

**Západočeská univerzita v Plzni  
Fakulta právnická**

**RIGORÓZNÍ PRÁCE**

**SKONČENÍ ZÁKLADNÍCH  
PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ**

Mgr. Petr Sladký

Prohlašuji, že jsem rigorózní práci na téma „Skončení základních pracovněprávních vztahů“ vypracoval samostatně a použil pouze uvedené prameny a literaturu.

V Plzni dne 03.04.2016

Petr Sladký

## OBSAH

Úvod.....	6
1. Skočení pracovního poměru obecně .....	9
1.1. Pojmové vymezení.....	9
1.2. Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru.....	11
1.3. Zdánlivost a neplatnost právního jednání.....	11
1.4. Právní události vedoucí ke skončení pracovního poměru .....	13
1.4.1. Smrt zaměstnance.....	14
1.4.2. Smrt zaměstnavatele.....	14
1.4.3. Uplynutí doby .....	15
1.5. Úřední rozhodnutí vedoucí ke skončení pracovního poměru .....	16
1.6. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním .....	16
2. Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	18
2.1. Obecné vymezení .....	18
2.2. Platná právní úprava .....	18
2.3. Důvody rozvázání pracovního poměru.....	20
3. Výpověď .....	22
3.1. Obecné vymezení .....	22
3.2. Forma výpovědi .....	22
3.3. Doručování výpovědi.....	23
3.4. Odvolání výpovědi .....	25
3.5. Výpovědní doba .....	26
3.6. Výjimky ze začátku běhu a konce výpovědní doby .....	27
3.7. Výpověď ze strany zaměstnance .....	29
3.8. Výpověď ze strany zaměstnance .....	29
3.8.1. Výpovědní důvody obecně .....	30
3.8.2. Jednotlivé výpovědní důvody .....	32
3.9. Zákaz výpovědi .....	64
3.9.1. Jednotlivé případy zákazu výpovědi.....	65
3.9.2. Účinky zákazu výpovědi .....	67
3.9.3. Výjimky ze zákazu výpovědi.....	69
4. Okamžité zrušení pracovního poměru.....	72
4.1. Okamžité zrušení pracovního poměru obecně.....	72

4.2.	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem .....	73
4.3.	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem .....	76
4.4.	Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance .....	78
5.	Participace odborové organizace při skončení pracovního poměru .....	81
5.1.	Obecné vymezení .....	81
5.2.	Projednání.....	81
5.3.	Seznámení.....	82
5.4.	Spolurozhodování .....	83
6.	Hromadné propouštění.....	87
6.1.	Obecné vymezení .....	87
6.2.	Platná právní úprava .....	87
6.3.	Povinnosti při hromadném propouštění.....	88
6.4.	Skončení pracovního poměru na základě hromadného propouštění .....	91
7.	Skončení pracovního poměru na dobu určitou .....	93
8.	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	95
9.	Plnění poskytovaná zaměstnavatelem při skončení pracovního poměru .....	98
9.1.	Odstupné .....	98
9.1.1.	Výše odstupného.....	99
9.1.2.	Výplata odstupného.....	101
9.1.3.	Vrácení odstupného .....	101
9.2.	Potvrzení o zaměstnání .....	103
9.3.	Posudek o pracovní činnosti .....	104
10.	Neplatné rozvázání pracovního poměru .....	106
10.1.	Obecný výklad .....	106
10.2.	Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	108
10.2.1.	Zaměstnanec trvá na pokračování pracovního poměru.....	108
10.2.2.	Náhrada mzdy či platu.....	111
10.2.3.	Moderace náhrady.....	112
10.2.4.	Změna rozhodnutí zaměstnance .....	113
10.2.5.	Poskytnutí náhrady před rozhodutím soudu .....	113
10.2.6.	Promlčení nároku na náhradu mzdy nebo platu .....	113
10.2.7.	Obnovení zaměstnávání.....	114

10.2.8. Zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání .....	115
10.3. Nároky z neplatného rozvázání pracovního ze strany zaměstnance .....	117
10.3.1. Zaměstnavatel trvá na dalším zaměstnávání .....	117
10.3.2. Zaměstnavatel netrvá na dalším zaměstnávání .....	118
10.4. Neplatná dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	119
11. Skončení právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	121
11.1. Obecný výklad .....	121
11.2. Dohoda .....	122
11.3. Výpověď.....	123
11.4. Okamžité zrušení .....	123
11.5. Zrušení zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance .....	124
12. Odstoupení od smlouvy v pracovněprávních vztazích.....	126
12.1. Odstoupení od smlouvy obecně.....	126
12.2. Odstoupení od pracovní smlouvy.....	126
12.3. Odstoupení od dhody o provedení práce enbo dohody o pracovní činnosti.....	128
13. Exkurz do právní úpravy skončení pracovního poměru ve vybraných evropských státech .....	129
13.1. Právní úprava ve Velké Británii.....	129
13.1. Právní úprava v Německu.....	131
13.1. Právní úprava v Rakousku .....	133
13.1. Právní úprava v Polsku .....	136
13.1. Právní úprava v Maďarsku .....	138
13.1. Právní úprava na Slovensku .....	140
14. Právní úprava <i>de lege ferenda</i> .....	147
Závěr.....	151
Conclusion .....	154
Seznam použité literatury a jiných zdrojů .....	158

## ÚVOD

Předkládaná práce pojednává o problematice právní úpravy skončení základních pracovněprávních vztahů, kterými jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Protože skončení pracovního poměru i právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr má velký význam pro obě smluvní strany, tj. jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance, je žádoucí, aby tomuto tématu byla věnována odpovídající pozornost. Význam problematiky skončení pracovního poměru a právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je dán významem práce pro každého člověka. Práce, resp. příjem z práce, slouží jako prostředek k uspokojování základních životních potřeb zaměstnance, zajišťuje mu určité sociální postavení a životní standard.

Jak bude dále v textu práce uvedeno, skončení pracovního poměru může mít významné negativní dopady na účastníky pracovně právního vztahu. Na straně zaměstnavatele tyto nepříznivé dopady skončení pracovního poměru zaměstnance spočívají především v oslavení jeho činnosti v důsledku odchodu tohoto či onoho zaměstnance, což se může projevit v poklesu jeho ekonomické či výrobní stability. Na straně zaměstnance lze negativní dopady skončení pracovního poměru spatřovat ve ztrátě příjmu, což může rezultovat v ekonomickou, společenskou či sociální destabilizaci zaměstnance a jeho rodiny.

Naproti výše uvedenému úprava skončení pracovního poměru, včetně právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, dává smluvním stranám (tj. zaměstnavateli i zaměstnanci) možnost právní vztah ukončit, pokud tento nefunguje podle jejich představ (tj. nedochází k naplňování při sjednání právního vztahu předpokládaných cílů). V této souvislosti, pokud jde o jednostranné skončení pracovněprávního vztahu, jsou samozřejmě kladeny vyšší nároky na zaměstnavatele, jež vždy musí své jednání, které má vést ke skončení pracovního poměru, náležitě odůvodnit. Při odůvodnění je zaměstnavatel vázán taxativně vymezenými důvody stanovenými v zákoníku, tj. v zákonu č. 262/2006 Sb., v platném znění (dále v této práci také jen „zákoník práce“), jakožto základním pracovněprávním předpisu. Pokud jsou však v pracovněprávním vztahu dodržována nastavená

pravidla a naplňovány předpokládané cíle, může to oběma stranám přinést dlouhodobě ekonomickou stabilitu či rozvoj. Lze tedy shrnout, že na jedné straně je třeba vytvořit podmínky pro mobilitu pracovní síly, tedy pro snadné uzavírání a rozvazování pracovního poměru, na druhé straně je třeba existující pracovní poměr ve vhodné míře stabilizovat, a konečně, pro zajištění rovnováhy je třeba subsidiárně zajistit nástroje ochrany při skočení zaměstnání, jimiž je zajištěna kompenzace zaměstnance za skončení zaměstnání.<sup>1</sup>

Z důvodu výše uvedených i důvodů uvedených dále v textu této práce je právní úprava skončení pracovního poměru převážně kogentní, tj. předepsaná, od které se nelze ani dohodou smluvních stran odchýlit. Přesné vymezení právních skutečností vedoucích ke skončení pracovního poměru je nástrojem jeho stabilizace. Z tohoto hlediska lze právní úpravu skončení pracovního poměru považovat za právní záruku práva na zaměstnání.

V souvislosti s rekodifikací soukromého práva, zejména vstoupením v účinnost nového občanského zákoníku, tj. zákona č. 89/2012 Sb. (dále v této práci také jen „občanský zákoník“ nebo „NOZ“), se nabízí otázka, zda tato rekodifikace ovlivnila dosavadní právní úpravu skočení pracovního poměru. Na tuto otázku lze odpovědět pozitivně, to znamená, že vliv rekodifikace se projevil i v právní úpravě skončení pracovního poměru. Vliv rekodifikace je zřejmý např. v právních důsledcích vad právních jednání, se kterými je spojeno skončení pracovního poměru. Zatímco předchozí právní úprava, tj. před účinností NOZ, spojovala s vadou právního jednání (tehdy právního úkonu) výhradně neplatnost, podle nové úpravy s vadou právního jednání může být spojena vedle neplatnosti, také zdánlivost právního jednání. Zdánlivost právního jednání má, na rozdíl od neplatnosti, ten účinek, že se k právnímu jednání nepřihlíží, tj. jakoby nikdy nebylo učiněno (jedná se tedy o právní jednání neexistující). Zdánlivým právním jednáním je např. výpověď z pracovního poměru, kterou dala kterákoli ze smluvních stran druhé smluvní straně v jiné, než písemné formě (viz ust. § 50 odst. 1 zákoníku práce) nebo též okamžité zrušení pracovního poměru postrádající písemnou formu (viz ust. § 60 zákoníku práce). Další změnou, kterou přinesla rekodifikace, je také zavedení nového způsobu rozvázání pracovněprávních vztahů (tedy nejen pracovního poměru), a sice

---

<sup>1</sup> Hůrka, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexibilitoty v českém pracovním právu, Praha, Auditorium s.r.o., 2009, str. 81.

rozvázání pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem nezletilého, který nedosáhl věku 16 let.

Až na uvedené změny rekodifikace soukromého práva právní úpravu skončení pracovního poměru neovlivnila, a tato zůstává již po delší dobu ustálena.

Prameny, tj. literatura a dostupná judikatura, ke zvolenému tématu je poměrně obsáhlá. Při tvorbě práce jsem čerpal zejména z děl odborníků na pracovněprávní problematiku, významně také ze soudní judikatury, která zcela nepochybně napomáhá k dokonalejší orientaci v tématu a v neposlední řadě také z článků v odborných časopisech a periodikách. Seznam použité literatury a jiných zdrojů je uveden v závěru této práce.

Cílem této práce je především přinést ucelený pohled na možnosti skončení pracovního poměru a právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr v ČR, prozkoumání a zhodnocení současné právní úpravy z teoretického i praktického hlediska, včetně porovnání s právními úpravami některých evropských zemí a nastínění možností úpravy *de lege ferenda*.



## Kapitola I. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU OBECNĚ

### 1.1. Pojmové vymezení

Skončení pracovního poměru je právním institutem, který dává účastníkům pracovněprávních vztahů, tj. jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci, možnost pracovní poměr, jakožto základní pracovněprávní vztah, ukončit. Skončení pracovního poměru má za následek zánik právního vztahu a z něj vyplývajících práv a povinností. Základním pramenem úpravy skončení pracovního poměru je zákoník práce, tj. zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění.<sup>2</sup> Dalšími významnými prameny této úpravy jsou pak zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, včetně vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, dále pak samozřejmě zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, jehož subsidiární použití je stanoveno v ust. § 4 zákoníku práce, zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění, pochopitelně také Ústava a Listina základních práv a svobod a v neposlední řadě také mezinárodní smlouvy a úmluvy, kterými je Česká republika vázána a judikatura. V souvislosti s úpravou skončení pracovního poměru mám za to, že je důležité zmínit Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, která sice nebyla Českou republikou ratifikována, nicméně ji Česká republika plně respektuje. Právní úprava skončení pracovního poměru reaguje na potřeby zaměstnavatele a zaměstnance pracovní poměr zachovat či ukončit, aby tak zajistila stabilitu zaměstnání. Na jedné straně zaručuje zaměstnanci, který řádně a svědomitě plní své z pracovní smlouvy či jiných pracovněprávních předpisů vyplývající povinnosti ochranu před neodůvodněným jednostranným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a tím i stabilitu zaměstnání, ze kterého zaměstnanci plynou příjem (v podobě mzdy či platu) zajišťující mu určitou hmotnou úroveň, na druhé straně dává možnost zaměstnavatelům se zaměstnancem pracovní poměr ukončit v případech, kdy tento zaměstnanec řádně neplní své pracovní

---

<sup>2</sup> V době zpracování této práce je účinná novela zákoníku práce, a to zák. č. 205/2015 Sb.

povinnosti, porušuje pracovněprávní předpisy nebo např. se stane pro zaměstnavatele nadbytečným. Protože se skončením pracovního poměru je spojena celá řada důsledků jak pro zaměstnavatele, tak zejména pro zaměstnance, byla a je této problematice věnována velká pozornost. Zaměstnavateli může odchod zaměstnanců či jejich nadměrná fluktuace přinést problémy v jeho ekonomické činnosti (např. ve výrobě), neboť zkušení a loajální zaměstnanci jsou pro zaměstnavatele cenou „komoditou“. Dá se říci, že kvalita zaměstnanců se zcela jistě odráží v úspěšnosti toho či onoho zaměstnavatele. Naproti tomu skončení pracovního poměru má také celou řadu negativních důsledků pro zaměstnance (hovoříme-li pochopitelně o nedobrovolném rozhodnutí zaměstnance pracovní poměru ukončit), a to zejména ekonomických, rodinných či společenských. Ztráta zaměstnání bývá často spojována se zhoršením kvality života zaměstnance přinášející nezřídka negativní psychologické důsledky.

Z hlediska flexibility by právní úprava skončení pracovního poměru měla smluvním stranám poskytovat prostor pro bezproblémové a rychlé rozvázání pracovního poměru po vzájemné dohodě, jednostranné ukončení pracovního poměru s adekvátní dobou doběhu, možnost jednostranného ukončení pracovního poměru bez udání důvodu, standardní ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů spočívajících v nemožnosti zaměstnance dále zaměstnávat z důvodů provozních, zdravotních a v osobě zaměstnance. Dále okamžité ukončení zaměstnání z vážných důvodů a jednostranné velmi snadné ukončení v případě, kdy zpočátku trvání pracovního poměru tento jedné ze smluvních stran nevyhovuje.<sup>3</sup>

Zákoník práce, jakožto základní pracovněprávní předpis, upravuje různé právní skutečnosti, které mají za následek skončení pracovního poměru, a to podle jejich závislosti na vůli účastníka pracovněprávního vztahu (pracovního poměru). Dle tohoto kritéria lze právní skutečnosti rozdělit na: a) právní jednání účastníků pracovního poměru, b) právní události c) jiné právní skutečnosti. I když mají jednotlivé právní skutečnosti způsobující skončení pracovního poměru rozdílnou právní povahu, mají vždy stejný důsledek, kterým je zánik pracovního poměru.

---

<sup>3</sup> Hůrka, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexibilitoty v českém pracovním právu, Praha, Auditorium s.r.o., 2009, str. 82.

## 1.2. Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru

Právní jednání jsou nečastějšími způsoby, na jejichž základě dochází k rozvázání pracovního poměru. Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru závisí na vůli účastníka pracovního poměru, který jej činí. Právní jednání může nastat pouze v budoucnu, zpětné účinky nejsou přípustné. Ke skončení pracovního poměru dochází pouze tehdy, jestliže právní jednání je bezvadné a splňuje tedy všechny požadavky vyplývající ze zákona. Jedná se zejména o náležitosti vůle a jejího projevu (základními atributy jsou svoboda, vážnost, určitost a srozumitelnost), a dále pak náležitosti subjektu (ten, kdo právně jedná, musí být svéprávný k takovému jednání), náležitost obsahu právního jednání (právní jednání musí být možné a zákonem dovolené) a konečně náležitost formy právního jednání (právní jednání musí být učiněno ve formě, kterou zákon předepisuje). Pokud právní jednání nespĺňuje požadavky zákona, pak s těmito vadami zákon (tj. zákoník práce nebo občanský zákoník) spojuje buď **zdánlivost právního jednání**, nebo **jeho neplatnost**. Do účinnosti nového občanského zákoníku, tj. zákona č. 89/2012 Sb., spojovala úprava obsažená v zákoníku práce s nedostatkem zákonných požadavků na právní jednání (tehdy právní úkon) **výhradně neplatnost právního úkonu** (nyní tedy právního jednání). Od účinnosti NOZ může být důsledkem vadného právního jednání vedle neplatnosti také jeho zdánlivost.

