteří ještě nenastoupili k výkonu práce, stejně tak jako insolvenční správce (*Massenverwalter*), ovšem pouze ve vztahu k takovým zaměstnancům, oprávněni od pracovní smlouvy odstoupit, pokud bylo zahájeno insolvenční řízení ohledně majetku zaměstnavatele, zároveň již bylo rozhodnuto o řešení insolvence konkursem (*Konkurs*) a v důsledku konkursu dojde ke zrušení činnosti zaměstnavatele nebo jeho části, v rámci které je předmětný zaměstnanec zaměstnán (ust. § 30 odst. 4 AngG). Pokud by zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupil, aniž by byl naplněn příslušný důvod pro odstoupení, nebo pokud by svým jednáním zaměstnavatel způsobil vznik důvodu, na základě kterého by mohl od pracovní smlouvy odstoupit zaměstnanec, měl by zaměstnanec v zásadě nárok na odstupné, na které by mu vznikl nárok, pokud by byl jeho pracovní poměr ukončen výpovědí (ust. § 31 odst. 1 AngG). Pokud by to bylo naopak, a tedy zaměstnanec by od pracovní smlouvy odstoupil, aniž by byl naplněn příslušný důvod pro odstoupení, nebo by svým jednáním způsobil vznik důvodu, na základě kterého by mohl od pracovní smlouvy odstoupit zaměstnavatel, mohl by zaměstnavatel uplatňovat nárok na náhradu škody, která by mu tím vznikla (ust. § 30 odst. 3 AngG).

### **3.10 Úřední rozhodnutí**

Na základě naší aktuální právní úpravy může skončit v důsledku úředního rozhodnutí jen pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti. Na rozdíl od práva českého, v Rakousku pracovní poměr v důsledku úředního rozhodnutí skončit nemůže, a to ani u cizince, ani u osoby bez státní příslušnosti. Cizincem se dle ust. § 1 odst. 2 ZoP rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské

unie, a jelikož osobou bez státní příslušnosti je osoba, která není státním občanem žádného státu, je možno takovou osobu považovat za cizince dle ZoP. Dle ust. § 48 odst. 3 ZP skončí pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem:

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

**Ad i)** Cizinci může vzniknout na území české republiky pracovní poměr, jen jestliže má platné povolení k pobytu na území České republiky.<sup>141</sup> Vydání povolení k dlouhodobému pobytu k různým v ZoP specifikovaným účelům upravuje ust. § 42 a násl. ZoP a vydání povolení k trvalému pobytu ust. § 66 a násl. ZoP. Zrušit **povolení k dlouhodobému pobytu** může Ministerstvo vnitra (příslušný orgán Policie České republiky) zejména z důvodů uvedených v ust. § 46a, § 46b, § 46c a § 46d ZoP, ale i z důvodů uvedených v ust. § 46e ZoP, kde je upraveno zrušení zaměstnanecké karty, a z důvodů uvedených v ust. § 46f ZoP, kde je upraveno zrušení modré karty, neboť obě tyto karty jsou určitým druhem povolení k dlouhodobému pobytu, kterým se ale věnuji níže v tomto oddílu pod „Ad iii)“. Dle ust. § 46a, § 46b, § 46c a § 46d ZoP je možno povolení k dlouhodobému pobytu zrušit např. pokud (i) o to cizinec požádá, nebo pokud (ii) bylo zjištěno, že by cizinec mohl při dalším pobytu na území ohrozit bezpečnost České republiky nebo závažným způsobem narušit veřejný pořádek, nebo pokud (iii) cizinec nemá na území zajištěno ubytování,

---

<sup>141</sup>Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 289 (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal).

nebo pokud (iv) by cizinec mohl při dalším pobytu na území ohrozit veřejné zdraví tím, že trpí nemocí uvedenou v požadavcích opatření před zavlečením infekčního onemocnění, pokud k takovému onemocnění došlo před vstupem cizince na území, či (v) zjistí-li se, že se cizinec dopustil obcházení tohoto zákona s cílem získat povolení k dlouhodobému pobytu, zejména pokud účelově uzavřel manželství nebo jeho účelově prohlášeným souhlasem bylo určeno otcovství.

Povolení k **trvalému pobytu** pak může Ministerstvo vnitra (nebo příslušný orgán Policie České republiky) zrušit z důvodů uvedených v ust. § 77 ZoP, mezi kterými je stejně jako u dlouhodobého pobytu uveden důvod, že (i) o zrušení cizinec požádá, nebo (ii) se zjistí, že se cizinec dopustil obcházení ZoP s cílem získat povolení k trvalému pobytu, zejména pokud účelově uzavřel manželství nebo jeho účelově prohlášeným souhlasem bylo určeno otcovství. Dále je možno povolení k trvalému pobytu zrušit například jestliže (iii) byl cizinci trvalý pobyt povolen na základě předložených padělaných anebo pozměněných náležitostí nebo náležitostí, v nichž uvedené údaje podstatně pro posouzení žádosti neodpovídají skutečnosti, nebo pokud (iv) byl cizinec pravomocně odsouzen soudem České republiky za spáchání úmyslného trestného činu k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce přesahující 3 roky anebo byl cizinec opakovaně pravomocně odsouzen soudem České republiky za spáchání úmyslného trestného činu k nepodmíněnému trestu odnětí svobody. Ministerstvo vnitra platnost povolení k trvalému pobytu dále zruší, či pokud (v) cizinec opakovaně závažným způsobem naruší veřejný pořádek nebo práva a svobody druhých anebo je důvodné nebezpečí, že by mohl ohrozit bezpečnost státu.

V každém případě Ministerstvo vnitra v rozhodnutí o zrušení platnosti povolení k (trvalému nebo dlouhodobému) pobytu stanoví lhůtu k vycestování

z území a udělí cizinci výjezdní příkaz, přičemž cizinec je povinen ve stanovené lhůtě z území vycestovat. Dle ust. § 48 odst. 3 ZP skončí pracovní poměr cizince (nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti), pokud již neskončil dříve na základě jiné právní skutečnosti, posledním dnem lhůty k vycestování stanovené k vycestování z území, neboť tímto dnem má skončit jejich pobyt na území České republiky.

**Ad ii)** Trest vyhoštění je jeden z druhů trestů, které může soud uložit v trestním řízení (ust. § 52 odst. 1 písm. l) TzZ). Trest vyhoštění z území České republiky může soud dle ust. § 80 TrZ uložit pachateli, který není občanem České republiky, a to jako trest samostatný nebo i vedle jiného trestu (s výjimkou zákazu pobytu – viz ust. § 53 odst. 2 TrZ), vyžaduje-li to bezpečnost lidí nebo majetku, anebo jiný obecný zájem. Jako samostatný trest může být trest vyhoštění uložen, jestliže vzhledem k povaze a závažnosti spáchaného trestného činu a osobě a poměrům pachatele uložení jiného trestu není třeba. S přihlédnutím k povaze a závažnosti spáchaného trestného činu, možnostem nápravy a poměrům pachatele a ke stupni ohrožení bezpečnosti lidí, majetku nebo jiného obecného zájmu může soud uložit trest vyhoštění ve výměře od jednoho roku do de\seti let, anebo na dobu neurčitou. Soud ovšem trest vyhoštění neuloží, jestliže (i) se nepodařilo zjistit státní příslušnost pachatele (tento trest tedy v zásadě nepřipadá v úvahu u osoby bez státní příslušnosti), (ii) pachateli byl udělen azyl nebo doplňková ochrana podle jiného právního předpisu, (iii) pachatel má na území České republiky povolen trvalý pobyt, má zde pracovní a sociální zázemí a uložení trestu vyhoštění by bylo v rozporu se zájmem na spojování rodin, (iv) hrozí nebezpečí, že pachatel bude ve státě, do kterého by měl být vyhoštěn, pronásledován pro svoji rasu, příslušnost k etnické skupině, národnost, příslušnost k určité sociální skupině, politické nebo náboženské smýšlení, nebo jestliže by vyhoštění vystavilo pachatele mučení či jinému nelidskému nebo ponižujícímu zacházení anebo

trestu, (v) pachatel je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem bez ohledu na státní příslušnost a má na území České republiky povolen trvalý pobyt anebo je cizincem s přiznaným právním postavením dlouhodobě pobývajícího rezidenta na území České republiky podle jiného právního předpisu, neshledá-li soud vážné důvody ohrožení bezpečnosti státu nebo veřejného pořádku, (vi) pachatel je občanem Evropské unie a v posledních 10 letech nepřetržitě pobývá na území České republiky, neshledá-li soud vážné důvody ohrožení bezpečnosti státu, nebo (vii) pachatelem je dítě, které je občanem Evropské unie, ledaže by vyhoštění bylo v jeho nejlepším zájmu.