## 1.3. Zdánlivost a neplatnost právního jednání

Jak bylo právě uvedeno, NOZ zavedl nový pojem, **zdánlivost právního jednání**, který se v určitých případech aplikuje i na závadná právní jednání upravená v zákoníku práce. Jedná se především o ust. § 551 až 552 NOZ, která **mají vůči pracovněprávním vztahům subsidiární působnost**. **Zdánlivost právního jednání znamená, že právní jednání vůbec nevzniklo, tedy neexistuje, tudíž se k němu vůbec nepřihlíží**. Proto se na zdánlivé právní jednání nemohou se vztahovat ani ustanovení o neplatnosti právního jednání. Otázkou však je, podle čeho se bude posuzovat zdánlivost právního jednání v případě sporu mezi účastníky pracovněprávního vztahu. Současná právní úprava na tuto otázku nedává odpověď, tuto snad přinese až soudní praxe, příp. další novelizace. Důvodem zdánlivosti právního jednání bude **neexistence vůle, zjevný nedostatek její vážnosti nebo taková**

**nesrozumitelnost či neurčitost jejího projevu, že obsah právního jednání nemůže být zjištěn ani výkladem.<sup>4</sup>**

Jak již bylo uvedeno, do účinnosti NOZ byla s uvedenými nedostatky právního jednání (dříve právního úkonu) spojena pouze a jen jeho neplatnost. Podle stávající právní úpravy mohou mít nedostatky právního jednání mít za důsledek jednak neplatnost právního jednání a jednak zdánlivost právního jednání.

a) Zdánlivost právního jednání, tj. právního jednání, k němuž se nepřihlíží (neexistuje) způsobuje:

- nedostatek vůle při uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru vlivem návykové látky nebo fyzickým násilím,
- neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle (nelze zjistit ani výkladem) u všech právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru,
- nedodržení zákonem předepsané písemné formy u jednostranných právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru, se kterými zákon zdánlivost právního jednání spojuje (tj. výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době).

b) Neplatnost právního jednání způsobuje:

- nedodržení písemné formy, se kterou zákon nespojuje zdánlivost právního jednání (tj. dohoda o rozvázání pracovního poměru a některá další jednání související s problematikou skončení pracovněprávních vztahů, jako např. odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance),
- nesplnění zákonných požadavků na právní jednání, vyjma těch, se kterými zákon spojuje zdánlivost právního jednání (např. neuvedení výpovědního důvodu při výpovědi dané zaměstnavatelem, neuvedení důvodu při okamžitém zrušení pracovního poměru, nedodržení zákazu výpovědi dle ust. § 53 zákoníku práce atd.).

V případě neplatnosti právního jednání se jedná o neplatnost relativní, to znamená, že této neplatnosti se musí oprávněná strana dovolat u soudu v zákonem stanovené prekluzivní lhůtě (viz např. ust. § 72 zákoníku práce).

Právní jednání lze dle vůle účastníků pracovního poměru dělit na

---

<sup>4</sup> Pavlátová, J.: Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, str. 114.

dvoustranné (typicky dohoda o skončení pracovního poměru dle ust. § 49 zákoníku práce), které jsou založeny na shodné vůli účastníků pracovního poměru, nebo jednostranné (typicky výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru atd.), které vyjadřují vůli jen jednoho z účastníků pracovního poměru (zaměstnavatele nebo zaměstnance). Posledně uvedená právní jednání, tedy jednostranná právní jednání, se často, již z jejich povahy vyjadřující vůli jen jednoho z účastníků pracovního poměru, stávají předmětem sporu mezi těmito účastníky. Naproti tomu spory z dvoustranného právního jednání, tj. dohody o rozvázání pracovního poměru, se vyskytují velice zřídka.

Zákoník práce rozlišuje následující právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru:

*a) dvoustranné právní jednání*

- dohoda o rozvázání pracovního poměru

*b) jednostranné právní jednání*

- výpověď
- okamžité zrušení pracovního poměru
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Podrobně o jednotlivých právních jednáních, jež mají za následek skončení pracovního poměru, bude pojednáno dále v této práci.

#### **1.4. Právní události vedoucí ke skončení pracovního poměru**

Přestože právní úprava se převážně zabývá skončením pracovního poměru v důsledku vůle smluvních stran, existují i právní skutečnosti na lidské vůli nezávislé (události), které znemožní další pokračování pracovního poměru. Právní události jsou tedy dalšími právními skutečnostmi, na základě kterých může dojít ke skončení pracovního poměru. Na rozdíl od právního jednání, jsou právní události právními skutečnostmi nezávislé na vůli účastníků pracovního poměru. Jedná se tedy o objektivní skutečnosti, jež nastávají zcela nebo alespoň z části nezávisle na vůli účastníka. Účastníci pracovního poměru nemají možnost vznik událostí jakkoli ovlivnit. Právními událostmi mající za následek skončení pracovního poměru jsou:

- a) smrt zaměstnance,
- b) smrt zaměstnavatele (je-li fyzickou osobou),
- c) uplynutím doby.

#### 1.4.1. Smrt zaměstnance

Typickou právní událostí (právní skutečnost nezávislá na vůli účastníka pracovního poměru) mající za následek skončení pracovního poměru, je smrt zaměstnance. Z charakteru pracovního poměru vyplývá (viz ust. § 2 zákoníku práce), že zaměstnanec je povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele osobně. V případě úmrtí zaměstnance nelze tuto základní povinnost dále plnit, tato nepřechází na jinou osobu či právního nástupce. Logicky tedy musí dojít ke skončení pracovního poměru zemřelého zaměstnance. V souvislosti se smrtí zaměstnance je významné ust. § 328 zákoníku práce, podle kterého **peněžitá práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají**. Do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku **přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti**. Tato práva se stávají předmětem dědictví až v případě, že shora uvedené osoby neexistují. Z toho je patrné, že úprava těchto práv je v zákoníku práce řešena odchylně od obecné občanskoprávní úpravy.

Naproti tomu peněžitá práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci smrtí zaměstnance **zanikají**. Zákoník práce však v tomto případě stanoví výjimky (viz ust. § 328 odst. 2 zákoníku práce). Podle citovaného ustanovení nezanikají práva, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodu i výše a dále práva na náhradu škody způsobené zaměstnancem úmyslně.

#### 1.4.2. Smrt zaměstnavatele

Smrt zaměstnavatele je další právní událostí mající za následek skončení pracovního poměru. Logicky tak připadá v úvahu, jedná-li se o zaměstnavatele fyzickou osobou. Ovšem ne vždy dojde v důsledku smrti zaměstnavatele ke skončení pracovního poměru. Pokud dojde k právnímu nástupnictví na pozici zaměstnavatele, pracovní poměr nezaniká. Úpravu právního nástupnictví však nenalezneme v zákoníku práce, nýbrž v zákonu č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění (dále také jen živnostenský zákon). V ust. § 13 živnostenského zákona jsou upraveny pravidla pro pokračování v provozování živnosti při úmrtí podnikatele, včetně okruhu osob, které jsou oprávněny v provozování živnosti zemřelého podnikatele pokračovat. Jsou-li

tedy splněny podmínky pro pokračování v provozování živnosti, pracovní poměr nekončí, ale pokračuje dále s tím rozdílem, že došlo ke změně v osobě zaměstnavatele. Ostatní práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru zůstávají zachována.

### 1.4.3. Uplynutí doby

Dalším právní událostí mající za následek skončení pracovního poměru je uplynutí doby jako důsledek plynutí času. O této právní události lze uvažovat jen v případech, kdy pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou. Přestože běh času není možné ovlivnit, jistá míra vůle smluvních stran, aby pracovní poměr takto skončil, zde existuje, neboť tyto jej sjednaly pouze na dobu časově omezenou – na dobu určitou.<sup>5</sup> Pracovní poměr zde skončí na základě právní události (uplynutí času), která však byla mezi účastníky pracovního poměru sjednána, tj. ohledně doby trvání pracovního poměru došlo ke shodné vůli zaměstnance a zaměstnavatele. Zákonnou úpravu skončení pracovního poměru v důsledku uplynutí doby nalezneme v ust. § 48 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutí sjednané doby. Z důvodu tohoto ustanovení je zřejmé, že i pracovní poměr sjednaný na dobu určitou může skončit i jinak, než jen uplynutím této doby. Takový pracovní poměr může skončit všemi ostatními způsoby tak, jako by se jednalo o pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou<sup>6</sup>. Vyjádření doby pracovního poměru stanovuje jen určitý maximální limit, který nemůže být překročen. Pokud však zaměstnanec v konání prací pokračuje s vědomím zaměstnavatele i po uplynutí sjednané doby pak platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>7</sup> Pokud tedy zaměstnavatel ví o tom, že zaměstnanec nadále vykonává u něho práci, ač již uplynula doba trvání pracovního poměru, pak se pracovní poměr automaticky změní na pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pracovní poměr, resp. délku pracovního poměru, lze také vázat na dobu konání určitých prací. Pro ukončení takto sjednaného pracovního poměru platí, že zaměstnavatel je povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací

---

<sup>5</sup> Hůrka, P. a kolektiv: Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, str. 176.

<sup>6</sup> Viz ust. § 65 odst. 1 zákoníku práce, v platném znění.

<sup>7</sup> Viz ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce, v platném znění.

včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.<sup>8</sup>

### **1.5. Úřední rozhodnutí vedoucí ke skončení pracovního poměru**

Další skupinu právních skutečností, mající za následek skončení pracovního poměru, tvoří úřední rozhodnutí příslušných orgánů. V právní úpravě se tak projevuje ochrana zájmů státu. Délka pracovního poměru může být, vyjma výše uvedených právních skutečností a událostí, limitována tedy i úředním rozhodnutím. Tyto limity se však vztahují pouze na osoby, které nejsou občany České republiky (cizince) nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti. Podle ustanovení § 48 odst. 3 zákoníku práce pracovní poměr těchto osob může skončit dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky<sup>9</sup> podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky, anebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání<sup>10</sup>, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. Uvedené ustanovení je kogentní, to znamená, že se od něj nelze dohodou účastníků odchýlit. Ke skončení pracovního poměru zde dochází v důsledku úřední překážky na straně zaměstnance. Bylo-li tedy vydáno některé ze shora uvedených rozhodnutí, dojde ke skončení pracovního poměru bez dalšího, tj. bez následného právního jednání ze strany zaměstnavatele či zaměstnance. I když skončení pracovního poměru úředním rozhodnutím bylo v minulosti spíše ojedinělým jevem, dá se předpokládat, že vzhledem k migraci obyvatelstva na území České republiky, budou úřední rozhodnutí častějším důsledkem skončení pracovního poměru.

### **1.6. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním**

Pro obecnou úpravu skončení pracovního poměru platí určité zvláštnosti, které se uplatní u skončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance založeného jmenováním. Jmenováním se pracovní poměr zakládá v případech

---

<sup>8</sup> Viz ust. § 65 odst. 1, věta druhá, zákoníku práce, v platném znění.

<sup>9</sup> Povolení k pobytu na území České republiky a vydání zaměstnanecké karty upravuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, v platném znění.

<sup>10</sup> Viz ust. § 89 až 101 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.



stanovených zvláštními právními předpisy.<sup>11</sup> Nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucích zaměstnanců působících u zaměstnavatelů uvedených v ust. § 33 odst. zákoníku práce. Jedná-li se tedy o vedoucího zaměstnance, jehož pracovní poměr byl založený jmenováním, pak tento může být z pracovního místa odvolán, nebo se též může pracovního místa vzdát.<sup>12</sup> V těchto případech pak platí, že odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí.<sup>13</sup> Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance je tedy právní skutečností, která **nemá za následek skončení pracovního poměru**. Zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Pokud však zaměstnavatel takovou práci pro zaměstnance nemá, nebo jí zaměstnance odmítne, **jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, tj. nadbytečnost zaměstnance** (viz níže). Odstupné v takovém případě náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny.

Odvolání z funkce a vzdání se funkce, vyjma případů jmenování podle citovaného ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce, **je možné jen v případech, kdy je možnost odvolání s vedoucím zaměstnancem smluvně dohodnuta**. Tato dohoda musí vedle možnosti odvolání obsahovat též právo vedoucího zaměstnance se tohoto místa vzdát. Dohodu o možnosti odvolání z vedoucího místa a vzdání se tohoto místa je možno uzavřít pouze se zaměstnanci, kteří zastávají vedoucí místa taxativně uvedená v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce. Jedná se o vedoucí místa v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo přímo zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Např. zák. 128/2000 Sb. o obcích, v platném znění; zák. č. 129/2000 Sb., o krajích, v platném znění; zák. č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, v platném znění atd.

<sup>12</sup> Viz ust. § 73 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>13</sup> Viz ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce.

<sup>14</sup> Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, str. 202.

## Kapitola II.

### DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

#### 2.1. Obecné vymezení

Dohodu o rozvázání pracovního poměru, jak vyplývá z výše uvedeného, zařazujeme mezi právní jednání, tj. právní skutečnosti závislé na vůli účastníků. Často se setkáváme také s termínem dohoda o skončení pracovního poměru, ovšem pokud se budeme držet zákonné terminologie, pak tento termín není správný. Dohoda patří mezi nejliberálnější formy skončení pracovního poměru.<sup>15</sup> Dohoda o rozvázání pracovního poměru je v pracovněprávních vztazích hojně využívaný právní institut, který nepřináší praktické problémy. Jak již bylo uvedeno výše, dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným právním jednáním<sup>16</sup> mající za následek zánik pracovního poměru. Dohodou o rozvázání pracovního poměru lze snadno docílit skončení pracovního poměru a tím pružně reagovat na potřeby obou účastníků pracovního poměru. K ukončení pracovního poměru dohodou dochází na základě shodné vůle účastníků pracovního poměru, to znamená, že je zapotřebí, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec shodli na tom, že jejich pracovněprávní vztah bude ukončen a kdy se tak stane (k jakému okamžiku).

#### 2.2. Platná právní úprava

Právní rámec dohody o rozvázání pracovního poměru dává ust. § 49 zákoníku práce. Tato úprava poskytuje účastníkům pracovního poměru širokou smluvní volnost, když v podstatě pouze stanoví, že dohoda o rozvázání pracovního poměru **musí být písemná**.<sup>17</sup> Písemná forma dohody je tedy její jedinou obligatorní náležitostí. Jedná se o ustanovení kogentní, které nelze dohodou účastníků upravit jinak. **Nedostatek písemné formy dohody má za následek** (na rozdíl od výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru<sup>18</sup>) **její neplatnost**. V případě této neplatnosti se však jedná o neplatnost relativní,

---

<sup>15</sup> Galvas, M., Gregorová, Z., Horecký, J., Komendová, J., Stránský, J., Ženatý, D.: Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období. Brno: Masyarkova univerzita v Brně, 2011, str. 158.

<sup>16</sup> Viz ust. § 545 zák. č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.

<sup>17</sup> Viz ust. § 49 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>18</sup> Nedostatek písemné formy u výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru má za následek zdánlivost právního jednání, tj. jednání neexistujícího, kde kterému se nepřihlíží.

to znamená, že se jí lze dovolat jen k námitce té či oné smluvní strany. Smluvní strany mohou nedostatek písemné formy dodatečně zhojit (subsidiárně se použije ust. § 582 odst. 1 občanského zákoníku).<sup>19</sup>

Doba, v níž má pracovní poměr skončit, musí být v dohodě určen tak, aby nevznikla žádná pochybnost o tom, kterým dnem či jiným okamžikem má skončit. Vedle určení konkrétního kalendářního dne, může být doba skončení pracovního poměru určena např. dobou skončení prací, skončením pracovní neschopnosti zaměstnance apod.<sup>20</sup>

K uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru dochází stejným způsobem, jako u jiných dohod, tj. akceptací návrhu (oferty) ve lhůtě stanovené pro přijetí tohoto návrhu, příp. v přiměřené době s přihlédnutím k rychlosti prostředků, které navrhovatel použil pro zaslání návrhu, pokud návrh na uzavření dohody lhůtu pro přijetí neobsahuje. Návrh na skončení pracovního poměru dohodou může dát jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec.<sup>21</sup> K platnosti dohody tedy nestačí pouhé prohlášení jednoho z účastníků pracovního poměru, ale toto musí být druhým účastníkem akceptováno (potvrzeno). V tomto ohledu je nesprávná domněnka (avšak v praxi je poměrně často aplikována), že na návrh o dohodu není třeba odpovídat a že pracovní poměr skočí v navrženém termínu. Takové jednání však nelze považovat za správné. Správný postup je takový, že jeden z účastníků pracovního poměru bude muset nejdříve druhému účastníku doručit návrh na uzavření dohody a v případě jeho akceptace (tj. shody jejich vůle) pak pracovní poměr ukončí, tj. dohodu potvrdí svým podpisem na písemném vyhotovení dohody, přičemž každý z účastníků obdrží jedno vyhotovení dohody, jak je upraveno v ust. § 49 odst. 3 zákoníku práce. K této záležitosti judikoval např. Krajský soud v Ústí nad Labem v rozsudku ze dne 23.05.1991, sp. zn. Co 225/91, tak, že: *„Navrhne-li zaměstnanec zaměstnavateli skončení pracovního poměru dohodou s výslovně požadovaným uvedením toho, že tento pracovní poměr končí v důsledku organizačních změn u zaměstnavatele, potom dojde ke skončení pracovního poměru přijetím tohoto návrhu na dohodu, i když v písemném přijetí návrhu nebyl tento důvod výslovně uveden, pokud z obsahu přijetí nevyplývá, že*

---

<sup>19</sup> Hromada, M.: Pracovněprávní spory. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, str. 128.

<sup>20</sup> Viz Rozsudek soudu SSR ze dne 27.02.1973, sp. zn. 3 Cz 25/72 (R 5/1974).

<sup>21</sup> Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, str. 192.

*zaměstnavatel požaduje změnu návrhu.“*

Je přípustné, aby dohoda o rozvázání pracovního poměru byla uzavřena mezi smluvními stranami (účastníky pracovního poměru) tak, že jejich podpisy budou uvedeny na různých listinách.<sup>22</sup> Účastníci by v tomto případě měli disponovat podepsaným písemným návrhem na uzavření dohody a rovněž podepsanou písemnou akceptací tohoto návrhu. V praxi je však dohoda zpravidla uzavírána tak, že podpisy smluvních stran jsou na téže listině. Až po uzavření dohody může zaměstnavatel provést administrativní kroky spojené s ukončením pracovního poměru, jako např. odhlášení zaměstnance ze zdravotního a sociálního pojištění.

### **2.3. Důvody rozvázání pracovního poměru dohodou**

Do 31.12.2011 bylo povinnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru také uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru, a to v případě, že si to vyžádal zaměstnanec. Tak bylo stanoveno v ust. § 49 odst. 2, větě druhé zákoníku práce. Toto ustanovení bylo ze zákoníku práce s účinností od 1.1.2012 vypuštěno. V současné době tedy neuvedení důvodu v dohodě o rozvázání pracovního poměru **není důvodem neplatnosti** tohoto právního jednání, neboť, jak již bylo výše zmíněno, uvedení tohoto důvodu není povinnou náležitostí. Z judikatury Nejvyššího soudu plyne, že *„Neuvedení důvodů, pro které je pracovní poměr rozvazován, nezpůsobuje neplatnost písemné dohody o rozvázání pracovního poměru ani tehdy, jestliže zaměstnanec o jejich uvedení v dohodě požádá. I kdyby v dohodě vylíčené důvody neodpovídaly tomu, proč smluvní strany přistoupily ke skončení pracovního poměru; uvedené má za následek pouze to, že při posuzování těch práv a povinností smluvních stran, po něž může být právně významný důvod rozvázání pracovního poměru, je třeba vycházet pouze z důvodů, které byly skutečnou příčinou skončení pracovního poměru, a nelze přihlížet k tomu, co o důvodech rozvázání pracovního poměru bylo uvedeno v dohodě.“*<sup>23</sup> Zaměstnanec pochopitelně může i nadále požadovat uvedení důvodu v dohodě o rozvázání pracovního poměru, avšak zaměstnavatel již není povinen mu v tomto směru vyhovět. Za takové situace je samozřejmě na zaměstnanci, zda takovou dohodu uzavře či

<sup>22</sup> Viz ust. § 561 odst. 2 zák. č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.

<sup>23</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.7.2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010.

nikoli. Uvedení důvodu v dohodě o rozvázání pracovního poměru nachází praktické využití zejména v případě, kdy je pracovní poměr se zaměstnancem ukončen z důvodu organizačních změn a nadbytečnosti. Uvedením tohoto důvodu v dohodě si zaměstnanec jistí své právo na odstupné. V případě, že v dohodě důvod rozvázání pracovního poměru uveden není, avšak návrh na přijetí dohody tento důvod obsahoval a s tímto důvodem bylo spojeno právo na odstupné, může to mezi účastníky vyvolat spor o platnost takové dohody. K této záležitosti judikoval např. Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 12.04.1995 (PR 9/1995) takto: *„Dochází-li k dohodě o rozvázání pracovního poměru mezi účastníky z důvodu organizačních změn na straně zaměstnavatele, nečiní ta skutečnost, že důvod skončení pracovního poměru není uveden přímo v písemné dohodě, tuto dohodu neplatnou. Není ani vyloučen nárok zaměstnance na odstupné. V takovém případě je ovšem na zaměstnanci, aby prokázal, že organizační změny u zaměstnavatele byly skutečně důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou, a že tedy mezi těmito organizačními změnami a rozvázáním pracovního poměru dohodou existuje příčinná souvislost.“*

Dohodu o rozvázání pracovního poměru lze uzavřít kdykoli během trvání pracovního poměru. Na překážku tomu není, je-li např. zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti nebo žena (zaměstnankyně) na mateřské dovolené. Rovněž těhotenství zaměstnankyně v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru není důvodem neplatnosti této dohody, a to ani v případě, osamělé zaměstnankyně, která o svém těhotenství nevěděla.<sup>24</sup> V případě dohody o rozvázání pracovního poměru není třeba, aby byla zaměstnancům poskytována zvláštní ochrana jako v případech, kdy pracovní poměr skončí z vůle jen jednoho z účastníků (zaměstnavatele) proti vůli zaměstnance.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Viz Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 30.10.1984 (R4/1986).

<sup>25</sup> Jouza, L.: Zákoník práce s komentářem. 1. vydání. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON, 2006, str. 134.

## **Kapitola III.**

### **VÝPOVĚĎ**

#### **3.1. Obecné vymezení**

Dalším způsobem rozvázání pracovního poměru je výpověď, což je v praxi po dohodě o rozvázání pracovního poměru, druhým nejčastějším způsobem skončení pracovního poměru. Zákonný rámec výpovědi je obsažen v ust. § 50 a násl. zákoníku práce. Na rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru, o které bylo pojednáno v předchozí kapitole, se v případě výpovědi jedná o jednostranné právní jednání, v jehož důsledku dochází ke skončení pracovního poměru. Výpověď může být podána jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. K rozvázání pracovního poměru na základě výpovědi dochází z vůle jen jednoho z účastníků pracovního poměru, nezávisle na vůli druhého účastníka (často to bývá i proti vůli druhého účastníka), nejedná se tedy, jako v případě dohody, o výsledek shodné vůle obou účastníků pracovního poměru. V případě výpovědi, a je lhostejné, zda byla podána ze strany zaměstnavatele či zaměstnance, dojde ke skončení pracovního poměru až po uplynutí zákonem stanovené doby – výpovědní doby.

V možnostech výpovědi se projevuje rozdílné postavení zaměstnavatele a zaměstnance, resp. ochrana zaměstnance a stability jeho pracovního poměru. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z taxativně vymezených důvodů v ust. § 52 zákoníku práce. Naproti tomu zaměstnanec může dát výpověď bez udání důvodu nebo z jakéhokoli důvodu.<sup>26</sup>

#### **3.2. Forma výpovědi**

Zákoník práce předpisuje v ust. § 50 pro výpověď písemnou formu. Jedná se o ustanovení kogentní. Výpověď učiněná v jiné než písemné formě (např. ústní) není přípustná a ve smyslu ust. § 50 odst. 1 zákoníku práce se posuzuje jako zdánlivé (neexistující) právní jednání, ke kterému se nepřihlíží. Taková výpověď tedy nemůže vyvolat zákonem předpokládané účinky, protože neexistuje. Písemná forma vyplývá z požadavku právní jistoty účastníků pracovního poměru v okamžiku, kdy dochází ke střetu jejich zájmů, pokud jde o

---

<sup>26</sup> Hůrka, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexijistoty v českém pracovním právu, Praha, Auditorium s.r.o., 2009, str. 88.

další pokračování pracovního poměru (výpověď daná ústní formou by byla obtížně soudně přezkoumatelná).<sup>27</sup>

### 3.3. Doručování výpovědi

Do 31.12.2011 byla v ust. § 50 zákoníku práce, vedle písemné formy výpovědi, stanovena další povinnost, a to povinnost doručení výpovědi druhému účastníku pod sankcí neplatnosti. Novelou zákoníku práce účinnou od 01.01.2012 byla povinnost doručení výpovědi druhému účastníku z tohoto ustanovení vypuštěna. Tato úprava byla vypuštěna jako nadbytečná, protože právní jednání, které není doručeno druhé smluvní straně (viz ust. § 334 a násl. zákoníku práce), nemůže založit sledované právní účinky, protože neexistuje.<sup>28</sup>

Účinky výpovědi nastávají až jejím doručením druhé smluvní straně. Teprve doručením výpovědi nastávající účinky, významné pro běh výpovědní doby a tím i skončení pracovního poměru. Nejčastěji bývá výpověď, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, doručována osobně, přímo na pracovišti, příp. v sídle zaměstnavatele. Zákoník práce tento způsob doručení upřednostňuje.

Doručování písemností určených zaměstnavateli zaměstnancem, tj. včetně výpovědi, upravuje ust. § 337 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel, na žádost zaměstnance, doručení výpovědi (i jiných písemností) povinen písemně potvrdit. Jen pokud s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit výpověď prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel zaměstnanci oznámil. Taková výpověď však musí být opatřena uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance<sup>29</sup>, což je zatím problém, kvůli kterému většina zaměstnanců preferuje klasickou písemnou formu, neboť velká většina zaměstnanců elektronickým podpisem nedisponuje.

Naproti tomu pravidla pro doručování písemností zaměstnavatele určených zaměstnancům, tzn. též výpovědi, jsou stanovena v § 334 až 336 zákoníku práce. Základním pravidlem je, že zaměstnavatel musí výpověď a

---

<sup>27</sup> Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, str. 193.

<sup>28</sup> Kottbauer, A.: Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges, 2014, str. 192.

<sup>29</sup> Upraveno v zák. č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, v platném znění

další důležité písemnosti uvedené v ust. § 334 zákoníku práce, doručovat zaměstnanci do vlastních rukou. To znamená, že výpověď nesmí převzít jiná osoba (např. manželka). Výpověď, jak již bylo uvedeno, zaměstnavatel nejčastěji doručuje zaměstnanci osobně (zákoník práce tento způsob doručení upřednostňuje), přímo na pracovišti nebo v jeho sídle. Nepodaří-li se mu zaměstnance zastihnout, pak zaměstnavatel doručuje kdekoli se mu jej podaří zastihnout, nejčastěji v jeho bytě. V úvahu přichází také doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. U posledně jmenovaného způsobu doručování je opět základním předpokladem písemný souhlas zaměstnance a poskytnutí elektronické adresy. Až když nejsou výše uvedené způsoby doručování úspěšné, může zaměstnavatel doručit výpověď prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. U většiny zaměstnavatelů vzniká mylná domněnka o tom, že se upřednostňuje doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, před osobním doručením. U osobního doručování, zejména výpovědi, se často stává, že zaměstnanec převzetí výpovědi odmítne. Chce-li zaměstnavatel odmítnutím přijetí výpovědi vyvolat žádoucí účinky, tj. skončit pracovní poměr se zaměstnancem, pak musí odmítnutí převzetí výpovědi prokázat (např. svědeckými výpověďmi). Podaří-li se mu to, pak se výpověď se považuje za doručenu dnem odmítnutí jejího přijetí. Takový postup zaměstnance jde k jeho tíži, neboť odmítnutím převzetí výpovědi nebude mít možnost seznámit se výpověďními důvody, v důsledku čehož v případném soudním sporu o neplatnost výpovědi bude obtížněji uplatňovat svá práva.

Pokud není možné osobní doručení, zaměstnavatel je oprávněn, jak již bylo uvedeno, doručovat výpověď prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Zaměstnavatel v takovém případě zasílá výpověď zaměstnanci na jeho poslední známou adresu. Pokud zaměstnanec není na poslední známé adrese zastížen, ačkoli se v místě zdržuje, doručovatel písemnost v místě příslušné provozovně pošty nebo u obecního úřadu uloží. Doručovatel zaměstnance písemně o uložení výpovědi uvědomí a vyzve jej, aby si písemnost vyzvedl ve lhůtě do 10 pracovních dnů. Současně ho poučí o následcích odmítnutí převzetí písemnosti. Počátek doby uložení se na písemnosti vyznačí. Jestliže si zaměstnanec výpověď ve stanovené době nevyzvedne, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty, tj. 10. pracovní den od uložení (nikoli



tedy až v okamžiku, kdy se výpověď vrátí zaměstnavateli jako nedoručená).

### 3.4. Odvolání výpovědi

Pokud se zaměstnavatel nebo zaměstnanec po podání výpovědi rozhodne v pracovním poměru setrvat, tj. nebude trvat na skončení pracovního poměru, což se v praxi často stává, může podanou výpověď odvolat. Právní rámec odvolání výpovědi je vymezen v ust. § 50 odst. 5 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení může být výpověď odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany. Z tohoto ustanovení vyplývá, že k účinnému odvolání může dojít na základě dvou právních skutečností, sice samotném odvolání výpovědi jednoho z účastníků pracovního poměru a souhlasu druhého účastníka s tímto odvoláním. Nesouhlasí-li tedy druhá smluvní strana, nemůže platně k odvolání výpovědi dojít. Odvolání výpovědi lze učinit od doručení výpovědi druhému účastníkům až do skončení pracovního poměru, tj. do posledního dne výpovědní doby. Výjimku tvoří pouze případy, kdy zaměstnanec podá žalobu na neplatnost podané výpovědi u soudu. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu *„může být výpověď se souhlasem adresáta odvolána nejpozději před pravomocným skončením řízení o určení neplatnosti výpovědi, a to i tehdy, jestliže výpovědní doba spojená s touto výpovědí již uplynula.“*<sup>80</sup>

Zákoník práce předepisuje pro odvolání výpovědi i pro souhlas s jejím odvoláním písemnou formu (viz ust. § 50 odst. 5, druhá věta zákoníku práce). Nedodržení této formy však není, na rozdíl o výpovědi, považováno za zdánlivé (neexistující) právní jednání, ani s ním není spojena sankce neplatnosti právního jednání. Pokud by některé z těchto právních jednání, tj. odvolání výpovědi nebo souhlas s jejím odvoláním, byly provedeny v jiné, než písemné formě (napří ústně nebo konkludentně), nezakládá to jejich neplatnost, je však potřeba počítat s tím, že v případě soudního sporu se účastník, který toto právní jednání učinil, může dostat do důkazní nouze při prokazování, že jej učinil. Písemnou formu bych však upřednostnil dle obecné zásady „co je psáno, to je dáno“, neboť jak bylo právě uvedeno, v případném soudním sporu bude na žalobci, aby unesl důkazní břemeno a prokázal, že k takovému pracovněprávnímu jednání skutečně došlo.

---

<sup>80</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.4.1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/1998.

V případě, že druhý z účastníků pracovního poměru s odvolání výpovědi souhlasí, právní účinky výpovědi zanikají a pracovní poměr trvá dle uzavřené pracovní smlouvy. V opačném případě zůstanou právní účinky výpovědi zachovány tak, jakoby k odvolání výpovědi nedošlo. Pracovní poměr pak skončí na základě výpovědi, tj. uplynutím výpovědní doby.