V případě, pokud byl pachateli trestného činu, který je cizincem (viz výklad výše), dle shora nastíněných pravidel rozsudkem v trestním řízení uložen trest vyhoštění z území České republiky, skončí jeho pracovní poměr automaticky a bez dalšího dnem, kterým nabude předmětný rozsudek právní moci. K právní moci rozsudku v trestním řízení viz blíže oddíl 3.3.1 této práce.

**Ad iii)** Dle ust. § 90 ZoZ o vydání **povolení k zaměstnání** žádá cizinec písemně krajskou pobočku Úřadu práce zpravidla před svým příchodem na území České republiky sám příp. prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán nebo prostřednictvím právnické nebo fyzické osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě budou cizinci vysláni na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. Dle ust. § 92 ZoZ krajská pobočka Úřadu práce vydá povolení k zaměstnání za podmínek, že se jedná o (i) oznámené volné pracovní místo (ust. § 86 ZoZ) a (ii) volné pracovní místo nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak, s výjimkami podle ust. § 95 a § 97 ZoZ. O povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí a povolení se vydává nejdéle na dobu 2 let. Dle ust. §



94 ZoZ může krajská pobočka Úřadu práce platnost povolení k zaměstnání cizinci na jeho žádost prodloužit, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu 2 let. Dle ust. § 100 odst. 1 ZoZ zaniká platnost povolení k zaměstnání (i) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, (ii) skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, (iii) uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt, nebo, (v) neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání z jiného důvodu (o tom je příslušný orgán Policie České republiky nebo Ministerstvo vnitra povinno informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce). Dle ust. § 100 odst. 2 ZoZ může povolení k zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutím odejmout, jestliže je zaměstnání vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, s výjimkou výkonu jiné práce v důsledku převedení podle § 41 odst. 1 písm. c) ZP, vyslání na pracovní cestu nebo jestliže bylo povolení k zaměstnání vydáno na základě nepravdivých údajů.

**Zaměstnanecká karta** je dle ust. § 42g ZoP povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas Ministerstva vnitra podle ust. § 42g odst. 7 ZoP. Cizince, u kterého je podle ZoZ vyžadováno povolení k zaměstnání nebo který je uveden v ust. § 98 ZoZ, opravňuje zaměstnanecká karta k pobytu na území České republiky za účelem zaměstnání. Žádost o vydání zaměstnanecké karty se podává na zastupitelském úřadu. V průběhu pobytu na území na vízum k pobytu nad 90 dnů nebo na povolení k dlouhodobému pobytu vydané za jiným účelem může cizinec žádost o vydání zaměstnanecké karty podat Ministerstvu vnitra. Ministerstvo vnitra zaměstnaneckou kartu vydá cizinci (s určitými výjimkami), bude-li zjištěno splnění podmínek stanovených v ZoP pro její vydání, a Úřad práce České republiky - krajská pobočka nebo pobočka pro hlavní město Prahu vydá

závazné stanovisko, že další zaměstnávání cizince lze vzhledem k situaci na trhu práce povolit, a zároveň cizinec (i) na území pobývá na základě víza k pobytu nad 90 dnů nebo povolení k dlouhodobému pobytu, a (ii) je již na území zaměstnán a bylo mu pro tyto účely vydáno povolení k zaměstnání, ačkoli k vydání zaměstnanecké karty není podle zákona o zaměstnanosti vyžadováno, a (iii) žádá o vydání zaměstnanecké karty na zaměstnání u téhož zaměstnavatele a na stejnou pracovní pozici, kterou již vykonává. Ministerstvo vnitra zruší platnost zaměstnanecké karty z důvodů uvedených v ust. § 46e ZoP, např. pokud (i) cizinci nebyla uznána odborná kvalifikace příslušným uznávacím orgánem, nebo (ii) pracovní poměr cizince skončil, či (iii) skončila-li dohoda o pracovní činnosti, nebo (iv) zanikla platnost povolení k zaměstnání cizince nebo bylo cizinci povolení k zaměstnání odejmuto. Ministerstvo vnitra i v rozhodnutí, kterým zruší platnost zaměstnanecké karty, stanoví lhůtu k vycestování z území a udělí cizinci výjezdní příkaz; cizinec je povinen ve stanovené lhůtě z území vycestovat.

**Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci** je ZoP označováno rovněž jako **modrá karta**. Jelikož modrá karta může být vydána pouze za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, stanoví ZoP, že za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň 3 roky (ust. § 42i odst. 2 ZoP). Dle ust. § 42i odst. 1 ZoP je žádost o vydání modré karty oprávněn podat cizinec, pokud na území hodlá pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce a bude zaměstnán na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, která podle ZoZ může být obsazena cizincem, který není občanem Evropské unie, nejde-li o (i) žadatele o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu, (iii) rodinného příslušníka občana Evropské unie, pokud občan Evropské unie pobývá na území, (iv) rezidenta jiného členského státu

Evropské unie, který na území pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání nebo podnikání, (v) cizince, který na území pobývá v souladu s mezinárodní smlouvou usnadňující vstup a dočasný pobyt některých kategorií fyzických osob v souvislosti s obchodem a investicemi, kterou je Česká republika vázána, (vi) cizince, který na území pobývá na základě oprávnění k pobytu za účelem sezónního zaměstnání, nebo (vii) cizince, který je zaměstnancem zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslaným k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území.

Žádost o vydání modré karty podává cizinec na zastupitelském úřadu. Na území je oprávněn žádost o vydání modré karty podat ministerstvu cizinec, který pobývá na území (i) na vízum k pobytu nad 90 dnů nebo na povolení k dlouhodobému pobytu, nebo (ii) jako držitel modré karty vydané jiným členským státem Evropské unie a žádost podá ve lhůtě do 1 měsíce ode dne vstupu na území. Modrá karta opravňuje cizince k pobytu na území a k výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci po dobu v ní uvedenou. Jde-li o výkon zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci a jedná se o regulované povolání, rozhodne Ministerstvo vnitra o vydání modré karty až po vyjádření příslušného uznávacího orgánu. Ministerstvo žádost o vydání modré karty zamítne v případech uvedených v ust. § 42i odst. 2 ZoP, je to například pokud (i) cizinec předložil padělané anebo pozměněné náležitosti nebo v nichž uvedené údaje podstatné pro posouzení žádosti neodpovídají skutečnosti, nebo pokud (ii) se nejedná o zaměstnání na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, která podle ZoZ může být obsazena cizincem, který není občanem Evropské unie, ale třeba i v případě, či pokud (iii) je je důvodné nebezpečí, že by cizinec mohl při svém pobytu na území ohrozit bezpečnost státu, závažným způsobem narušit veřejný pořádek nebo ohrozit mezinárodní vztahy České republiky. Ministerstvo vnitra zruší platnost modré karty z důvodů uvedených