### **3.5. Výpovědní doba**

Prvkem ochrany zaměstnance při skončení pracovního poměru je zcela jistě institut výpovědní doby.<sup>31</sup> Výpovědní dobu lze vymezit jako časový úsek mezi doručením výpovědi, resp. počátkem jejího běhu, a dnem skončení pracovního poměru uplynutím této výpovědní doby. Smyslem institutu výpovědní doby je ochrana zájmů účastníků pracovního poměru. Na straně zaměstnance je to především zachování příjmu v podobě mzdy či platu po určitou dobu (tj. ve výpovědní době) a zároveň příležitostí vyhledávat si nové zaměstnání. Naopak na straně zaměstnavatele pak výpovědní doba slouží především k zachování plnění pracovních úkolů, k nimž je zaměstnanec povinen a dále k přípravě organizačních změn v případě, že pracovní místo tohoto zaměstnance nebude nahrazeno jinou osobou (novým zaměstnancem) nebo k vyhledávání a zpracování nového zaměstnance v případě, že pracovní pozice bude zachována.

Podle ust. § ust. § 51 odst. 2 zákoníku práce začíná výpovědní doba prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Z dikce tohoto ustanovení je zřejmé, že výpovědní doba od doručení výpovědi do konce kalendářního měsíce, ve kterém byla doručena, neběží, resp. do výpovědní doby se nezapočítává. Cílem této úpravy je pravděpodobně, bráno čistě z praktického hlediska, zachování určité kontinuity zaměstnání tak, aby případné další pracovní poměry mohly začít od prvního dne kalendářního měsíce, nikoli se rozbíhaly v jeho průběhu, což by mohlo přinést určitou administrativní zátěž, např. při výpočtu mzdy či platu a jiných se zaměstnáním souvisejících odvodů.

Výpovědní doba musí být podle ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce stejná jak

---

<sup>31</sup> Hůrka, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexijistoty v českém pracovním právu, Praha, Auditorium s.r.o., 2009, str. 94.

pro zaměstnavatele i zaměstnance. Výpovědní doba činí, až na určité výjimky (viz níže), nejméně 2 měsíce. Ustanovení o délce výpovědní doby je relativně kogentním ustanovením, neboť výpovědní doba může na základě písemné smlouvy (dohody) mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem prodloužena (nikoli tedy zkrácena). Pro tuto smlouvu je obligatorně stanovena písemná forma. Nedodržení této formy má za následek absolutní neplatnost tohoto právního jednání. Ustanovení o možnosti prodloužit výpovědní dobu dohodou (tj. na základě smlouvy) bylo do zákoníku práce zakomponováno novelou č. 365/2011. Sb., účinnou od 1.1.2012. Jednostranně výpovědní dobu prodloužit nelze. Stejně tak nelze, a to ani smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (jak již bylo výše uvedeno), výpovědní dobu zkrátit. Takovou smlouvu by bylo možné posoudit jako dohodu o rozvázání pracovního poměru ve smyslu ust. § 49 zákoníku práce. Naproti tomu nic nebrání, aby si účastníci pracovního poměru uzavřeli dohodu o delší výpovědní době, neboť i zde platí zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. O jaký časový úsek lze výpovědní dobu prodloužit zákon nestanoví, proto ujednání o prodloužení výpovědní doby bude čistě na vůli účastníků pracovního poměru.

Výpovědní doba je zákonným důsledkem výpovědi, a proto nemusí být ve výpovědi výslovně uvedena. Neuvede-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr skončí uplynutím zákonné výpovědní doby.<sup>32</sup>

### **3.6. Výjimky ze začátku běhu a konce výpovědní doby**

Zákoník práce v ust. § 51 odst. 2 stanoví některé výjimky z počátku běhu a konce výpovědní doby. První výjimka se týká výpovědi ze strany zaměstnance, která byla dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Tato výjimka je upravena v ust. § 51a zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení platí, že byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti

---

<sup>32</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.

přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Toto ustanovení je kogentní. Jde tedy jednak o výjimku v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele a jednak o výjimku v souvislosti s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, která je koncipována jako nevyvratitelná právní domněnka, kdy výpovědní doba skončí dnem, který předchází nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dnem, který předchází nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností s pracovněprávních vztahů.<sup>33</sup>

Druhá výjimka se týká výpovědi v tzv. ochranné době, resp. před počátkem této ochranné doby. K ochranné době blíže v kapitole III., části 3.9. této práce. Tato výjimka je upravena v ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce a spočívá v tom, že byla-li zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědi nezapočítává a pracovní poměr tak skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Toto pravidlo se neuplatní pouze v případě, pokud zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Rovněž uvedené ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce je kogentní.

Konečně třetí výjimku tvoří pravidlo upravené v ust. § 63 zákoníku práce, týkající se hromadného propouštění. K hromadnému propouštění blíže v kapitole VI. této práce. Rovněž toto ustanovení je kogentní a upravuje, že pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle ust. § 62 odst. 5 zákoníku práce krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Uvedené pravidlo neplatí v případě, že bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Kottbauer, A.: Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges, 2014, str. 197.

<sup>34</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), v platném znění.

### **3.7. Výpověď ze strany zaměstnance**

Zaměstnanec, na rozdíl od zaměstnavatele, může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.<sup>35</sup> Tato úprava dává zaměstnanci svobodnou volbu stávající pracovní poměr ukončit, aniž by k tomu měl nějaký důvod. Rozhodne-li se tedy zaměstnanec nepokračovat v pracovním poměru, může kdykoli podat neodůvodněnou výpověď. Jak již bylo výše uvedeno, i pro zaměstnance platí povinnost dodržet při jeho výpovědi zákonnou výpovědní dobu, samozřejmě za předpokladu, že si se zaměstnavatelem smluvně neupravili prodloužení výpovědní doby. Zaměstnavatel není povinen ani oprávněn zkoumat důvody výpovědi, jsou-li ve výpovědi obsaženy. Je povinen výpověď akceptovat (za předpokladu bezvadného právního jednání ze strany zaměstnance, se kterým zákon toto jednání spojuje) a nemůže ani nesmí zaměstnanci bránit ve skončení v pracovním poměru. Protože pracovní poměr po dobu výpovědní doby nadále pokračuje za stejných podmínek, je zaměstnavatel povinen po tuto dobu respektovat uzavřenou pracovní smlouvu. V souvislosti s podanou výpovědí ze strany zaměstnance nemůže zaměstnavatel tohoto zaměstnance krátiť na jeho právech, zejména na mzdových nárocích, s čím se však lze v praxi nezdědky setkat.

### **3.8. Výpověď ze strany zaměstnavatele**

Právní režim výpovědi dané zaměstnavatelem podléhá zcela jiným režimem, než výpověď daná zaměstnancem. Pro výpověď ze strany zaměstnavatele jsou zákonem stanovena omezení, kterými je zaměstnanec chráněn zejména před neoprávněným rozvázáním pracovního poměru. Těmito omezeními jsou taxativně stanovené výpovědní důvody, a pouze z těchto důvodů je zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí (čili jednostranně, nezávisle na vůli či dokonce proti vůli zaměstnance). Jak již bylo v první kapitole této práce uvedeno, úprava výpovědi zaměstnavatele vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158 (dále také jen Úmluva), jež sice nebyla Českou republikou ratifikována, nicméně tuto Úmluvu plně respektuje. Úmluva výslovně zakotvuje zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem bez udání důvodu, resp. vyžaduje, aby výpověď zaměstnavatele byla vždy

---

<sup>35</sup> Viz ust. § 50 odst. 3 zákoníku práce.

podložena jakousi generální klauzulí s tím, že zároveň nemůže být dána z kteréhokoli důvodu výslovně v této Úmluvě uvedeného.

Úprava zákoníku práce je postavena na tom, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů výslovně stanovených v ust. § 52 zákoníku práce.<sup>36</sup> Důvody, ze kterých je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď, lze rozdělit do tří okruhů, a to: důvody související se způsobilostí zaměstnance [do této skupiny lze zařadit důvody dle ust. § 52 písm. d) a e) zákoníku práce], důvody související s chováním zaměstnance [do této skupiny patří lze zařadit důvody dle ust. § 52 písm. f), g) a h) zákoníku práce] a důvody související s potřebami zaměstnavatele [do této skupiny lze zařadit důvody dle ust. § 52 písm. a), b) a c) zákoníku práce]. Toto rozdělení zákoník práce přejal z již zmíněné Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, kterou však Česká republika není vázána, nicméně uvedené rozdělení výpovědních důvodů respektuje.<sup>37</sup>

### **3.8.1. Výpovědní důvody obecně**

Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů taxativně uvedených v ust. § 52 zákoníku práce. Toto ustanovení je kogentní, takže se nelze od něj odchýlit a smluvně sjednat jiné výpovědní důvody. Výpověď daná zaměstnavatelem, která se opírá o jakýkoli jiný důvod, než který stanoví zákoník práce, nebo není vůbec odůvodněna, je neplatná a v případě soudního sporu nemá zaměstnavatel reálnou vyhlídku na úspěch.<sup>38</sup> Protože uvedení důvodu je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele, je zapotřebí, aby důvod výpovědi byl náležitě skutkově vymezen tak, aby nemohl být zaměněn s jiným výpovědním důvodem. Z toho vyplývá, že výpovědní důvod musí být určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti o tom, ze kterého z taxativně uvedených důvodů ji zaměstnanci dává. V případě sporu o platnost výpovědi vychází soud při posuzování výpovědního důvodu ze skutkového

---

<sup>36</sup> Viz ust. § 50 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>37</sup> Kottbauer, A.: Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce. Praha: Leges, 2014, str. 198-199.

<sup>38</sup> Jouza, L.: Skončení pracovního poměru podle soudních rozhodnutí. Bulletin advokacie, 2013, č.7-8, str. 49.

vylíčení použitého výpovědního důvodu, přičemž je irelevantní právní kvalifikace výpovědního důvodu ze strany zaměstnavatele. Bude tedy na soudu, aby posoudil, který zákonný důvod výpovědi byl skutkově naplněn, bez ohledu na kvalifikaci zaměstnavatele. Často se také v praxi stává, že zaměstnavatelé důvody výpovědi nedostatečně určitě vymezují a ve výpovědi v podstatě jen odkazují na příslušné ustanovení zákoníku práce upravující příslušný výpovědní důvod. Takové vymezení je však nedostačující. Z výpovědi, resp. z jejího skutkového vymezení, musí být zaměstnanci zřejmé, z jakého zákonem stanoveného důvodu mu výpověď byla dána. V tomto směru judikoval Nejvyšší soud, že *„pokud není možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovést, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci neplatným právním úkonem (dnes právním jednáním) jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.“*<sup>39</sup>

V praxi se lze také nezdědkou setkat ze situací, kdy zaměstnavatel ve výpovědi uvede několik výpovědních důvodů, resp. uvede skutková vylíčení, která odpovídají několika zákonem stanoveným výpovědním důvodům. V takovém případě dochází k tzv. **kumulaci výpovědních důvodů**. Protože zákoník práce kumulaci výpovědních důvodů neupravuje, posouzení takové výpovědi z hlediska její platnosti je nutné hledat v judikatuře. Podle ustálené judikatury lze konstatovat, že výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci není neplatná jen proto, že v ní zaměstnavatel uplatnil více výpovědních důvodů. Uvedená skutečnost má za následek, že v řízení zahájeném na návrh zaměstnance je třeba jednotlivé výpovědní důvody zkoumat každý zvlášť a samostatně je také třeba posuzovat jejich účinky na další trvání pracovního poměru. Jestliže pracovní poměr skončí na základě jednoho z nich, stávají se ostatní uplatněné důvody neúčinnými (obsoletními). Podle tohoto výkladu může tedy zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď současně např. pro neuspokojivé pracovní výsledky dle § 52 písm. h) zákoníku práce a zároveň pro jeho

---

<sup>39</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.10.1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96.

nadbytečnost dle § 52 písm. c) zákoníku práce. Každý výpovědní důvod by se následně posuzoval samostatně, včetně jeho účinku.

Pro výpověď ze strany zaměstnavatele platí, že důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn (viz ust. § 50 odst. 4 zákoníku práce). Protože účinky výpovědi nastávají až jejím doručením zaměstnanci, jak bylo uvedeno výše, zákaz dodatečné změny výpovědního důvodu se váže až od účinného doručení výpovědi. Uvedené ustanovení znamená, že zaměstnavateli není dovoleno jednak dodatečně změnit důvod, pro který zaměstnanci výpověď dal a jednak dodatečně změnit skutkové vymezení, ve kterém důvod výpovědi spatřuje. Uvedené pravidlo samozřejmě neplatí pro výpověď danou zaměstnancem, neboť tento není povinen výpovědní důvod uvádět.

### **3.8.2. Jednotlivé výpovědní důvody**

Následující text se podrobně věnuje jednotlivým, taxativně vymezeným výpovědním důvodům ze strany zaměstnavatele.

#### **a) Výpověď podle § 52 písm. a) zákoníku práce**

Výpovědním důvodem podle tohoto ustanovení je, pokud se ruší zaměstnavatel nebo jeho část. Zrušení zaměstnavatele znamená, že zaměstnavatel přestává jako právní subjekt existovat, a proto ani nemá možnost zaměstnance dál zaměstnávat, takže pracovní poměry zaměstnanců je třeba ke dni zrušení zaměstnavatele ukončit.<sup>40</sup> Jedná se tedy o důvod spočívající výhradně na okolnostech týkajících se zaměstnavatele. Tento důvod zaměstnavatel uplatní, jak bylo výše uvedeno, v případě, kdy ukončuje svoji činnost (tj. např. zaměstnavatel fyzická osoba - ukončila činnost a zrušila živnostenská podnikání, zaměstnavatel právnická osoba - rozhodla o likvidaci obchodní společnosti bez právního nástupce nebo byla zrušena soudem, anebo uplynula doba, na kterou byla založena apod.). Důvodem výpovědi může být také zrušení jen části zaměstnavatele. Tím se rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatelského subjektu, která v jeho rámci vyvíjí relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele.<sup>41</sup> Taková složka má vyčleněny určité prostředky

---

<sup>40</sup> Galvas, M.: Pracovní právo. Brno, Masarykova univerzita v Brně, 2012, str. 299.

<sup>41</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: Zákoník práce. Komentář. 4. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013.



(budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování činnosti. Zpravidla je uvedena ve vnitřním předpise zaměstnavatele, v organizačním řádu a v jejím čele stojí vedoucí.<sup>42</sup> Z důvodu zrušení své části může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí jen tehdy, jestliže nehodlá provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, a jestliže proto pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci působícímu ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy.<sup>43</sup> Při výpovědi z důvodu zrušení části zaměstnavatele může být výpověď dána jen těm zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení **nemůže zaměstnavatel přidělovat práci v místě, kde dosud pracovali a konali tedy práci ve zrušené části zaměstnavatele.**<sup>44</sup>

Výpovědní důvod na straně zaměstnavatele **musí existovat již v okamžiku, kdy zaměstnavatel zaměstnanci dává výpověď**. Není však nutné, aby byla příslušná organizační změna, tj. zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, již realizována. Toto pravidlo platí pro všechny výpovědi z organizačních důvodů, tj. výpovědi podle ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

Ustanovení o výpovědi z tohoto důvodu je možné použít pouze za předpokladu, že současně se zrušením zaměstnavatele nedochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle ust. § 338 až 342 zákoníku práce nebo k přechodu výkonu práv a povinností dle ust. § 343 až 345 zákoníku práce na jiného zaměstnavatele.

Zvláštností tohoto výpovědního důvodu je, že se na něj **nevtahuje zákaz výpovědi v ochranné době** stanovené v ust. § 53 zákoníku práce [viz ust. § 54 písm. a) zákoníku práce]. Uvedené ustanovení je logické, neboť zaměstnavatel, jako subjekt pracovněprávního vztahu, zaniká (přestává existovat) a nebylo by tedy žádoucí, aby jeho existence byla prodlužována o ochrannou dobu, aby mohl řádně ukončit pracovní poměr se svými zaměstnanci, na které se jinak ochranná doba vztahuje.

S výpovědí z tohoto důvodu je spojeno právo zaměstnance na odstupné (viz ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce). Podrobně o odstupném v kapitole IX.

---

<sup>42</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.5.1997, sp. zn. Cdon 1053/96 (R 1/98).

<sup>43</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.9.2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005.

<sup>44</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.6.1997, sp. zn. Cdon 727/96.

Část 9.1 této práce.

### **b) Výpověď podle § 52 písm. b) zákoníku práce**

Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď, pokud se přemísťuje jako celek na jiné místo, nebo pokud přemísťuje jen některou z jeho částí. Tento výpovědní důvod se tedy uplatní v situacích, kdy zaměstnavatel přesouvá svoji podnikatelskou činnost (nebo její část) do jiného místa a nebude mít možnost zaměstnávat zaměstnance v místě, které bylo jako místo výkonu práce sjednáno v pracovní smlouvě. Pro přemístění jen části zaměstnavatele platí, stejně jako v předchozím případě, že **zaměstnavatel může dát výpověď jen těm zaměstnancům, kteří jsou přemístěním části zaměstnavatele přímo dotčeni**. To znamená, že může dát výpověď jen těm zaměstnancům, kteří vykonávali práci v organizační složce, která se přesouvá na jiné místo. Pro tento výpovědní důvod platí, že je-li v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, je možno za přemístění zaměstnavatele (nebo jeho části) pokládat změnu jeho sídla.<sup>45</sup>

Naproti tomu se tento výpovědní důvod se neuplatní např. v případě, že je místo výkonu práce v pracovní smlouvě definováno obcí a zaměstnavatel svou činnost přemísťuje v rámci této obce. Tento výpovědní důvod by však bylo možné použít za stejné situace v případě, že by místo výkonu práce bylo definováno přesnou adresou. I když by se zaměstnavatel v tomto případě přemísťoval v rámci jedné obce, došlo by z hlediska definovaného místa výkonu práce k přemístění, přičemž zaměstnavatel by neměl možnost zaměstnance na v pracovní smlouvě uvedené adrese nadále zaměstnávat. Ačkoli se může zdát takové posouzení přísné, podmínky pro důvod výpovědi by byly splněny. I s ohledem na tuto skutečnost, ale hlavně z praktických důvodů se doporučuje, aby místo výkonu práce bylo vymezeno širěji, než jen přesnou adresou.

Rovněž pro tento výpovědní důvod platí, že se na něj nevztahuje zákaz výpovědi v ochranné době stanovené v ust. § 53 zákoníku práce [viz ust. § 54 písm. a) zákoníku práce]. Toto prolomení zákazu výpovědi však neplatí v případě, že se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.

---

<sup>45</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.3.2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.

Rovněž s výpovědí z tohoto důvodu je spojeno právo zaměstnance na odstupné (viz ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce), o kterém pojednává kapitola 9, bod 9.1. této práce.

### **c) Výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce**

Dalším výpovědním důvodem z tzv. organizačních důvodů, je výpověď podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Zaměstnavatel může dát v tomto případě zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Základními předpoklady pro naplnění tohoto důvodu (tj. pro platnost výpovědi) jsou: a) existence rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, b) skutečnost, že se zaměstnanec stane pro zaměstnavatele nadbytečným a c) existence příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance.

Rozhodnutí o organizačních změnách (tj. který zaměstnanec je nadbytečný a dostane výpověď) je zcela v kompetenci zaměstnavatele. Neexistují žádná zákonná omezení, jež by zaměstnavateli určovala, který ze zaměstnanců by měl dostat výpověď. Rovněž soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.<sup>46</sup> Zákoník práce ani jiné právní předpisy nestanoví, že rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatel vyhlášeno nebo jiným způsobem zveřejněno.<sup>47</sup> Je však podstatné, aby se s rozhodnutím zaměstnavatele zaměstnanec při výpovědi seznámil, přičemž postačuje, **pokud se tak stane až při výpovědi z pracovního poměru.**

Rozhodnutí zaměstnavatele nezakládá skončení (zánik) pracovního poměru, je pouze podmínkou pro naplnění důvodu dle ust. § 52 písm. c)

---

<sup>46</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.08.2012, sp. zn. 21 Cdo 2536/2011.

<sup>47</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 138/2003.

zákoníku práce. **Rozhodnutím zaměstnavatele nedochází ke skončení pracovního poměru**, ke skončení pracovního poměru dochází až **výpovědí**, resp. uplynutím výpovědní doby. Rozhodnutí zaměstnavatele **není** tedy **právním jednáním**, neboť nejde o takový projev vůle, se kterým právní předpisy (zákoník práce) spojují změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovního poměru.<sup>48</sup> Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně je **faktickým, nikoli právním jednáním**.

Zaměstnanec se stane pro zaměstnavatele nadbytečným, pokud zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách **objektivně možnost zaměstnanci dále přidělovat práci dle sjednané pracovní smlouvy**. Nadbytečnost je potřeba zkoumat z profesní sklady zaměstnanců (tj. z obsahu pracovního místa – pracovní náplně), nikoli z celkového počtu zaměstnanců, příp. názvu pracovní pozice. Zaměstnavatel může rozhodnutím o organizační změně zrušit určitá pracovní místa, která jsou pro něj nadbytečná a zároveň rozhodnout o přijetí nových zaměstnanců na jiná, pro zaměstnavatele potřebnější pracovní místa. V tomto případě jsou naplněny důvody výpovědi a výpověď za takové situace nebude možné považovat za neplatnou (budou-li splněny další povinné náležitosti výpovědi). Naproti tomu za situace, kdy zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo, které se uvolnilo po zaměstnanci, jemuž byla dána z důvodu nadbytečnosti výpověď, podmínky výpovědi splněny nejsou a bylo by možné se úspěšně domáhat neplatnosti takové výpovědi.

Rozhodnutí zaměstnavatele je zpravidla motivováno potřebou reagovat na aktuální poptávku jeho činnosti. Je-li však dána výpověď z tohoto důvodu, musí být pracovní místo skutečně zrušeno. Pokud by bylo zrušeno určité pracovní místo, avšak bylo vytvořeno nové s jiným názvem, přičemž jeho obsahem je práce, kterou může zaměstnanec vzhledem k druhu sjednané v pracovní smlouvě vykonávat, nejedná se o nadbytečnost zaměstnavatele.<sup>49</sup> V takovém případě by se zaměstnanec mohl s úspěchem domáhat neplatnosti výpovědi. Nezřídka se v praxi stává, že zaměstnavatel přistoupí k rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost z důvodu, že se rozhodne činnost dosud vykonávanou zaměstnancem zajišťovat v budoucnu jinak, než prostřednictvím

---

<sup>48</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 138/2003

<sup>49</sup> Hůrka, P. a kolektiv: Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, str. 182

osoby (osob) zaměstnané v pracovním poměru a pracovní místo zruší. V takovém případě výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce není dán, pokud jde o plnění běžných úkolů zaměstnavatele vyplývajících z předmětu jeho činnosti.<sup>50</sup> Nejedná-li se však o plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti, výpovědní důvod je naplněn. Tak tomu bude např. u zaměstnavatele - společnosti, která se zabývá průmyslovou výrobou, jejíž součástí organizační struktury je právní oddělení a zaměstnavatel se rozhodne (zpravidla z důvodu úspory mzdových nároků a celkových výdajů), že právní oddělení zruší a právní služby bude *ad hoc* poptávat u externí advokátní kanceláře, neboť má za to, že společnost ke své běžné činnosti nepotřebuje své právní oddělení (právní oddělení nemá potřebné pracovní vytížení).

Výpověď z pracovního poměru je neplatná, jestliže rozhodnutí zaměstnavatele nebo jiného příslušného orgánu nebylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám a podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli.<sup>51</sup> Jak již bylo výše uvedeno, organizační změnou nemusí být nutně sledováno snížení celkového počtu zaměstnanců, ale zejména také jejich kvalifikační složení. Je tedy přípustné, aby při probíhající organizační změně zaměstnavatel dal výpověď určitému zaměstnanci a na druhé straně přijal do pracovního poměru jiné zaměstnance, ovšem na jiné pracovní místo a s jinou kvalifikací.

V souvislosti s výpovědním důvodem pro nadbytečnost Nejvyšší soud judikoval, že *„přezkoumávání výpovědi pro nadbytečnost soudem se musí soustředit pouze na tři základní okruhy: tedy zda jde o změnu úloh zaměstnavatele, změnu technického vybavení nebo jiné organizační změny, zda se stal zaměstnanec nadbytečným a v poslední řadě, zda je zde dán kauzální*

---

<sup>50</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003.

<sup>51</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.4.2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003.

*nexus mezi organizačními změnami a nadbytečností zaměstnance. Dokazování těchto skutečností dopadá na zaměstnavatele.*<sup>52</sup>

Podmínkou pro platnost výpovědi z tohoto důvodu je, jak již bylo výše uvedeno, příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance. Vždy musí jít o organizační změny uvnitř zaměstnavatele, které se ve svých důsledcích dotýkají potřebného počtu zaměstnanců.<sup>53</sup> O příčinnou souvislost nejde, jestliže předpokládané snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce má nastat jinak, bez nutnosti rozvázat pracovní poměr, např. v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru na dobu určitou jiných zaměstnanců.<sup>54</sup> Rovněž tuto podmínku výpovědi z tohoto důvodu prokazuje v případném soudním sporu zaměstnavatel. Příčinná souvislost je prokázána tehdy, je-li zaměstnancova nadbytečnost přímým důsledkem rozhodnutí o organizační změně.<sup>55</sup>

Pokud jde o časovou souslednost, pak platí, jak již bylo také výše uvedeno, že organizační změna nemusí přímo nastat při doručení výpovědi nebo ve výpovědní době, ale **postačuje, pokud bylo přijato rozhodnutí zaměstnavatele** (příp. jiného příslušného orgánu) **o organizační změně**. Jestliže pracovní poměr skončí na základě výpovědi podané podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce **až po dni, v němž u zaměstnavatele nastaly přijaté organizační změny, nemá to na platnost výpovědi vliv, neboť v takovém případě bylo rozhodnutí o organizační změně příčinnou nadbytečností zaměstnance.**<sup>56</sup> Pro platnost výpovědi je však nutné, aby organizační změna nastala **následující den po skončení pracovního poměru**. Pochopitelně je přípustné, aby k organizační změně došlo dříve, naopak **je nepřipustné, aby k organizační změně došlo později po skončení pracovního poměru dotčeného zaměstnance**. Pokud nastane situace, že k organizační změně (k její realizaci) dojde za trvání pracovního poměru (tj. ve výpovědní době zaměstnance), bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ust. § 208 zákoníku práce. Zaměstnanci

---

<sup>52</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.2.1968, sp. zn. 6 Cz 215/1967.

<sup>53</sup> Jouza, L.: Výpověď pro nadbytečnost. Bulletin advokacie, 2015, č.1-2, str. 37.

<sup>54</sup> Fetter, R.,W.: Propuštění ze zaměstnání. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2010, str. 42.

<sup>55</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 23.7.1968, sp.zn. 6 Cz 49/1968.

<sup>56</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.02.2013, sp. zn. 21 Cdo 863/2012.

v tomto případě přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.<sup>57</sup>

V praxi se objevují problémy, zda zaměstnavatel může dát výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnanci, pro kterého nemá práci na plný pracovní úvazek. Podle citovaného autora je možné snížení pracovního úvazku (rozsahu týdenní pracovní doby) považovat za jinou organizační změnu, v důsledku níž se zaměstnanec stává nadbytečným, a je možné mu dát výpověď podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Zaměstnavatel však musí splnit jednu ze základních zákonných podmínek pro platnost této výpovědi, a to rozhodnout o tom, že práce zaměstnance v rámci jednaného druhu práce podle pracovní smlouvy není zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni) potřebná.<sup>58</sup>

Je přirozené, že v průběhu činnosti zaměstnavatele vznikne, v důsledku např. navýšení poptávky (tj. vnější skutečnosti), potřeba obnovit zrušené pracovní místo (místa). V takovém případě je otázkou, za jak dlouho po zrušení pracovního místa v důsledku realizace organizačních změn, může toto pracovní místo zaměstnavatel obnovit. Posuzovat tuto otázku bude zapotřebí objektivně, přičemž rozhodující bude skutečnost, že ke dni skončení pracovního poměru byl dotčený zaměstnanec pro zaměstnavatele skutečně nadbytečný a pracovní místo bylo proto zrušeno. Zjednodušeně řešeno, nebude rozhodující, za jak dlouho lze místo obnovit, nýbrž zda nastala objektivní změna situace, která potřebu obnovy vyvolala.

S výpovědí z tohoto důvodu je rovněž spojeno právo zaměstnance na odstupné (viz ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce), o kterém blíže pojednává kapitola 9. této práce.

Ve sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce má procesní povinnost tvrdit a prokázat (povinnost tvrzení a povinnost důkazní), že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technickém vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, **vždy zaměstnavatel**, který také nese

---

<sup>57</sup> Viz ust. § 356 a násl. zákoníku práce.

<sup>58</sup> Jouza, L.: Výpověď pro nadbytečnost. Bulletin advokacie, 2015, č.1-2, str. 38.

procesní odpovědnost (břemeno tvrzení a břemeno důkazní) za to, že za řízení nebudou všechny tyto rozhodné skutečnosti tvrzeny nebo prokázány.<sup>59</sup>

#### **d) Výpověď podle § 52 písm. d) zákoníku práce**

Dalším výpovědním důvodem jsou překážky na straně zaměstnance, pokud jde o jeho zdravotní stav, který jej činí nezpůsobilým pro výkon práce sjednané v pracovní smlouvě. Výpovědní důvod, resp. podmínky, za kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, jsou upraveny v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce. Důležité je na tomto místě upozornit, že vedle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen v tomto případě postupovat také podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění (dále také jen ZSZS). Podle citovaného ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec nesmí 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.

Ze zákonné úpravy vyplývá, že základním předpokladem pro to, aby zaměstnavatel mohl přikročit k výpovědi z tohoto důvodu, **je vypracování lékařského posudku**, který posoudí zdravotní stav dotčeného zaměstnance. Zaměstnavatel sám není oprávněn (ani k tomu není kvalifikovaný) zdravotní stav posuzovat. Zdravotní stav a s tím související pracovní způsobilost je oprávněn hodnotit jen kvalifikovaný odborník – lékař. Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává (tímto orgánem je příslušný krajský úřad), se vydává podle ust. § 41 a násl. ZSZS. V rámci pracovnělékařských služeb má poskytovatel (lékař) zhodnotit zdravotní stav zaměstnance, vliv pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci. Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci je vydáván poskytovatelem pracovnělékařských služeb, s nímž má zaměstnavatel

---

<sup>59</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02.02.2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004.



uzavřenou písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb, nebo registrujícím poskytovatelem zaměstnance, jde-li o práce zahrnuté do první kategorie podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.<sup>60</sup> Každý zaměstnavatel, který nemá vlastní závodní zdravotnické zařízení, by měl mít uzavřenou smlouvu s příslušným poskytovatelem služeb. Povinnost k uzavření písemné smlouvy je stanovena v ust. § 54 odst. 2, písm. a) ZSZS.<sup>61</sup> Tato smlouva může být uzavřena podle NOZ jako nepojmenovaná smlouva nebo podle zákoníku práce, v tom případě by se jednalo o dohodu o pracovní činnosti.

Posudek o zdravotní způsobilosti k práci se provádí na základě pracovnělékařské prohlídky, případně dalších potřebných odborných vyšetření. Náležitosti lékařského posudku jsou pak stanoveny ve vyhlášce č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci, v platném znění. Lékařský posudek, který má veškeré předepsané náležitosti, může být způsobilým podkladem pro platné rozvázání pracovního poměru jen tehdy, jestliže z něj (alespoň) bez pochybností vyplývají všechny okolnosti, které jsou předpokladem pro podání výpovědi a rozlišení, zda se jedná o výpovědní důvod podle § 52 písm. d) nebo § 52 písm. e) zákoníku práce.<sup>62</sup> Z posudku tedy musí být jednoznačně zřejmé, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci. Pokud toto není z posudku zřejmé, pak lékařský posudek nemůže být způsobilým podkladem pro výpověď, a pokud taková výpověď byla dána, pak se lze úspěšně domáhat její neplatnosti.

Pro platnost výpovědi je rozhodující stav v době jejího podání. Zaměstnavatel by tedy předtím, než přikročí k výpovědi z tohoto důvodu, měl mít lékařský posudek již k dispozici. Ze závěru tohoto posudku pak musí vyplývat, že zaměstnanec nesmí nadále konat dosavadní práci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu. Lékař tedy na základě prohlídky či vyšetření zaměstnance rozhodne, zda je vzhledem ke zjištěnému zdravotnímu stavu schopen danou práci vykonávat či nikoli. Má-li posuzovaná osoba (zaměstnanec) nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti (zaměstnavatel), za to, že lékařský posudek je

---

<sup>60</sup> Barancová, H.: Ochrana zamestnanca v rozhodovacej činnosti európskych a národných súdov. Krakov: Spolok Slovákov v Poľsku, 2014, str. 112.