v ust. § 46f ZoP. Je to například pokud (i) její držitel o zrušení platnosti modré karty požádá, (ii) Ministerstvo vnitra zjistí, že náležitosti předložené k žádosti o vydání modré karty nebo prodloužení její platnosti jsou padělané anebo pozměněné nebo údaje podstatné pro posouzení žádosti v nich uvedené neodpovídají skutečnosti, nebo (iii) její držitel přestal splňovat některou z podmínek pro vydání modré karty, nebo (iv) její držitel neplní účel, pro který byla modrá karta vydána, nebo (v) doba trvání nezaměstnanosti držitele modré karty přesáhla 3 po sobě jdoucí měsíce, (vi) její držitel nemá na území zajištěno ubytování, nebo i v případě, že (v) jejímu držiteli nebyla uznána odborná kvalifikace příslušným uznávacím orgánem. Ministerstvo vnitra rovněž zruší platnost modré karty, jestliže (i) její držitel byl pravomocně odsouzen za spáchání úmyslného trestného činu, nebo (ii) jiný stát Evropské unie nebo smluvní stát uplatňující společný postup ve věci vyhošťování rozhodl o vyhoštění jejího držitele ze svého území z důvodu odsouzení k trestu odnětí svobody v délce nejméně 1 rok anebo pro důvodné podezření, že spáchal závažnou trestnou činnost nebo takovou činnost připravuje na území některého státu Evropské unie nebo smluvního státu uplatňujícího společný postup ve věci vyhošťování, nebo (iii) je důvodné nebezpečí, že by její držitel mohl při dalším pobytu na území závažným způsobem narušit veřejný pořádek nebo ohrozit bezpečnost státu; v těchto případech ovšem pouze za podmínky, že důsledky tohoto rozhodnutí budou přiměřené důvodu pro zrušení platnosti modré karty. Při posuzování přiměřenosti ministerstvo přihlíží zejména k dopadům tohoto rozhodnutí do soukromého a rodinného života držitele modré karty. V každém případě i v rozhodnutí, kterým zruší platnost modré karty, Ministerstvo vnitra stanoví lhůtu k vycestování z území a cizinci udělí výjezdní příkaz; cizinec je povinen ve stanovené lhůtě z území vycestovat.

Způsob skončení pracovního poměru upravený v ust. § 48 odst. 3 písm. c) ZP je, jak jsem již na začátku této práce zmiňovala, jakousi „kombinací“ skončení

pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí a na základě právní události (uplynutí doby). Podmínkou skončení pracovního poměru na základě tohoto důvodu totiž je, že příslušný správní orgán rozhodne o vydání povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty, nebo modré karty a vymezí jejich platnost. Pokud následně tato platnost uplyne, aniž by došlo k jejímu prodloužení, pracovní poměr příslušného zaměstnance bez dalšího na základě ust. § 48 odst. 3 písm. c) ZP skončí.

S ohledem na vše výše (pod ad i), ad ii) a ad iii) uvedené je u zaměstnanecké a modré karty potřeba rozlišovat, zda jde o důvod skončení pracovního poměru uvedený v ust. § 48 odst. 3 písm. a) ZP, tedy zda k němu došlo na základě zrušení povolení k pobytu ve formě zaměstnanecké nebo modré karty, anebo zda jde o důvod skončení pracovního poměru uvedený v ust. § 48 odst. 3 písm. c) ZP, tedy zda k němu došlo na základě uplynutí doby, na kterou byla zaměstnanecká nebo modrá karta vydána. Pokud jde o důvod skončení pracovního poměru uvedený v ust. § 48 odst. 3 písm. c) ZP, tak pracovní poměr skončí, aniž by bylo nutno učinit jakékoliv právní jednání jen tím, že uplyne doba, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo modrá anebo zaměstnanecká karta.

## 4. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA ZÁKLADĚ PRÁVNÍ UDÁLOSTI

### 4.1 Uplynutí doby

Dle ustanovení § 48 odst. 2 ZP pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby. Předpokladem toho, aby pracovní poměr uplynutím doby skutečně skončil, je samozřejmě ujednání určité doby trvání pracovního poměru v pracovní smlouvě (§ 39 odst. 1 ZP a contrario), popř. jmenování na vedoucí pracovní místo (viz. ust. § 33 odst. 3 a 4 ZP) na dobu určitou. V pracovní smlouvě se dle mé praxe zpravidla ujednává konkrétní den (datum), kdy má pracovní poměr skončit (např.: „pracovní poměr se sjednává na dobu do xy“), popřípadě doba po kterou má trvat (např.: „pracovní poměr se sjednává na xy týdnů / měsíců / let“). Konec doby trvání pracovního poměru ale může být vymezen i jinak, a to například dokončením dohodnutých prací či dosažením určitého věku;<sup>142</sup> u věku je ovšem potřeba si dát pozor na to, aby takové ujednání nebylo diskriminační z důvodu věku (ust. § 16 ZP a ust. AZ). Často se pracovní poměr sjednává i na dobu pracovní neschopnosti či mateřské nebo rodičovské dovolené konkrétního zaměstnance či zaměstnankyně apod. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním na dobu určitou se explicitně věnuje ust. § 73a odst. 3 ZP, které stanoví, že byl-li pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou, a neskončí-li jeho pracovní poměr dříve, skončí uplynutím doby dle ust. § 48 odst. 2 ZP. Pracovní poměr založený jmenováním na dobu určitou skončí uplynutím sjednané doby i v případě, byli-li příslušný vedoucí zaměstnanec odvolán nebo se vzdal vedoucího místa dříve, než kdy měla uplynout původně stanovená doba trvání pracovního

---

<sup>142</sup>Hochman, J; Kottbauer, A.; Úlehlová, A. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou, a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2008, s. 174 (autorem citované části je JUDr. Josef Hochman).

poměru.<sup>143</sup> Dle ust. § 73a odst. 2 ZP totiž odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí.

Považuji za nutné v této souvislosti zmínit, že pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nemůže být sjednaný či jmenováním stanovený na libovolnou dobu určitou. Omezení ohledně pracovního poměru na dobu určitou obsahuje ust. § 39 ZP. Dle ust. § 39 odst. 2 ZP nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou (pokud zvláštní zákon nestanoví něco jiného) mezi týmiž smluvními stranami přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát, když za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení, s výjimkou případů, kdy již od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let (ust. § 39 odst. 3 ZP). Výjimečně, jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle pravidel stanovených v předchozí větě ovšem pouze za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací, respektive vnitřní předpis, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, upraví (i) bližší vymezení těchto důvodů, (ii) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, (iii) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat, a (iv) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá (ust. § 39 odst. 4 ZP). Pokud by zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s pravidly vyloženými ve dvou předchozích větách, a oznámil-li by zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platilo

---

<sup>143</sup>Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 173, (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal).

by, že se (následně) jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou (ust. § 39 odst. 5 ZP).

V případě, že má pracovní poměr skončit na základě uplynutí sjednané nebo jmenováním na vedoucí pracovní místo stanovené doby určité, se neuplatní žádná ustanovení chránící před skončením pracovního poměru zaměstnance nacházející se v určité životní situaci či v určitém stavu (např. zákazy výpovědi upravené v ust. § 53 ZP), a tudíž na skončení pracovního poměru nebude mít žádný vliv, že např. zaměstnankyně bude těhotná nebo zaměstnanec bude uznán dočasně práce neschopen. Zároveň ale není vyloučeno, aby pracovní poměr sjednaný / stanovený na dobu určitou skončil dříve, než uplyne sjednaná nebo stanovená doba jeho trvání. V takovém případě se ale samozřejmě případně uplatní veškeré podmínky a zákazy stanovené zákonem pro takový druh skončení pracovního poměru, např. pro výpověď (viz blíže oddíl 3.2 této práce).