<sup>61</sup> Jouza, L.: Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. Bulletin advokacie, 2014, č. 9, str. 46.

<sup>62</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.12.2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.

nesprávný může podle ustanovení § 46 odst. 1 ZSZS, do **10 pracovních dnů** ode dne jeho prokazatelného předání, **podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal**. Tato lhůta může být prominuta, jestliže v podání návrhu na přezkoumání posudku ve stanovené lhůtě bránily zaměstnanci objektivní důvody. Pokud poskytovatel nevyhoví návrhu na přezkoumání v plném rozsahu, postoupí spis s návrhem na přezkoumání příslušnému správnímu orgánu. Ten může návrh zamítnout a lékařský posudek potvrdit, nebo posudek zrušit a případně vrátit poskytovateli k vydání nového lékařského posudku.<sup>63</sup> **Návrh na přezkoumání lékařského posudku nemá odkladný účinek**, jestliže z jeho závěru vyplývá, že posuzovaná osoba je pro účel, pro nějž byl zkoumán její zdravotní stav, **zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou** nebo **pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost**, jak je uvedeno v ust. § 43 odst. 3 ZSZS.

Často se v praxi stává, že zaměstnanec předloží zaměstnavateli, jako podklad pro výpověď, obecné posouzení zdravotního stavu (zpravidla od svého praktického lékaře), kde je např. stanoveno, že by se zaměstnavatel měl vyhýbat zvedání těžkých břemen apod. Takové posouzení však nemůže být podkladem pro výpověď z důvodu dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce. Zaměstnavatel musí trvat na lékařském posudku, kde vedle zhodnocení zdravotního stavu zaměstnance, musí být uveden i závěr, **zda je či není způsobilý konat dosavadní práci**. Tento posudek musí být navíc vydaný, jak ukládá příslušné ustanovení zákoníku práce, poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Rovněž v praxi často zaměstnanec předkládá zaměstnavateli rozhodnutí o uznání invalidity. Uznání invalidity je však předpokladem pro vznik nároku na invalidní důchod. Pro posouzení způsobilosti zaměstnance nadále konat práci sám o sobě nemá význam.<sup>64</sup>

Jak předpokládá citované ustanovení upravující tento výpovědní důvod, zaměstnancova nezpůsobilost konat dosavadní práci může být způsobena různým zdravotním postižením (pracovní úraz, nemoc z povolání atd.). Toto zdravotní postižení pak musí být, pro platnost výpovědi, v příčinné souvislosti s nemožností konat dosavadní práci. Pokud by tedy v důsledku pracovního

---

<sup>63</sup> Barancová, H.: Ochrana zamestnanca v rozhodovacej činnosti európskych a národných súdov. Krakov: Spolok Slovákov v Poľsku, 2014, str. 112.

<sup>64</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.5.2010, sp. zn. 21 Cdo 266/2009.

úrazu byl zaměstnanec podle lékařského posudku nadále způsobilý konat dosavadní práci, nemohl by být tento výpovědní důvod uplatněn a výpověď podaná zaměstnavatelem by v tomto případě byla neplatná (samozřejmě za předpokladu, že by se zaměstnanec neplatnosti domáhal ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce). Stejně tak v opačném případě, kdy by zaměstnancova nezpůsobilost byla způsobena jinak, tj. nikoli v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání atd., nebylo by možné tento výpovědní důvod uplatnit, neboť by zde nebyla ona zákonem požadovaná příčinná souvislost.

Podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce je příčinou zdravotního postižení především **pracovní úraz**. Definice pracovního úrazu byla obsažena v ust. § 380 zákoníku práce do 30.09.2015, ovšem účinností novely zákoníku práce č. 205/2015 Sb., účinné od 01.10.2015, bylo toto ustanovení zrušeno. Pracovní úraz byl do té doby nejen pro účely výpovědi podle tohoto ustanovení definován jako **poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, k nimž došlo nezávisle na vůli zaměstnance krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů<sup>65</sup> nebo v přímé souvislosti s ním<sup>66</sup>**. V současné době tedy zákoník práce definici pracovního úrazu již neobsahuje. Ačkoli definice pracovního úrazu byla ze zákoníku práce vypuštěna, vystihuje podstatu pracovního úrazu a lze tedy, dle mého názoru, tuto definici aplikovat i v současné době. Ve své praxi jsem v nedávné době řešil případ pracovního úrazu, který následně z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce rezultoval ve výpověď ze strany zaměstnavatele. Jednalo se o skladníka v pivovaru, kterého v průběhu směny (v pracovní době na pracovišti) zavalilo

---

<sup>65</sup> Definice „plnění pracovních úkolů“ je obsažena v ustanovení § 273 zákoníku práce jako výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je 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.

<sup>66</sup> Definice pojmu „v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů“ je uvedena v ust. § 274 jako 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 je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

množství pivních sudů, což mělo za následek jeho trvalé poškození zdraví v podobě amputace bérce. S tímto zdravotním postižením již tento zaměstnanec nemohl dále vykonávat svoji dosavadní práci, což následně potvrdil i lékařský posudek, který byl podkladem pro výpověď. Zaměstnavatel „vyzbrojený“ takovým lékařským posudkem ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru pochopitelně uspěl, neboť byly dány všechny zákonem požadované předpoklady, tj. došlo k pracovnímu úrazu, který byl příčinou poškození zdraví zaměstnance, a ze závěru znaleckého posudku jednoznačně vyplynulo, jak již je uvedeno výše, že zaměstnanec nesmí (není způsobilý) vykonávat dosavadní práci.

Další příčinou zdravotního postižení je **onemocnění nemocí z povolání**. Nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání.<sup>67</sup> Nemoci z povolání se dle pod čarou citovaného nařízení vlády rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek. Nemoci z povolání jsou rozděleny na nemoci z povolání způsobené chemickými látkami (např. nemoc z oxidu uhelnatého, nemoc z oxidů síry apod.), nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory (např. nemoci způsobené ionizujícím zářením, nemoc způsobená přetlakem nebo pod tlakem okolního prostředí apod.), nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice (např. silikóza plic, azbestóza plic apod.), nemoci z povolání kožní, nemoci z povolání přenosné a parazitární a konečně nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli (např. uzlíky na hlasivkách nebo těžká nedomykavost hlasivek – u prací spojených s vysokou profesionální námahou hlasivek). Nemoc z povolání musí být diagnostikována a stejně jako v případě pracovního úrazu musí způsobovat (být příčinou) pracovní nezpůsobilost. Tato pracovní nezpůsobilost musí být závěrem lékařského posudku, stejně jako jej tomu v případě pracovního úrazu.

Jako další příčinu zdravotního postižení zákoník práce uvádí **ohrožení nemocí z povolání**. Definici ohrožení nemoci z povolání podává ust. § 347 odst. 1 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení se ohrožením nemocí

---

<sup>67</sup> Nemoci z povolání jsou uvedeny v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, v platném znění.

z povolání 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 vydává poskytovatel zdravotních služeb příslušný k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání. Z tohoto ustanovení je zřejmý preventivní charakter, kterým má předejít vzniku nemoci z povolání, a to zejména na rizikových pracovištích, kde se dá s určitou mírou pravděpodobnosti, nemoc z povolání předpokládat. V tomto případě tedy nemoc z povolání ještě není diagnostikována, avšak vzhledem k okolním vlivům je zde reálný předpoklad, že by se nemoc z povolání mohla u zaměstnance projevit (vyskytnout).

Poslední příčinou zdravotního postižení je **nejvyšší přípustná expozice**. Nejvyšší přípustnou expozici stanoví příslušné orgány ochrany veřejného zdraví, kterými jsou podle ust. § 78 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění Ministerstvo zdravotnictví, krajské hygienické stanice, Ministerstvo obrany, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo dopravy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí a krajské úřady.<sup>68</sup> Zkoumá se počet směn, po jejichž odpracování zaměstnanec nesmí nadále práci vykonávat a musí být přeřazen na méně rizikové pracoviště, jestliže nepříznivé vlivy nelze jinak odstranit a další setrvání zaměstnance na původním pracovišti by bylo zdrojem nebezpečí onemocnění, zejména vzniku nemocí z povolání.

Z výpovědi z tohoto důvodu, tj. dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, je rovněž spojeno právo zaměstnance na odstupné (podrobněji v kapitole 9. této práce).

Pokud se zaměstnavatel rozhodne, že pracovní poměr se zaměstnancem neukončí, ač jsou splněny všechny zákonem stanovené předpoklady, musí takového zaměstnance, v souladu s ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, převést na jinou, pro zaměstnance vhodnou práci vzhledem k jeho zdravotnímu

---

<sup>68</sup> Např. ust. § 4 odst. 1 zák. č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, v platném znění, je upraveno, že nejvyšší přípustnou expozici pro práci na jednotlivých pracovištích v podzemí hlubinných dolů stanoví rozhodnutím příslušný orgán ochrany veřejného zdraví. Zařazování prací do kategorií rizika a sledování expozice u jednotlivých pracujících v podzemí hlubinných dolů provádějí organizace podle tohoto rozhodnutí.

stavu.

#### **e) Výpověď podle § 52 písm. e) zákoníku práce**

Výpovědní důvod podle tohoto ustanovení je, stejně jako v předchozím případě, spojen se zdravotní způsobilostí zaměstnance. Podle tohoto ustanovení může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost. Z toho vyplývá, že podmínkami pro výpověď z tohoto důvodu jsou: **obecné zdravotní postižení, dlouhodobé zdravotní postižení, lékařský posudek, nemožnost výkonu dosavadní práce a příčinná souvislost mezi zdravotním postižením a nemožností výkonu dosavadní práce.** Příčinou pracovní nezpůsobilosti zaměstnance v tomto případě tedy **není pracovní úraz nebo nemoc z povolání, nýbrž důsledky obecného onemocnění, jež se nevztahuje k vykonávané práci.**

Z dikce uvedeného ustanovení je zřejmé, že na rozdíl od výpovědního důvodu stanoveného v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, jsou příčinou zdravotního postižení (zdravotní nezpůsobilosti) **obecné důvody**, nikoli tedy důvody související s výkonem práce (jako např. pracovní úraz nebo nemoc z povolání atd.). Příčinou zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance v tomto případě může být např. běžná nemoc, úraz nesouvisející s výkonem práce nebo třeba dosažení vysokého věku. Předpokladem pro naplnění tohoto výpovědního důvodu je zároveň dlouhodobý charakter zdravotní nezpůsobilosti, resp. dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav. Vymezení dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu můžeme nelézt v zákoně o důchodovém pojištění<sup>69</sup>, a to tak, že za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významné pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok.<sup>70</sup>

Stejně jako v předchozím případě musí být i v tomto případě pracovní nezpůsobilost stanovena lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu,

---

<sup>69</sup> Zák. č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění.

<sup>70</sup> Viz ust. § 26 zákona o důchodovém pojištění.

který lékařský posudek přezkoumává. Rovněž v tomto případě nestačí obecné doporučení lékaře.

Aby mohl zaměstnavatel uplatnit výpověď z tohoto důvodu, závěrem lékařského posudku **musí být dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti konat dosavadní práci**. Zároveň je zapotřebí, aby **zdravotní postižení** (např. běžná nemoc, která je dlouhodobá ve smyslu výše uvedeného) **bylo v příčinné souvislosti s nemožností výkonu dosavadní práce**. Pakliže jsou splněny všechny tyto podmínky, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď bez toho, aby se obával, že jeho výpověď může být v případném soudním řízení shledána neplatnou.

V praxi někdy dochází k situaci, kdy sice lékařský posudek stanoví, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost pro výkon dosavadní práce, avšak zaměstnanec může nadále konat jinou práci nebo stejnou práci za změněných podmínek. V tomto případě je pak na zaměstnavateli, jestli další výkon práce (jiné nebo změněné) zaměstnanci umožní. Zpravidla se tak stává v situacích, kdy vzhledem k povaze zdravotní nezpůsobilosti lze reálně očekávat zlepšení zdravotního stavu. Zaměstnavatel má v tomto případě dvě možnosti, buď zaměstnanci dá výpověď podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, nebo jej převede na jinou, pro zaměstnance vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodnou práci ve smyslu ust. § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Nutno podotknout, že pokud pracovní poměr neskončí, tj. zaměstnavatel nedá z tohoto důvodu zaměstnanci výpověď, **musí** jej převést na jinou práci tak, jak mu to ukládá citované ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

Na rozdíl od výpovědního důvodu stanoveného v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, **není s výpovědí podle tohoto ustanovení spojeno právo na odstupné**.

#### **f) Výpověď podle § 52 písm. f) zákoníku práce**

Zatímco výpovědní důvody stanovené v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce spočívají organizačních změnách u zaměstnavatele a výpovědní důvody stanovené v ust. § 52 písm. d) a e) zákoníku práce v zdravotním stavu (zdravotní způsobilosti) zaměstnance, výpovědní důvod podle tohoto ustanovení spočívá **v osobě zaměstnance**. Zaměstnavatel v tomto případě může dát zaměstnanci výpověď, pokud nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje bez zavinění

zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce. Pokud nesplňování těchto požadavků spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné dát zaměstnanci výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Zaměstnavatel tedy může dát zaměstnanci výpověď, pokud jednak nesplňuje **předpoklady pro výkon práce** a jednak **požadavky na výkon práce**.

**Předpoklady** pro výkon práce stanoví právní předpis, kterým mohou být různé zákony a provádění předpisy, např. řidičské oprávnění jako předpoklad pro výkon povolání řidiče, vzdělání (vysokoškolské vzdělání u lékařů, právníků apod.), vyučení (veškeré řemeslné obory), dosažení určité věkové hranice (např. u soudců) atd. Předpoklady pro výkon práce by měl mít zaměstnanec **již v okamžiku vzniku pracovního poměru**, tj. v době uzavření pracovní smlouvy. Může se stát, že zaměstnanec požadavky stanovené právními předpisy na výkon práce pozbude. K tomu může dojít např. změnou právní úpravy (právní úprava stanoví nové požadavky, které zaměstnanec nesplňuje), úředním rozhodnutím (zaměstnanci bylo odebráno řidičské oprávnění) nebo nesložení zkoušky, kterou právní předpis vyžaduje (přezkoušení po určité době) apod. Z důvodu nesplňování předpokladů pro výkon práce může zaměstnavatel dát výpověď i tehdy, jsou-li předpoklady stanoveny v průběhu pracovního poměru, tedy dodatečně a po vzniku pracovní smlouvy.<sup>71</sup> Předpoklady pro výkon práce dopadají na všechny zaměstnance, kteří konají stejný druh práce. Jestliže právní předpis stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce fakultativně a zaměstnavatel je zaměstnanci promine, může s ním rozvázat pracovní poměr jen tehdy, jestliže zaměstnanec neplní podmínky, za nichž mu zaměstnavatel stanovené předpoklady prominul, např. proto, že neplní sjednané podmínky pro zvyšování kvalifikace.<sup>72</sup>

Naproti tomu **požadavky** na řádný výkon zaměstnance nestanoví právní předpis, ale **určuje je zaměstnavatel**. Požadavky pro řádný výkon sjednané práce se mohou týkat – podle druhu práce a speciálních podmínek, za kterých je na určitém pracovišti práce vykonávána – jak duševních a fyzických

---

<sup>71</sup> Jouza, L.: Skončení pracovního poměru podle soudních rozhodnutí. Bulletin advokacie, 2013, č. 7-8, str. 50.

<sup>72</sup> Kottbauer, A.: Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges, 2014, str. 209.



vlastností zaměstnance, tak i jiných skutečností, které mohou mít na plnění pracovních úkolů podstatný vliv. Může tedy jít o požadavky týkající se jak specifických odborných znalostí, tak i určitého stupně dovednosti, manuální zručnosti, fyzických vlastností, organizačních a manažerských schopností, schopností udržet u podřízených zaměstnanců pracovní kázeň apod.<sup>73</sup> Jsou jimi např. dobré vyjadřovací schopnosti u lektora, organizační zdatnost u manažera, fyzická zdatnost u skladníka apod.