Stejně jako podle práva českého i dle práva rakouského, pokud je pracovní poměr ujednan na určitou dobu, skončí uplynutím sjednané doby bez toho, aby bylo nutno učinit jakékoliv právní jednání (§ 1162 ABGB). I v Rakousku může být pracovní poměr na dobu určitou ujednan prostřednictvím konkrétního data, ke kterému pracovní poměr skončí, popř. vymezením časového období, na které se pracovní poměr uzavírá, nebo prostřednictvím trvání určité skutečnosti - např. pracovní poměr na dobu trvání sezóny<sup>144</sup> (v případě pracovního poměru na dobu trvání sezónních prací) nebo pracovní poměr na dobu trvání pracovní neschopnosti konkrétního zaměstnance.<sup>145</sup> Podstatné pro platné sjednání takového vymezení trvání pracovního poměru na

---

<sup>144</sup>Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH DRdA 1996, 498).

<sup>145</sup>Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH Arb 8843).



dobu určitou je, že počátek sjednané doby lze objektivně určit a je vyloučeno jeho svévolné ovlivnění ze strany zaměstnavatele.<sup>146</sup>

Stejně nepřipustné je, aby konec pracovního poměru na dobu určitou byl závislý na splnění podmínky, která by závisela na vůli nebo by byla ovlivnitelná ze strany zaměstnavatele. Pokud by ale splnění takové podmínky bylo závislé na vůli zaměstnance, přípustné by to bylo. Dle práva rakouského je možné pracovní poměr na dobu určitou sjednat i na dobu trvání života konkrétní osoby – zaměstnance nebo zaměstnavatele, i když v případě zaměstnance pracovní poměr, a to jak podle práva českého, tak i podle práva rakouského, skončí smrtí zaměstnance v každém případě (viz výklad v následujícím oddílu této práce). V případě takového ujednání ovšem podle rakouského práva vzniká zaměstnanci specifická možnost skončení pracovního poměru. V případě pracovního poměru sjednaného na celý život, popř. na dobu delší než 5 let může totiž zaměstnanec, pokud pracovní poměr trval alespoň 5 let, pracovní poměr, při dodržení výpovědní lhůty v době trvání 6 měsíců, ukončit na základě výpovědi (ust. § 1158 odst. 3 ABGB a ust. § 21 AngG). Pokud by ale byla doba určitá sjednána na dobu do dosažení určitého věku, bylo by potřeba si (stejně jako u nás) dát pozor na to, aby takové ujednání nebylo diskriminační z důvodu věku.<sup>147</sup> Stejně jako u nás, i v Rakousku jsou zaměstnanci chráněni před opakovaným sjednáváním pracovních poměrů na dobu určitou. Jde o pravidlo tzv. nepřipustného řetězení pracovních poměrů (*unzulässiger Kettenarbeitsvertrag*), které je jednak zapovězeno judikaturou rakouského Nejvyššího soudního dvora (*Oberster gerichtshof*), tak i konkrétní právní úpravou (např. ust. § 39 odst. 2 SchSpG). Sankce za sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s tímto pravidlem je stejná jako u nás, a tedy takto sjednaný pracovní poměr na dobu

---

<sup>146</sup>Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH Arb 7465).

<sup>147</sup>Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. *Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2008, s. 116.

určitou se mění na pracovní poměr na dobu neurčitou, s výjimkou případů, kdy pro sjednání doby určité existují prokazatelné věcné důvody, které ovšem musí prokazovat zaměstnavatel.<sup>148</sup> Pokud takové důvody neexistují či nejsou prokázány, tak, na rozdíl od práva českého, kde zaměstnanec musí prohlásit, že trvá na svém dalším zaměstnávání (viz výklad výše), v právu rakouském zaměstnanec, pokud nechce, aby se pracovní poměr změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou, buď prostě respektuje sjednanou dobu určitou, nebo explicitně vyjádří, že trvá na sjednané době určité (jde o relativně neplatné právní jednání).<sup>149</sup> Na závěr rekapituluji, že pracovní poměr sjednaný dle rakouského práva na dobu určitou, může skončit před uplynutím sjednané doby smrtí zaměstnance, dohodou mezi stranami pracovního poměru, či jednostranným právním jednáním ze strany zaměstnavatele (propuštěním) nebo ze strany zaměstnance (výstupem), výpověď ovšem přichází v úvahu, jen pokud si to strany pracovního poměru ujednaly. Pracovní poměr sjednaný na celý život (*Lebenszeit*) nebo na dobu delší než pět let může být skončen i výpovědí s 6 měsíční výpovědní dobou.

## 4.2 Smrt

Smrt, jako právní událost, v důsledku které dochází ke skončení pracovního poměru, může nastat buď na straně zaměstnance, nebo na straně zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. Smrt fyzické osoby, tedy člověka, se dle českého práva prokazuje veřejnou listinou vystavenou po prohlédnutí těla mrtvého stanoveným způsobem (ust. § 26 odst. 1 OZ). Nelze-li ovšem tělo mrtvého prohlédnout stanoveným způsobem, prohlásí člověka za mrtvého i bez návrhu soud (ust. § 26 odst. 2 OZ), a v rozhodnutí určí den, který platí za den smrti. Obdobné je to i v případě prohlášení člověka za mrtvého podle ust. § 71 OZ. Dle odst. 1 zmíněného ustanovení soud na návrh osoby, která na tom

---

<sup>148</sup>Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH ZAS 1974, 57).

<sup>149</sup>Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. *Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2008, s. 108.

má právní zájem, prohlásí za mrtvého člověka, o němž lze mít důvodně za to, že zemřel, a určí den, který se pokládá za den jeho smrti. Na člověka, který byl prohlášen za mrtvého v souladu s ust. § 71 OZ, se hledí, jako by zemřel. Smrtí, resp. dnem právní moci rozsudku o prohlášení za mrtvého, zanikne jak právní osobnost a svéprávnost příslušné fyzické osoby obecně, tak i jakožto zaměstnance, resp. zaměstnavatele. Totéž co bylo řečeno o právní úpravě smrti v právu českém lze v podstatě říci i o její úpravě v právu rakouském, neboť i tam může být smrt, kterou nelze zjistit obvyklými prostředky, stanovena rozhodnutím soudu.

Smrtí zaměstnance, resp. dnem právní moci rozsudku o prohlášení zaměstnance za mrtvého (viz výše), pracovní poměr zaniká,<sup>150</sup> a to jak v právu českém (ust. § 48 odst. 4 ZP, tak v právu rakouském). Tato právní úprava je logická, neboť zaměstnanec již nadále nemůže pro zaměstnavatele vykonávat práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Na rozdíl od smrti zaměstnance, v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, resp. v případě jeho prohlášení za mrtvého, nedochází ani v českém ani v rakouském právu automaticky ke skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. I tato právní úprava je logická, neboť na rozdíl od zaměstnance, který se v pracovním poměru zavazuje k osobnímu výkonu závislé práce (ve vztahu k českému právu viz ust. § 2 ZP), zaměstnavatel osobně práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru vykonávat nemusí. Ust. § 342 odst. 1 ZP proto pro české pracovní právo stanoví, že smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah, tedy pracovní poměr nebo právní vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (ust. § 3 ZP) zaniká jen, pokud nedojde k pokračování v živnosti podle ŽZ nebo k pokračování v poskytování zdravotních služeb podle ZoZS. Tato

---

<sup>150</sup>Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 290 (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal).

právní úprava dle mého názoru není úplně dokonalá, neboť není pamatováno na ty druhy podnikání, které nepodléhají ŽZ ani ZoZS, jako například činnost advokátů, a domnívám se, že tato mezera by měla být v budoucnu legislativně zaplněna.

ZP dále v ust. § 342 odst. 2 ZP stanoví, že nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) ŽZ pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele. Dle ust. § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) ŽZ zemře-li podnikatel, mohou v provozování živnosti pokračovat za ŽZ stanovených podmínek až do skončení řízení o projednání dědictví (i) dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti, (ii) dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner (ve smyslu ZoRP), i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, nebo (iii) pozůstalý manžel nebo partner (ve smyslu ZoRP), i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, pokud v živnosti nepokračují dědicové. Pokud některá z těchto osob hodlá pokračovat v provozování živnosti na základě oprávnění zemřelého podnikatele, je povinna oznámit tuto skutečnost živnostenskému úřadu ve lhůtě 3 měsíců ode dne úmrtí podnikatele. Pokud tato lhůta marně uplyne, zaniká živnostenské oprávnění zemřelého podnikatele dnem jeho úmrtí. Nesplňuje-li osoba, která hodlá pokračovat v provozování živnosti všeobecné podmínky provozování živnosti (ust. § 6 ŽZ) nebo zvláštní podmínky provozování živnosti (ust. § 7 ŽZ) nebo jsou-li u ní překážky provozování živnosti (ust. § 8 ŽZ) anebo nemá-li pobyt na území České republiky, pokud jej ŽZ vyžaduje, je povinna neprodleně ustanovit odpovědného zástupce (§ 11 ŽZ). Pokud se osoba, která oznámila pokračování v provozování živnosti, rozhodla nadále nepokračovat v provozování živnosti na základě živnostenského oprávnění zemřelého podnikatele, oznámí tuto skutečnost živnostenskému úřadu. Oprávnění pokračovat v provozování

živnosti jí zanikne dnem doručení oznámení živnostenskému úřadu, a nepokračuje-li v provozování živnosti jiná shora specifikovaná oprávněná osoba, zanikne tímto dnem i živnostenské oprávnění zemřelého podnikatele. Pro úplnost ještě uvádím, že pokud živnostenské oprávnění zemřelého podnikatele nezaniklo, může po skončení řízení o pozůstalosti pokračovat v provozování živnosti kterákoliv výše specifikovaná oprávněná osoba, jestliže prokáže, že nabyla majetkového práva vztahujícího se k provozování živnosti, a to i když neoznámila pokračování v provozování živnosti živnostenskému úřadu ve lhůtě 3 měsíců ode dne úmrtí podnikatele. Pokračování v provozování živnosti musí tato osoba do 3 měsíců od skončení řízení o pozůstalosti oznámit živnostenskému úřadu a současně ohlásit živnost nebo podat žádost o koncesi podle ŽZ, jinak jí právo pokračovat v provozování živnosti zanikne marným uplynutím této lhůty. Právo pokračovat v provozování živnosti zanikne osobě, která oznámila pokračování v provozování živnosti nejpozději dnem vzniku vlastního živnostenského oprávnění nebo u ohlašovacích živností rozhodnutím živnostenského úřadu podle § 47 odst. 5 nebo 6 ŽZ a u koncesovaných živností zastavením řízení nebo zamítnutím žádosti o koncesi. Toto „další“ pokračování v živnosti ovšem již s největší pravděpodobností nebude pro pracovní poměry zaměstnanců zemřelého podnikatele relevantní. S ohledem na průměrnou délku dědického řízení v České republice je totiž pravděpodobnější, že, pokud některá ze shora specifikovaných oprávněných osob uvedených v ust. § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) ŽZ nepokračuje v živnosti v souladu s ŽZ hned po smrti podnikatele, základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti podnikatele (zaměstnavatele) zaniknou.

Pokud se týče pokračování v poskytování zdravotních služeb, tak dle ust. § 27 odst. 1 ZoZS zemře-li poskytovatel a nejde-li o osobu uvedenou v ust. § 16 odst. 2 ZoZS, může na základě jeho oprávnění k poskytování zdravotních

služeb pokračovat v poskytování zdravotních služeb jiná fyzická osoba nebo právnická osoba, jestliže (i) je oprávněna užívat zdravotnické zařízení, v němž poskytoval zdravotní služby zemřelý poskytovatel, (ii) jsou splněny podmínky udělení oprávnění k poskytování zdravotních služeb uvedené v ust. § 16 ZoZS, a (iii) do 15 dnů ode dne úmrtí poskytovatele písemně oznámí příslušnému správnímu orgánu úmysl pokračovat v poskytování zdravotních služeb. V poskytování zdravotních služeb však musí být pokračováno nejpozději do 60 dnů ode dne úmrtí poskytovatele.

Jak v případě pokračování v živnosti dle ŽZ, tak v případě pokračování v poskytování zdravotních služeb podle ZoZS dochází k přechodu práv a povinností zaměstnanců zemřelého zaměstnavatele na osoby, které v předmětné podnikatelské činnosti v souladu se zmíněnými zákony pokračují. Pokud tyto osoby ovšem oznámí, že v předmětné podnikatelské činnosti pokračovat nehodlají nebo nechají marně uplynout 3 měsíční lhůtu, zanikly základní pracovněprávní vztahy již smrtí původního zaměstnavatele (bez nároku na jakékoliv odstupné). Ne zcela vyloučená je ale i situace, kdy po smrti původního zaměstnavatele (o které se zaměstnanec ani nemusí dozvědět) na základě toho, že zaměstnanci bude i nadále přidělována práce a on ji bude konat, může vzniknout nový pracovní poměr (viz ust. § 20 ZP).

Jelikož v případě, kdy zaměstnavatel zemře a nedojde k pokračování v jeho podnikatelské činnosti, neexistuje subjekt, který by mu mohl vydat potvrzení o zaměstnání, pamatuje na to i ZP v ust. § 342 odst. 2. Dle zmíněného ustanovení vystaví zaměstnanci, jehož pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti zanikly smrtí zaměstnavatele, potvrzení o zaměstnání Krajská pobočka Úřadu práce příslušná příslušný podle místa činnosti zaměstnavatele, a to výhradně na jeho žádost, na základě dokladů předložených příslušným zaměstnancem.

Závěrem uvádím, že bylo-li by v České republice, v případě prohlášení za mrtvého, rozhodnutí soudu následně (rozhodnutím vydaným podle ust. § 57 ZŘS), zrušeno, pracovní poměr se neobnovuje.<sup>151</sup>

V rakouském právu je právní úprava smrti zaměstnavatele koncipována poněkud jinak, než shora nastíněná právní úprava česká. V Rakousku totiž práva a povinnosti z pracovního poměru v rámci dědictví automaticky přecházejí na dědice zemřelého zaměstnavatele, a to bez ohledu na to, zda tento hodlá nebo nehodlá v podnikatelské činnosti původního zaměstnavatele pokračovat či nikoliv. Pokud by dědic zemřelého podnikatele nechtěl v činnosti, kterou zemřelý zaměstnavatel provozoval, pokračovat, nezbývalo by mu nic jiného než dle příslušných zákonných ustanovení pracovní poměr zaměstnance (zaměstnanců) zemřelého podnikatele ukončit (např. výpovědí), ovšem za dodržení všech zákonných podmínek pro takové skončení pracovního poměru, včetně zákonných lhůt a termínů a i s vyplacením případného nároku na odstupné (odchodné). Výjimku z tohoto pravidla tvoří případy, kdy byla smrt zaměstnavatele v pracovní smlouvě s příslušným zaměstnancem explicitně sjednána jako důvod skončení pracovního poměru. V takovém případě vlastně jde o jakési maximální časové omezení trvání pracovního poměru. Další výjimku tvoří případy, kdy byl pracovní poměr úzce vázán na osobu zemřelého zaměstnavatele (např. pracovní poměr osobní asistentky), takové pracovní poměry tudíž rovněž smrtí zaměstnavatele skončí.<sup>152</sup>

---

<sup>151</sup>Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 290 (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal).