Požadavky na výkon práce mohou vyplývat např. z ujednání v pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě nebo z organizačních předpisů zaměstnavatele, pracovního řádu apod. Jak vyplývá z příslušného ustanovení, nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce je výpovědním důvodem pouze v případě, že k němu došlo **bez zavinění zaměstnavatele**. Pokud by splnění požadavků na výkon sjednané práce zaměstnavatel zaměstnanci znemožnil (tj. např. by mu neumožnil zvýšení jeho kvalifikace, kterou zaměstnavatel požaduje – znemožnil by mu účast na školení či kurzu, nebo by zaměstnanci poskytl potřebné pracovní pomůcky, anebo by zaměstnance zatížil nepřiměřeným množstvím práce apod.), pak nemůže použít tento výpovědní důvod. Pokud by jej přesto použil, zaměstnanec by se mohl domáhat neplatnosti takové výpovědi, a pokud by se prokázalo, že zaměstnavatel skutečně zavinil nesplnění požadavků na výkon jeho práce, pak by zaměstnanec v soudním řízení uspěl a výpověď by byla neplatná. Nesplnění požadavků na výkon sjednané práce se může rovněž projevat v tom, že zaměstnanec nepodává, z pohledu zaměstnavatele, uspokojivé pracovní výsledky. Protože jde o subjektivní hodnocení zaměstnavatele, je pro naplnění výpovědního důvodu zapotřebí, aby zaměstnavatel nejdříve zaměstnance na tyto neuspokojivé pracovní výsledky upozornil, tj. konkrétně vymezil, v čem spočívají jeho nedostatky, a poskytl mu přiměřenou dobu na to, aby zaměstnanec mohl vytčené nedostatky odstranit, příp. aby se do budoucna vyvaroval jednání, ve kterém jsou tyto neuspokojivé výsledky spatřovány. Pokud zaměstnanec v zaměstnavatelem poskytnuté lhůtě nedostatky (neuspokojivé pracovní výsledky) neodstraní, může zaměstnavatel přistoupit k výpovědi. Ze zákona platí, že zaměstnavatel musí zaměstnance na neuspokojivé pracovní výsledky

---

<sup>73</sup> Jouza, L.: Zákoník práce s komentářem. 1. vydání. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON, 2006, str. 146.

upozornit **písemně**. Nedostatek písemné formy, jako hmotněprávní podmínka platnosti výpovědi, má za následek neplatnost výpovědi. **Bez písemného upozornění na neuspokojivé pracovní výsledky se zaměstnavatel nemůže odvolávat na tento výpovědní důvod.** Zákon stanoví, že platnost upomínky zaměstnavatele vůči zaměstnanci je **12 měsíců**. To znamená, že dojde-li u zaměstnance opětovně, podle hodnocení zaměstnavatele, k neuspokojivým pracovním výsledkům, avšak na tyto již byl upozorněn v době posledních 12 měsíců, může zaměstnavatel přikročit k výpovědi (za předpokladu splnění všech náležitostí stanovených pro tento výpovědní důvod – tj. zejména neodstranění neuspokojivých pracovních výsledků v přiměřené době, viz níže). Pokud však za stejné situace upozornění zaměstnavatele je starší než 12 měsíců, musí zaměstnavatel, pokud chce uplatnit tento výpovědní důvod, učinit novou písemnou upomínku (upozornění).

K naplnění výpovědního důvodu je zapotřebí, vyjma výše uvedených kritérií, aby zaměstnavatel předtím, než přikročí k výpovědi, poskytl zaměstnanci **přiměřenou dobu** k tomu, aby své neuspokojivé pracovní výsledky napravil. Rozsah doby, z hlediska její přiměřenosti, je ryze individuální záležitostí. Přiměřenost doby, ve které má zaměstnanec vytkaný nedostatek odstranit, musí být posuzována ve vztahu k tomu, o jak závažný nedostatek se jedná. Pokud by zaměstnavatel poskytl zaměstnanci k odstranění nedostatků nepřiměřeně krátkou dobu, mohlo by se jednat o možné zneužití práva a o postup, který nebyl v souladu se základní zásadou pracovněprávních vztahů uvedenou v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.<sup>74</sup> Až v případě, kdy zaměstnanec vytknuté neuspokojivé pracovní výsledky (nedostatky) neodstraní v zaměstnancem poskytnuté přiměřené lhůtě, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď.

Pokud jde o nesplňování stanovených předpokladů a nesplňování stanovených požadavků pro řádný výkon sjednané práce, pak platí, že ve výpovědi lze uplatňovat zároveň **oba výpovědní důvody**. Jestliže však byl ve výpovědi uvedeným jednáním zaměstnance vyčerpán výpovědní důvod spočívající v nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce, nelze z téhož skutkového základu dovodit závěr, že tu jde rovněž o nesplňování

---

<sup>74</sup> Kottbauer, A.: Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges, 2014, str. 210.

požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce zaměstnance.<sup>75</sup>

U tohoto výpovědního důvodu nestačí, aby zaměstnavatel citoval příslušné ustanovení zákoníku práce [§ 52 písm. f)], **ale je nutné důvod uvést skutkově**; při nesplňování předpokladů stačí odkázat na předpis, v němž jsou stanoveny předpoklady pro výkon určité práce. U výpovědi z důvodu nesplňování požadavků je nutno konkretizovat požadavky, které zaměstnanec neplní a v souvislosti s tím nedosahuje očekávaných pracovních výsledků, to je těch požadavků, jejichž neplnění brání zaměstnanci v plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního poměru.<sup>76</sup>

V případě sporu o platnost výpovědi z tohoto důvodu leží důkazní břemeno a břemeno tvrzení na zaměstnavateli, který musí prokázat splnění veškerých kritérií stanovených v příslušném ustanovení zákoníku práce.

#### **g) Výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce**

Tento výpovědní důvod spočívá výhradně v chování zaměstnance, jehož základním znakem je zavinění. Znakem tohoto výpovědního důvodu je porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (dříve pracovní kázně).<sup>77</sup>

Podle uvedeného ustanovení může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Tento poměrně široce vymezený výpovědní důvod lze kategorizovat do tří skutkových podstat, a to:

- zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodu, pro který by bylo možné okamžitě rozvázat pracovní poměr (§ 55 zákoníku práce),

<sup>75</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.12.1976, sp. zn. 5 Cz 52/76.

<sup>76</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.6.1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97.

<sup>77</sup> Pojem „pracovní kázeň“ byl zák. 262/2006 Sb. nahrazen pojmem „povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“.

- zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pro závažné porušení povinností,
- zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pro soustavné méně závažné porušení povinností, pokud byl zaměstnanec v souvislosti s porušením povinností v uplynulých 6 měsících písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Tento výpovědní důvod lze uplatnit v případě, že zaměstnanci neplní svoje základní povinnosti vyplývající pro ně ze zákoníku práce a jiných právních předpisů, pracovní smlouvy, pokynů zaměstnavatele či vedoucích zaměstnanců. S účinností od 1.1.2014 je v ust. § 305 odst. 1 zákoníku práce zakotven zákaz, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená zákoníkem práce. Podle ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobě práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se považuje též jednání, kterého se zaměstnanec dopustil mimo pracovní dobu, avšak pouze tehdy, jestliže zaměstnanec porušil povinnosti související s výkonem jeho práce, které pro něj vyplývají z právních předpisů.<sup>78</sup> Další povinnosti zaměstnanců jsou konkretizovány v ust. § 301 až 303 zákoníku práce. Ústavní soud konstatoval, že prokazování závažného porušování pracovní kázně (nyní povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci) nelze vázat jen na § 73 a 73 (nyní § 301 a 302 platného zákoníku práce) předchozího zákoníku práce, když v těchto ustanoveních jsou základní povinnosti zaměstnanců, resp. vedoucích zaměstnanců uváděny jen obecně, a je tedy v zájmu zaměstnavatele konkretizovat práva a povinnosti zaměstnanců či vazby odpovědnosti mezi pracovníky zaměstnavatele v dalších vnitropodnikových směrnicích či pokynech, jako je např. pracovní řád.<sup>79</sup>

Předpokladem tohoto výpovědního důvodu **je zaviněné jednání zaměstnance**, tj. porušení povinností zaměstnance jeho zaviněným jednáním. Zaviněné jednání však zákoník práce neupravuje. V tomto směru je třeba

<sup>78</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000.

<sup>79</sup> Srov. Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 23.11.1999, sp. zn. II. ÚS 324/99.

přiměřeně použít právní úpravu úmyslu a nedbalosti podle ust. § 15 zák. č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, v platném znění.<sup>80</sup> K naplnění tohoto výpovědního důvodu postačí zavinění ve formě nevědomé nedbalosti.

Z dikce zákonného ustanovení upravující tento důvod výpovědi lze postřehnout, že zákon rozlišuje **různé stupně intenzity** porušení právních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, a to **méně závažné porušení povinností, závažné porušení povinností a porušení povinností zvláště hrubým způsobem**.<sup>81</sup> Pro každou intenzitu porušení právních povinností je v zákoníku práce stanoven jiný právní režim. Intenzita porušení právních povinností však není dána obecně, není stanovena v zákoně (zákoník práce neupravuje porušení pracovních povinností ani jeho intenzitu) či jiných právních předpisech, pracovní smlouvě ani vnitřních předpisech zaměstnavatele. **Míru intenzity je vždy potřeba posuzovat podle individuálních okolností daného případu**. Přitom je potřeba vždy přihlídnout k mnoha faktorům, jako např. ke škodě, která porušením povinností vznikla nebo která hrozila, k významu porušované povinnosti, k dosavadnímu jednání zaměstnance a k jeho osobě, k míře jeho zavinění, k době a situaci, za nichž k porušení povinnosti došlo atd. Na základě komplexního zhodnocení významných faktorů by pak mělo dojít k rozhodnutí, zda zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zruší pracovní poměr či zda mu dá výpověď.

Z hlediska posouzení intenzity je méně závažné porušení právní povinnosti nejnižším stupněm intenzity porušení, se kterým je spojeno právo zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď. V tomto směru judikoval Nejvyšší soud, že *„nižší stupeň intenzity porušení pracovní povinnosti, než je méně závažné porušení, zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti, je proto vždy méně závažným porušením pracovní povinnosti“*.<sup>82</sup> Takovým méně závažným porušením povinnosti může být např. neuklizení pracovních pomůcek (nářadí) ze strany stavebních dělníků, ojedinělý pozdní příchod uklízečky na směnu, kouření na pracovišti mimo vyhrazené prostory apod.

---

<sup>80</sup> Kottbauer, A.: Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges, 2014, str. 213.

<sup>81</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.04.2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.

<sup>82</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8.2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013.

Závažné porušení právní povinnosti je vyšším stupněm intenzity, který zpravidla spočívá v závažnějších důsledcích. Zpravidla sem můžeme zařadit neomluvenou absenci v práci, nepovolené užití služebního vozidla či jiných pracovních pomůcek, požívání alkoholických nápojů, ublížení na zdraví jinému zaměstnanci apod. Vždy ovšem bude velmi záležet na pracovní pozici, kterou zaměstnanec porušující povinnost, zastává. Jinak se bude posuzovat požití alkoholických nápojů např. u úředníka, který pracuje samostatně a ve vymezeném prostoru a v dané chvíli nečiní žádné nebo nedůležité výstupy ze své práce, ve srovnání např. s řidičem kamionové dopravy.

Nejvyšší stupeň intenzity, předpokládaný zákonem, je porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Porušení povinností zvláště hrubým způsobem zakládá zaměstnavateli možnost se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo dle jeho uvážení dát zaměstnanci výpověď. Mezi tyto případy lze řadit situace, kdy zaměstnanec svým jednáním poruší či ohrozí zdraví nebo životy jiných zaměstnanců nebo jiných osob, způsobí značnou škodu nebo ohrozí chod činnosti zaměstnavatele apod.

V praxi bývá velkým problémem určit, zda se v daném případě jedná o porušení pracovních povinností méně závažné, závažné nebo zvláště hrubým způsobem.

Jak již bylo výše uvedeno, ve výpovědním důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, lze nalézt, podle intenzity porušení pracovních povinností, tři skutkové podstaty:

1) První skupinu charakterizují důvody, pro které je možné se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. Tyto důvody jsou taxativně vymezeny v ust. § 55 odst. 1 zákoníku takto:

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

Pokud je naplněn některý z uvedených důvodů, právní úprava dává zaměstnavateli volbu, zda se zaměstnancem okamžitě zruší pracovní poměr

podle ust. § 55 zákoníku práce nebo mu dá výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.

2) Druhou skupinu charakterizují důvody, které spočívají v závažném porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Pokud tedy zaměstnavatel bude kvalifikovat jednání zaměstnance jako závažné porušení jeho pracovních povinností (jak již bylo výše uvedeno, tato kvalifikace není stanovena obecně a je potřeba vždy hodnotit individuálně), může mu dát výpověď, a to bez předchozího upozornění. Pro naplnění výpovědního důvodu v tomto případě bude postačovat, pokud zaměstnanec poruší svoji pracovní povinnost v předpokládané intenzitě, tj. závažně.

K nejčastějším případům závažného porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci patří neomluvené absence a požívání alkoholu nebo jiných návykových látek. Tyto skutečnosti mohou být za určitých okolností (zejména s ohledem na význam pracovní pozice) zaměstnavatelem posouzeny dokonce i jako porušení právních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Jak neomluvené absence, tak i požívání alkoholu nebo jiných návykových látek mohou mít pro zaměstnavatele závažné důsledky. Neomluvené absence mohou negativně ovlivnit produkci zaměstnavatele, neboť se kvůli této absenci vůbec nevyrobí nebo vyrobí se zpožděním produkty, které jsou předmětem jeho činnosti, což může mít za důsledek ztrátu důvěry zákazníků a tím i jeho dobrou pověst. Pojem „neomluvená absence zaměstnance“ není zákoníkem práce ani jinými právními předpisy definován. Vymezení tohoto pojmu lze najít v judikatuře. Nejvyšší soud v tomto směru judikoval, že *„o nemluvené zameškání práce zaměstnancem se jedná tehdy, jestliže zaměstnanec ve sjednané pracovní době neplní svoje pracovní povinnosti z pracovního poměru z důvodu nepřítomnosti na určeném pracovišti a jestliže nepřítomnost není způsobena jeho prokázanou pracovní neschopností, čerpáním dovolené v souladu se zákoníkem práce nebo zákonnou překážkou v práci. O tom, zda jde o omluvené nebo neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s příslušným odborovým orgánem, popřípadě sám, jestliže u něj nepůsobí žádná odborová*

organizace“.<sup>83</sup> Povinností zaměstnance je být v pracovní době přítomen na pracovišti, pokud mu v tom nebrání zákonná překážka v práci (např. dočasná pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená, důležité osobní překážky apod.).<sup>84</sup>

V případě neomluvené absence v práci dává zákoník práce zaměstnavateli i jiné sankční opatření, než jen možnost výpovědi. Je to např. krácení dovolené nebo nevyplacení mzdy. Výpověď je v takovém případě nejpřísnějším sankčním opatřením.

Vyhodnocení rozsahu neomluvených absencí v práci tak, aby mohl být považován za porušení pracovních povinností (méně závažné, závažné nebo zvláště hrubým způsobem) je na zaměstnavateli. Zákoník práce žádné vymezení v tomto směru neupravuje. Neomluvené absence v práci se, stejně jako v ostatních případech porušení pracovních povinností, jak již bylo výše uvedeno, posuzuje ve vztahu k významu vykonávané pracovní pozici. Např. jiné důsledky neomluvené absence vzniknou při nemluvené absenci uklízečky a jiné u manažera nákupu.

Dalším v praxi velice častým případem závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je požívání alkoholických nápojů nebo jiných návykových látek. Povinnost zaměstnanců nepožívat alkoholické nápoje a zneužívat jiné návykové látky je stanovena v ust. § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení, je zaměstnanec povinen nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Z tohoto zákazu jsou připuštěny určité výjimky, a to zaměstnancům pracujícím v nepříznivých mikroklimatických podmínkách (např. zaměstnanci sléváren či hutí) a zaměstnancům, u nichž je požívání alkoholických nápojů součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno (typickým příkladem je např. sládek v pivovaru).

---

<sup>83</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001.