<sup>152</sup>Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH Arb 9604).

## ZÁVĚR

Závěrem této práce se chci komplexně zamyslet nad rozdíly či podobnostmi právní úpravy skončení pracovního poměru, která je obsažena v současném ZP, jakož i nad úpravou téže problematiky v Rakousku. Jak vyplývá z jednotlivých částí této práce, ve kterých popisuji a srovnávám jednotlivé druhy skončení pracovního poměru, jakož i další právní instituty se skončením pracovního poměru spojené, ačkoliv najdeme mnoho více či méně markantních rozdílů mezi právní úpravou stejných nebo srovnatelných právních institutů v právu českém a v právu rakouském, lze dle mého názoru konstatovat, že koncepce obou srovnávaných právních úprav je v zásadě stejná. Stejně je koncipovaný již samotný vztah obecného občanskoprávního předpisu (ABGB resp. OZ) a specifické úpravy pracovněprávních vztahů ve speciálním zákoně (ZP), resp. zákonech (v případě úpravy rakouské), a to ačkoliv česká cesta k této základní koncepci byla poměrně složitá. Když totiž ZP nabyl účinnosti, byl v něm vztah k OZ, respektive k tehdy platnému občanskému zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb., který byl OZ zrušen), řešen tzv. „delegací“ norem, kdy v ZP byla vyjmenována ta ustanovení zákona č. 40/1964 Sb., která bylo možno na právní vztahy řídicí se ZP použít, přičemž jiná než vyjmenovaná ustanovení nebylo možno na vztahy řídicí se OZ aplikovat. Tuto velmi nešťastnou konstrukci nakonec zrušil Ústavní soud, který konstatoval vztah speciality a subsidiarity mezi OZ, jakožto předpisem obecným, a ZP, jakožto předpisem speciálním. Tento vztah byl následně do ZP vtělen i legislativně.

Pokud se týče struktury a obsahu právní úpravy výpovědi, již je věnována stěžejní část této práce, v právu rakouském a v právu českém, tak je z obsahu jednotlivých oddílů kapitoly 3.2 dle mého názoru zřejmé, že se každý ze zákonodárců sice vydal jinou cestou, ovšem obě zvolené cesty vedou ke stejnému cíli. Jde o cíl, který jsem vyjádřila již v úvodu této práce, a to sice



ochrana zaměstnance před nenadálým rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zároveň, ačkoli je zaměstnanec před skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele chráněn, tak obě právní úpravy zaměstnavateli umožňují v určitých závažných případech, kdy např. z určitých důvodů již zaměstnance nemůže nadále zaměstnávat (zejména „organizační důvody“) nebo po něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával (zejména důvody ležící na straně zaměstnance a spočívající v porušování jeho povinností vyplývajících z pracovního poměru), pracovní poměr ukončit výpovědí. To, co jsem napsala o úpravě výpovědi, obdobně platí i o úpravě okamžitého zrušení pracovního poměru v České republice, resp. předčasného jednostranného skončení pracovního poměru v Rakousku. Podobná (konceptně) je v České republice a v Rakousku i úprava odstupného nebo výpovědních dob, ačkoliv v Rakousku se na rozdíl od úpravy české objevuje u výpovědních dob i institut výpovědních termínů (*německy: Kündigungstermine*). Co se může zdát jako podstatný rozdíl je ta skutečnost, že právo rakouské je méně náročné, pokud se týče formy právních jednání, na základě kterých dochází ke skončení pracovního poměru, tedy i výpovědi, neboť ve většině případů nevyžaduje písemnou formu. V praxi je ale i přesto písemná forma u předmětných právních jednání v Rakousku nejčastější.

Zhodnotit to, která ze srovnávaných právních úprav je lepší, je asi téměř nemožné, neboť obě jsou funkční a časem prověřené. Na druhé straně si není možno nevšimnout složitosti a obsáhlosti rakouské úpravy, která je rozdrobena do velkého množství zvláštních zákonů, což dle mého názoru může být v praxi pro zaměstnance, na jehož ochranu je úprava zejména určena, poměrně nepřehledné. Není možno ovšem opomenout tu skutečnost, že většina zaměstnancových práv v oblasti ochrany proti výpovědi či propuštění ze strany zaměstnavatele je vykonávána prostřednictvím zaměstnaneckých orgánů, které by měly zaměstnanci dopomoci k plnému využití jeho práv.

## SHRNUTÍ (RESUMÉ)

Tato disertační práce se věnuje rozboru právní úpravy problematiky skončení pracovního poměru, jakož i právních institutů s touto problematikou souvisejících, v právu České republiky. Zároveň, jak již vyplývá z názvu této práce, je její součástí i základní rozbor právní úpravy stejné problematiky v Rakousku.

Práce je rozdělena do čtyř hlavních oddílů. První část práce se zabývá elementárním rozbohem systému rakouských pracovněprávních předpisů. Tohoto rozboru je následně využíváno v celé práci v těch částech, které se zabývají rakouským právem. V úvodní části práce je zejména vymezena hierarchie závaznosti jednotlivých druhů rakouských pracovněprávních předpisů, jakož i vztah speciality konkrétních rakouských pracovněprávních předpisů a subsidiarity obecného rakouského občanskoprávního předpisu, kterým je tzv. ABGB neboli *Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch* (česky: *Všeobecný občanský zákoník*). Dále jsou v úvodní části práce vymezeny dvě základní skupiny zaměstnanců v rakouském právu, kterými jsou tzv. *Angestellte* (česky: *zaměstnaní*) a tzv. *Arbeiter* (česky: *dělníci*).

Druhá část této práce se věnuje obecně pojmu skončení pracovního poměru a jeho subjektům, čili zaměstnanci a zaměstnavateli. Zároveň jsou v této části druhy skončení pracovního poměru v České republice a v Rakousku rozděleny do dvou základních skupin, podle toho, zda ke skončení pracovního poměru dochází na základě právního jednání fyzické nebo právnické osoby anebo individuálního právního aktu orgánu veřejné moci (první skupina), nebo na základě právní události (druhá skupina).

Třetí, stěžejní část této práce, je věnována první shora jmenované skupině způsobů skončení pracovního poměru, a tedy jednotlivým způsobům skončení

pracovního poměru právním jednáním (včetně individuálního právního aktu orgánu veřejné moci). Konkrétně je první oddíl této části práce věnován právní úpravě dohody o rozvázání pracovního poměru v České republice, resp. dohody o zrušení pracovního poměru (*německy: Aufhebungsvertrag*) v Rakousku a zároveň jsou v této části rozebrány nároky zaměstnance, které mu (obecně) vznikají v souvislosti se skončením jeho pracovního poměru, jako např. právo na vydání potvrzení o zaměstnání (dle práva českého), resp. *Arbeitszeugnis* (dle práva rakouského). Další, nejdelší oddíl celé práce, je věnován výpovědi, a to opět jak v právu českém, tak v právu rakouském. V rozsáhlém oddíle věnovaném výpovědi jsou postupně rozebrány náležitosti formy a obsahu výpovědi, doručování výpovědi, vč. obecného rozboru doručování v pracovněprávních vztazích a právního institutu odvolání výpovědi, a to v českém i v rakouském právu. V oddíle věnovaném výpovědi je i pasáž věnovaná výpovědním dobám v právu českém a výpovědním dobám (*německy: Kündigungsfristen*) a s nimi spojeným výpovědním termínům v právu rakouském (*německy: Kündigungstermine*). Samostatná pasáž v rámci rozboru výpovědi je věnována jednotlivým důvodům pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v právu českém, stejně tak jako jednotlivým způsobům ochrany proti výpovědi ze strany zaměstnavatele v právu rakouském, a tedy všeobecné ochraně proti výpovědi (*německy: allgemeiner Kündigungsschutz*), individuální ochraně proti výpovědi (*německy: individueller Kündigungsschutz*) a zvláštní ochraně proti výpovědi (*německy: besonderer Kündigungsschutz*).

Ve speciálním oddíle třetí části této práce je rozebrána česká právní úprava zákazu (zákazů) výpovědi ze strany zaměstnavatele. Zvláštní, ale společný oddíl, je věnován specifikům české a rakouské právní úpravy výpovědi ze strany zaměstnance. V rámci třetí části práce je v rozsáhlém oddíle rozebráno, a to v samostatných pododdílech, i (i) okamžité zrušení pracovního poměru ze

strany zaměstnance, (ii) okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, (iii) okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, jakož i (iv) rakouské pracovní právní instituty „propuštění“ (*německy: Entlassung*) ze strany zaměstnavatele a „výstupu“ (*německy: Austritt*) ze strany zaměstnance, které lze přirovnat k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, respektive zaměstnance, v právu českém, které jsou společně v Rakousku označovány jako jednostranné předčasné skončení pracovního poměru z důležitého důvodu.

Samostatné oddíly jsou v rámci třetí části práce věnovány i zrušení pracovního poměru ve zkušební době, jak v právu českém, tak v právu rakouském, skončení pracovního poměru odstoupením od pracovní smlouvy, opět v obou komparovaných právních řádech, a skončení pracovního poměru v důsledku úředního rozhodnutí, ovšem pouze v právu českém, neboť právo rakouské tento způsob skončení pracovního poměru nezná. Třetí část této práce se věnuje i právní úpravě institutu odstupného, a to opět jak v právu rakouském, tak v právu českém, a rovněž i úpravě hromadného propouštění v Rakousku i v České republice a samostatný oddíl je věnován i nárokům z neplatného rozvázání pracovního poměru, a to výhradně v právu českém, neboť nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru v právu rakouském jsou v této práci zpracovány vždy u konkrétních způsobů skončení pracovního poměru v Rakousku (zejm. u výpovědi a jednostranného předčasného skončení pracovního poměru) a není jim věnován samostatný oddíl.

V závěrečné čtvrté části této práce jsou zpracovány právní události, v důsledku kterých může rovněž ke skončení pracovního poměru dojít, a to smrt (zaměstnance anebo zaměstnavatele) a uplynutí doby. Obě v předchozí větě

uvedené právní události jsou v práci zpracované jak z pohledu právní úpravy české, tak rakouské.

Tato práce kromě shora popsaných čtyř částí obsahuje i krátký úvod a závěr, anotaci a její překlad do anglického jazyka (*abstract*), seznam klíčových slov (*key words*) v českém jazyce a anglickém jazyce, seznam použitých zkratek, toto shrnutí, včetně jeho překladu do anglického jazyka a seznam použitých zdrojů.

## SUMMARY

This thesis is dedicated to an analysis of legal regulation of termination of employment relationship as well as of related legal concepts in the laws of the Czech Republic. At the same time as indicated by the title of this thesis it includes a basic analysis of this topic in Austria.

The thesis is divided into four main parts. The first part deals with the basic analysis of the system of Austrian legal regulations. This analysis is referenced to in those parts of the thesis where Austrian laws are discussed. The introductory part of this thesis deals mainly with the hierarchy of different types of Austrian legal regulation according to their binding effect as well as the relationship between speciality of individual labour regulations and subsidiarity of the fundamental Austrian civil act which is the so called ABGB or *Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch* (in Czech: *General Civil Code*). Further, the first part of this thesis describes division two of employees in Austrian law into two groups, into so called *Angestellte* (in Czech: *employed*) and the so called *Arbeiter* (in Czech: *workers*).

The second part of this thesis is devoted to termination of employment relationship in general and the parties to it which are employees and employers. At the same time this part discusses the various manners of termination of employment relationship in the Czech Republic and in Austria and explains the division into two basic groups according to whether the termination of employment relationship is based on legal acts of an individual or a legal entity or based on an individual legal act of public authority (the first group) or whether it is based on a legal event (second group).

The third and the principal part of the thesis is devoted to the first group of the above discussed division according to the manner of termination of legal

relationship which is termination based on legal acts (including legal acts of public authorities). In particular, the first section of this part of the thesis deals with legal regulation of an agreement on termination of employment relationship in the Czech Republic, respectively an agreement on cancellation of employment relationship (*in German: Aufhebungsvertrag*) in Austria and at the same time this part describes claims of an employee arising in connection with termination of his/her employment relationship such as right to receive a certificate of employment (according to the Czech laws), respectively *Arbeitszeugnis* (according to the Austrian laws). Further, the most extensive section of the whole thesis is devoted to termination by notice again according to the Czech laws as well as the laws of Austria. The extensive section dedicated to termination by notice discusses requirements for the form and the content of a termination notice, delivery of a termination notice including general analysis of delivery in labour law relationship and the legal concept of a withdrawal of the termination notice in the Czech and Austrian laws. The section dedicated to termination by notice includes a part dealing with termination periods according to Czech laws and termination periods (*in German: Kündigungsfristen*) and related termination terms in Austrian laws (*in German: Kündigungstermine*). Separate part of the analysis of termination by notice is dedicated to individual reasons for termination of employment relationship by an employer in the Czech laws as well as individual manners of protection against termination by notice by an employer in the Austrian laws and it also includes an analysis of general protection against termination (*in German: allgemeiner Kündigungsschutz*), individual protection against termination (*in German: individueller Kündigungsschutz*) and special protection against termination (*in German: besonderer Kündigungsschutz*).

A specific section of the third part of this thesis deals with the Czech regulation of prohibition of termination by an employer. A specific general

section is dedicated to specific Czech and Austrian legal regulation of termination by an employee. The third part of this theses is divided into separate subsections on (i) immediate termination of employment relationship by an employee, (ii) immediate termination of employment relationship by an employer, (iii) immediate termination of employment relationship by a legal representative of a minor employee, and (iv) Austrian labour law concepts of “lay-off” (*in German: Entlassung*) by an employer and “exit” from employment (*in German: Austritt*) by an employee which corresponds to immediate termination of employment relationship by an employer, respectively an employee in the Czech laws which both fall in Austria under the joint heading of unilateral premature termination of employment relationship for an important reason.

The third part of the thesis includes specific sections describing termination of employment relationship during the probation period in the Czech laws and in the Austrian laws, termination of employment relationship by withdrawal from the employment contract again compared in both legal systems and termination of employment relationship based on an individual administrative act; in this case only in the Czech laws because the Austrian laws do not contain such termination of employment relationship. The third part of this thesis deals also with legal concepts of severance payment again in both the Austrian and Czech laws and with regulation of mass layoffs in Austria and in the Czech Republic; finally, a specific section is dedicated to claims based on invalid termination of employment relationship but only in the Czech laws because claims based on invalid termination of employment relationship in Austrian laws are described in this theses in each case as a part of the analysis of the specific ways of termination of employment relationship in Austria (in particular, in case of termination by notice and unilateral premature



termination of employment relationship) and therefore, are not dealt with in a specific section.

The final fourth part of this thesis discusses legal events which could lead to termination of employment relationship which is death (of an employer or an employee) and passage of time. Both events are discussed from the perspective of the Czech as well as Austrian laws.

Besides the four parts described above the thesis includes a short introduction and a summary, an abstract and its translation into English, a list of key words in the Czech and English language, a list of abbreviations, this summary and its translation into English and a list of sources.

## POUŽITÉ ZDROJE

### 1. Odborné publikace

**Bernard, F., Pavlátová, J.** *Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. doplněné vydání. Praha: Práce, 1984. 368 s.

**Bělina, M. a kol.** *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s.

**Bělina, M. a kol.** *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1063 s.

**Bělina, M., Drápal, L. a kol.** *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634 s.

**Bělina, M., Drápal, L. a kol.** *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s.

**Binder, M.** *Individual Arbeitsrecht II*. 5. aktualizované vydání. Vídeň: LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG, 2007. 126 s.

**Boguszak, J., Čapek, J., Gerloch, A.** *Teorie práva*. 2. přepracované vydání. Praha: ASPI Publishing, 2004. 348 s.

**Bydlinski, P.** *Bürgerliches Recht, Band I, Allgemeiner Teil*. 2. přepracované vydání. Vídeň: SpringerWienNewYork, 2003.

**Dungl, F.** *Handbuch des Österrreichischen Arbeitsrechtes*. 5. vydání. Vídeň: SIGNUM VERLAG, 2003.

**Eichinger, J., Kreil, L., Sacherer, R.** *Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht*. 3. přepracované vydání. Vídeň: Facultas Verlags- und Buchhandels AG, 2008. 306 s.

**Gagawczuk, W., Krapf, G.** *Arbeitsrechtliche Ansprüche von A-Z*. 3. Aktualizované vydání. Vídeň: Lexis Nexis ARD Orac, 2005.

**Gerloch, A.** *Teorie Práva*. 6. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 310 s.

- Hochman, J.** *Judikatura v pracovním právu*. Praha: Linde Praha, a.s., 1999, 152 s.
- Hochman, J.** *Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů*. Linde, Praha: Linde Praha, a.s., 2001. 205 s.
- Hochman, J., Jouza, L., Kottnauer, A.** *Zákoník práce a související předpisy (komentář)*. 2. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2001. 627 s.
- Hochman, J., Kottnauer, A., Úlehlová, H.** *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou, a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2008. 927 s.
- Hůrka, P., Bezouška, P., Morávek, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč., L.** *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 2. Aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Anag spol. s r. o., 2012. 1007 s.
- Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R.** *Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: MANZ'sche Verlags - und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2008. 442 s.
- Jakubka, J.; Hloušková, P.; Hofmannová, E.; Knebl, P.; Schmied, Z.; Tomandlová, L.; Trylč, L.** *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády, a další související právní předpisy s komentářem k 1. 1. 2009*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, spol. s r.o., 2009. 1023 s.
- Krapf, G.** *Ihr recht bei Kündigung*. 2. vydání. Vídeň: Verlag des Österreichisches Gewerkschaftsbundes, leden 1999.
- Petrovic, G., Maschka, P., Matyas, A., Pichelmayer, M.** *Aktuelles Handbuch des Arbeitsrechts für die betriebliche Praxis*. Doplněný dotisk. Vídeň: WEKA-Verlag Gesellschaft mbH, 2003.
- Procházka, T., Vrajlík, M.** *Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru – po čtvrt století jinak?* EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo, 17. 3. 2014.

- Rummel, P.** *Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch*. 2. přepracované a rozšířené vydání. Vídeň: Manzche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 1990. 481 s.
- Součková, M. a kol.** *Zákoník práce. Komentář*. 4. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2004. 988 s.
- Stejnichová, L.** *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2010. 316 s.
- Schrank, F.** *Arbeitsrecht, ein systematischer Grundriss*. Vídeň: WuV/Universitätsverlag, 2001.
- Švestka, J., Dvořák, J., Fiala, J., Zuklínová, M. a kol.** *Občanský zákoník. Komentář. Svazek II*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014. 752 s.
- Vozábová, E.** *Veřejný rejstřík a sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů*. Práce a mzda, 2015, č. 5.
- Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.** *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer. 792 s.
- Weiß, D.** *Der besondere Bestandschutz von Arbeitsverhältnissen*. Vídeň: Lexis Nexis ARD Orac, 2002.

## **2. Odborné články**

- Bognárová, V.** *Skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů*. Právo a zaměstnání, 2002, č. 10.
- Bukovjan, P.** *Soudní přezkum ve věci lékařského posudku*. Práce a mzda, 2008, č. 6.
- Bukovjan, P.** *Skončení pracovního poměru při hromadném propouštění*. Práce a mzda, 2008, č. 8.
- Bukovjan, P.** *Diskriminace při výběru nadbytečných zaměstnanců a obrácené důkazní břemeno*. Práce a mzda, 2009, č. 8.
- Bukovjan, P.** *Úprava obsahu pracovního posudku*. Práce a mzda, 2013, č. 8.

**Eichlerová, K., Havel, B., Pokorná, J., Ronovská, K.** *Překvapivé rozhodnutí nejvyššího soudu ČR k zástupci právnické osoby pro zaměstnance / § 164 odst. 3 OZ*. Právní rádce, 2016, č. 3.

**Hůrka, P.** *K zákazu výpovědi v ochranné době*. Právo a zaměstnání, 2003, č. 7-8.

**Hůrka, P.** *Zákoník práce čekají převratné změny*. Právní rádce, 2016, č. 3.

**Jouza, L.** *Nový zákoník práce (1. část)*. Právní rádce, 2006, č. 7.

**Jouza, L.** *Změny ve skončení pracovního poměru*. Bulletin advokacie, 2014, č. 3.

**Procházka, T., Vrajlík, M.** *Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru – po čtvrt století jinak?* EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo, 17. 3. 2014.

**Štangová, V.** *Institut hromadného propouštění v českém právu*. Právo a zaměstnání 2002, č. 4.

**Vozábová, E.** *Veřejný rejstřík a sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů*. Práce a mzda, 2015, č. 5.

**Žilová, D.** *Doručování výpovědi komplikují rozpory v podmínkách*. Právní rádce, 2014, č. 5.

### **3. Judikatura**

Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze 13. 12. 1966, sp. zn. 7Co 634/66.

Rozhodnutí uveřejněné ve sbírce Soudních rozhodnutí a stanovisek pod označením 90/1967.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 1969, sp. zn. 6 Cz 96/68.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72.

Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni, sp. zn. 7 Co 344/72.

Rozhodnutí uveřejněné ve sbírce Soudních rozhodnutí a stanovisek pod označením 18/1974.

Rozhodnutí uveřejněné ve sbírce Soudních rozhodnutí a stanovisek pod označením 51/1975.

Rozhodnutí uveřejněné ve sbírce Soudních rozhodnutí a stanovisek pod označením R 38/1979.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31. 8. 1981, sp. zn. 6 Cz 49/81.

Rozhodnutí, které bylo uveřejněno ve Výběru bývalého nejvyššího soudu SR pod označením 17/1986.

Rozhodnutí uveřejněné ve sbírce Soudních rozhodnutí a stanovisek pod označením 52/1994.

Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 398/95.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 1. 1999, sp. zn. 2 Cdon 1580/97.

Rozhodnutí uveřejněné ve sbírce Soudních rozhodnutí a stanovisek pod označením R 15/1998.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 487/99.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001.  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000.  
Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové, sp. zn. 21 Co 4P3/2001.  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1436/2001.  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001.  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002.  
Stanovisko Občanskoprávního kolegia a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu České republiky, Cpjn 4/2004, ze dne 9. 6. 2004.  
Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky, sp. zn. 3 Ads 73/2007.  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 629/2008.  
Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009.  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 1. 2012, sp. zn. 29 Cdo 134/2011.  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011.  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 448/2014.  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 9. 2015, sp. zn. 29 Cdo 2970/2013.  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 9. 2015, sp. zn. 29 Cdo 880/2015.

Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH wbl 1996, 325).

Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH Arb 6655).

Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH Arb 10405).

Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH Arb 8198).

Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH DRdA 1996, 498).

Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH Arb 8843).

Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH ZAS 1974, 57).

Rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora (OGH Arb 9604).