<sup>84</sup> Překážky v práci na straně zaměstnance jsou uvedeny v ust. § 191 až 206 zákoníku práce



Zaměstnavatel oprávněn provádět kontroly, zda zaměstnanec není pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek. Jestliže zaměstnanec bez zjevně závažného důvodu tuto zkoušku odmítne, porušuje svou povinnost, přičemž se jedná minimálně o porušení méně závažné. Pokud zaměstnanec odmítne bez vážného důvodu dechovou zkoušku vícekrát (nejméně třikrát) a bude upozorněn na možnost rozvázání pracovního poměru, může z titulu ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce obdržet výpověď z pracovního poměru.<sup>85</sup>

V praxi velice často dostávám požadavky zaměstnavatelů, obchodních společností, jimž poskytují právní služby, připravit rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu, že zaměstnanci byli přistiženi na pracovišti pod vlivem alkoholických s tím, že to považují za závažné porušení povinností zaměstnance vyplývajících pro ně z právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práce, a tudíž požadují rozvázat pracovní poměr výpovědí či okamžitým zrušením ihned, bez předchozího upozornění na možnost výpovědi, jak předpokládá režim pro soustavné méně závažné porušení povinností zaměstnanců. Přitom se jedná zpravidla o pracovní pozice řadových pracovníků, jejichž porušení pracovních povinností v důsledku požití alkoholických nápojů nemůže ovlivnit ekonomický chod společnosti ani ohrozit zdraví či život ostatních zaměstnanců (pokud by tomu bylo jinak, pak je potřeba rovnou přistoupit k rozvázání pracovního poměru, a to výpovědí nebo okamžitým zrušením, dle aktuálního případu). Protože každý případ se v soudním sporu posuzuje z hlediska míry intenzity porušení povinností zaměstnance individuálně s tím, že se přihlíží k mnoha faktorům a kritériím, doporučuji svým klientům raději situaci řešit napomenutím zaměstnance s výzvou k odstranění závadného stavu a upozorněním na možnost výpovědi tak, aby mohl po opakování (tj. nerespektování výzvy) porušení jeho povinností vyplývajících z pracovního poměru přistoupit k výpovědi pro soustavné, méně závažné porušení povinností zaměstnance, které vyplývají z pracovního poměru. Je samozřejmě zapotřebí, aby zaměstnavatel v tomto případě dodržel veškeré zákonné předpoklady pro uskutečnění této výpovědi (viz níže). Téměř s jistotou lze konstatovat, že jak požívání alkoholických nápojů, tak i neomluvená absence dosahuje vždy

---

<sup>85</sup> Zrutzký, J.: Zákaz alkoholu a kouření. Právní rádce, 2008, č. 10, str. 42.

minimálně intenzity méně závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Naopak nelze vždy zcela jednoznačně určit, že požití alkoholických nápojů nebo neomluvená absence (samozřejmě jedná-li se o případy ojedinělé, nikoli běžně se opakující) je závažným porušením povinností zaměstnance či dokonce porušením zvláště hrubým.

3) Třetí skupinu charakterizují důvody, které spočívají v méně závažném porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práce (dále také jen pracovních povinností). Pro použití tohoto výpovědního důvodu však platí, že k porušení pracovních povinností v této intenzitě (méně závažnému porušení) musí docházet opakovaně nebo soustavně. Na rozdíl od předchozího případu k platné výpovědi nepostačuje, aby se zaměstnanec dopustil porušení pracovních povinností v této intenzitě (méně závažně) pouze jednou. Zákon nestavoví, kolikrát musí zaměstnanec takto porušit své pracovní povinnosti, aby se jednalo o soustavné porušování. Vodítko pro toto určení podává judikatura. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu „*výpovědní důvod pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně (nyní povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci) je naplněn, dopustí-li se zaměstnanec jen jediného méně závažného porušení pracovní kázně, které však není ojedinělé; předpokladem, který musí být splněn současně, proto je, že se předtím – v přiměřené časové souvislosti – dopustil jiných dvou méně závažných porušení pracovní kázně a že byl v této souvislosti s některým z nich v době posledních šesti měsíců upozorněn na možnost výpovědi*“.<sup>86</sup> O soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se bude jednat tehdy, pokud zaměstnanec nejméně třikrát poruší tyto jeho povinnosti, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. Jednání zaměstnance musí však vždy dosahovat intenzity méně závažného porušení stanovené právní povinnosti. Pro platnost výpovědi dále zákon vyžaduje, aby zaměstnanec byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti

---

<sup>86</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 687/2012.

s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi. V tomto upozornění by měl zaměstnavatel skutkově vymežit, v čem spatřuje porušení povinností zaměstnance a vyzvat jej k odstranění závadného stavu či zanechání dalšího jednání, vedoucího k porušování jeho povinností. Rovněž musí být uvedeno, že v případě dalšího opakování, může zaměstnavatel zaměstnanci dát výpověď. Nestačí tady pouhé upozornění na porušení pracovní povinnosti, musí být zároveň uvedeno upozornění na možnost výpovědi v případě dalšího opakování nežádoucího jednání. Pokud jde o charakter upozornění na možnost výpovědi, pak se **nejedná o právní jednání**, neboť samo o sobě nemůže způsobit právní následky. **Jedná se o hmotněprávní podmínku platnosti výpovědi**. Zákon stanoví pro upozornění na možnost výpovědi obligatorní písemnou formu. Tato forma je evidentně stanovena pro snadnější prokazování v případném soudním sporu. Lze si těžko představit, jak by zaměstnavatel v soudním řízení prokazoval ústní upozornění. V úvahu přicházejí v podstatě jen svědecké výpovědi, které by však s odstupem času mohli být ohledně obsahu upozornění nepřesné či zavádějící. Pokud je vyvolán soudní spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru, bude se soud zabývat také, mimo jiné, tím, zda předchozí upozornění bylo důvodné.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce pouze v subjektivní dvouměsíční lhůtě (viz ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce). Ta počíná běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi prokazatelně dozvěděl. Běh dvouměsíční lhůty nezakládá pouhý předpoklad, že důvod k výpovědi nastane, či domněnka, že se zaměstnavatel o porušení povinností zaměstnance mohl či dokonce musel k určitému datu dozvědět.<sup>87</sup> Může se stát, že v průběhu shora uvedené subjektivní lhůty, se jednání zaměstnance stane předmětem šetření jiného orgánu, než zaměstnavatele. Tímto orgánem se rozumí **orgán, který není součástí zaměstnavatele** a do jehož zákonné pravomoci patří posuzování uvedeného jednání zaměstnance. Typicky to budou zejména orgány činné v trestním řízení (Policie ČR) nebo orgán nemocenského pojištění, jako např. okresní správy sociálního zabezpečení, Česká správa sociálního zabezpečení či Ministerstvo

---

<sup>87</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000.

práce a sociálních věcí. Pokud se tedy v průběhu výše uvedené dvouměsíční lhůty stane jednání zaměstnance, ve kterém lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát zaměstnanci výpověď (příp. s ním okamžitě zrušit pracovní poměr) **ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření** (viz ust. § 58 odst. 2 zákoníku práce).

Dopustil-li se zaměstnanec porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině, dvouměsíční lhůta plyne ode dne jeho návratu z ciziny do České republiky. Objektivní lhůta je stanovena jednoroční, a to ode dne vzniku důvodu k výpovědi. Jak subjektivní tak i objektivní lhůta mají **prekluzivní povahu**, to znamená, že po jejich marném uplynutí důvod k výpovědi **zaniká**.

Největším problémem tohoto výpovědního důvodu je správná kvalifikace intenzity porušení pracovních povinností zaměstnance ze strany zaměstnavatele. Posouzení této intenzity provádí, resp. měl by provádět, zaměstnavatel dle shora uvedených kritérií. Ne vždy se však zaměstnavateli podaří tuto intenzitu posoudit, což otvírá zaměstnanci možnost domáhat se neplatnosti výpovědi u soudu. Soud není hodnocením intenzity porušení pracovních povinností zaměstnavatelem vázán. Nejvyšší soud v této souvislosti judikoval, že *„při hodnocení intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu hodnotí určité jednání zaměstnance“*.<sup>88</sup> Často se pak stává, že zaměstnavatel např. dá zaměstnanci výpověď bez předchozího upozornění, neboť má za to, že jde o závažné porušení pracovních povinností zaměstnance. V soudním sporu však následně vyjde najevo, že vzhledem ke všem posuzovaným kritériím zaměstnavatelem stanovená intenzita porušení nedosahuje takové míry, aby mohla být posouzena jako závažné porušení pracovních povinností, ale pouze jako méně závažné porušení pracovních povinností. Taková výpověď je pak shledána neplatnou, neboť nebyly splněny hmotněprávní podmínky, tj. soustavnost porušování pracovních povinností a písemné upozornění na možnost výpovědi.

S chybnou kvalifikací míry intenzity porušení povinností vyplývajících

---

<sup>88</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.1.2000, sp. zn. 21Cdo 1228/99.

z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může souviset také nesprávný postup zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Jak bylo výše uvedeno, v případě opakovaného méně závažného porušení povinností vyplývajících z předpisů vztahujících se k vykonávané práci je zaměstnavatel povinen zaměstnance na možnost výpovědi předem upozornit (dle ustálené soudní praxe je potřeba min. 3 upozornění), přičemž platnost takového upozornění je 6 měsíců. Pokud zaměstnavatel nesprávně kvalifikuje míru intenzity porušení (kvalifikuje jako vyšší míru intenzity porušení, která nevyžaduje předchozí upozornění), zaměstnanec má možnost úspěšně napadnout nesprávný postup zaměstnavatele, tj. nedostatek předchozího upozornění.

V případě výpovědi pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je relevantní obranou rovněž dovolání se nedostatku zavinění. Podle dále citovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu tak je nutné se zabývat i deliktní způsobilostí, sestávající ze schopnosti určovací a schopnosti rozpoznávací.<sup>89</sup> Způsobilost rozpoznávací (rozumové kritérium, intelektuální složka) se rozumí schopnost vnímat protiprávnost svého jednání, zatímco způsobilost určovací (volní kritérium) je vymezována jako schopnost určit volní zaměření svého jednání a klást odpor pohnutkám vedoucím k protiprávnímu jednání, tedy schopnost ovládat své jednání (srov. též § 261 odst. 1 zákoníku práce). Výjimečně zákon přiznává deliktní způsobilost i tomu, kdo v daném okamžiku neměl schopnost určovací a rozpoznávací, jestliže se však do stavu, v němž není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, uvedl vlastní vinou (srov. též § 261 odst. 2 zákoníku práce).<sup>90</sup>

Závěrem je potřeba uvést, že v praxi zaměstnavatelé často chybují v tom, že nesprávně posoudí, zda se jedná o výpovědní důvod uvedený v ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, tj. neuspokojivé pracovní výsledky, nebo o výpovědní důvod uvedený v ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, tj. porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Tyto dva výpovědní důvody bývají často směřovány. Nejvyšší soud k této záležitosti judikoval, že *„rozhodující pro posouzení, zda vytýkané jednání představuje*

---

<sup>89</sup> Hromada, M.: Pracovněprávní spory. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, str. 126.

<sup>90</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2014, sp. zn. 21 Cdo 752/2013.

*neuspokojivé pracovní výsledky ne smyslu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, nebo zda jde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, je, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, které ale musí být zaviněno alespoň z nedbalosti. Není-li byt' jen nedbalostního porušení pracovních povinností, nemůže se jednat o výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, ale případně, při splnění dalších zákonných požadavků, pouze o výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce“.<sup>91</sup>*

#### **h) Výpověď podle § 52 písm. h) zákoníku práce**

Podle tohoto ustanovení může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, pokud poruší zvlášt' hrubým způsobem jinou povinnost stanovenou mu v ust. § 301a zákoníku práce. Tento výpovědní důvod byl do zákoníku práce doplněn novelou č. 365/2011 Sb., tj. s účinností do 01.01.2012. Dává zaměstnavatelům možnost výjimečně rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr za jeho chování mimo pracovní dobu a mimo jeho pracoviště, a to bez přímé souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů pro zaměstnavatele. Toto ustanovení podléhá četné kritice a podle mnohých autorů v zákoníku práce nemá své místo. Např. podle citovaného autora tento výpovědní důvod se zcela vymyká z předmětu úpravy pracovněprávních vztahů, kterým je úprava právních poměrů při výkonu závislé práce a do soukromoprávní úpravy, kterou je zákoník práce, nepatří.<sup>92</sup> S tímto názorem nelze jinak, než souhlasit. Tato ustanovení zcela obrací dosavadní pojetí této problematiky a v podstatě nyní povoluje to, co bylo do 31.12.2011 výslovně zakázáno.<sup>93</sup>

Zákoník práce v ust. § 301a upravuje jiné povinnosti zaměstnanců. Stanoví, že zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1.1.2011 do 31.12.2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné

---

<sup>91</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012.

<sup>92</sup> Kottbauer, A.: Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges, 2014, str. 219-220.

<sup>93</sup> Srov. ust. § 57 zákoníku práce platného do 31.12.2011, kde bylo upraveno, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností stanovený § 56 odst. písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění, pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce.

pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.<sup>94</sup>

Pro užití tohoto výpovědního důvodu není rozhodné, zda bylo porušení jiné povinnosti ze strany zaměstnance zjištěno vlastní kontrolou zaměstnavatele nebo kontrolním šetřením provedeným na podnět zaměstnavatele okresní správou sociálního zabezpečení či jinou osobou, kterou si zaměstnavatel na provedení kontroly zjednal.

Jak plyne z citovaného ust. § 301a zákoníku práce musí se vždy jednat o porušení povinností v období prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti, tj. v době, kdy hmotné zabezpečení poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel (v podobě náhrady mzdy nebo jiného příjmu). Po uplynutí této doby již není možné, aby zaměstnavatel uplatnil tento výpovědní důvod.

Aby mohl zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu, musí kvalifikovat porušení povinností zaměstnance stanovených v ust. § 301a zákoníku práce jako **zvlášť hrubé**. Zákoník práce tedy pro naplnění tohoto výpovědního důvodu stanoví **nejvyšší možnou intenzitu porušení povinností stanovených** v ust. § 301a zákoníku práce (srov. výklad o intenzitě porušení povinností v předchozím výpovědním důvodu). Tak by bylo možné posoudit např. případy, kdy zaměstnanec uznání dočasné pracovní neschopnosti využije k vykonávání jiné výdělečné činnosti nebo rekreaci. Naproti tomu naplnění výpovědního důvodu zcela jistě nebude postačovat jen jedna kontrola zaměstnance.

S porušením jiné povinnosti zaměstnance spojuje zákoník práce možnost výpovědi ze strany zaměstnavatele, nikoli okamžitého zrušení pracovního poměru, ač jsou jiné povinnosti zaměstnancem porušeny zvlášť hrubým způsobem. Protože se nejedná o porušení povinnosti vyplývající zaměstnanci z právních předpisů vztahujícím se k jím vykonávané práci, nelze tedy aplikovat ust. § 52 písm. g) nebo § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Pro uplatnění tohoto výpovědního důvodu stanoví zákoník práce zvláštní režim. Podle ust. § 57 zákoníku práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pouze **do 1 měsíce** ode dne, kde se o tomto důvodu k výpovědi dozvěděl, nejpozději však **do 1 roku** ode dne, kdy takový důvod k výpovědi

---

<sup>94</sup> Viz ust. § 56 odst. 2 zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

vznikl. 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.

Na použití tohoto výpovědního důvodu se dle ust. § 54 písm. d) zákoníku práce **nevztahuje ochranná doba** (blíže v kapitole III., části 3.9.3. této práce).

S tímto výpovědním důvodem úzce souvisí i jiné postižení zaměstnance, a to v podobě snížení či neposkytnutí náhrady mzdy. Toto jiné postižení upravuje ust. § 192 odst. 5 zákoníku práce, kde je stanoveno, že pokud zaměstnanec porušil v období první 14 kalendářních dnů a v období od 1.1.2012 do 31.12.2013 v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti uvedené v ust. § 192 odst. 6, větě první zákoníku práce, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout. Náhrada mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce. **Toto ustanovení tedy vylučuje dvojí postižení zaměstnance při naplnění uvedeného výpovědního důvodu.** Zaměstnavatel má v případě, že dojde k porušení shora uvedených povinností zaměstnance, možnost volby, jak zaměstnance postihne. Buď mu může snížit či neposkytnout náhradu mzdy nebo platu za příslušné období pracovní neschopnosti, nebo dát zaměstnanci výpověď ve smyslu ust. § 52 písm. h) zákoníku práce. Zaměstnavatel však nikdy nemůže uplatnit obě sankce.

### **3.9. Zákaz výpovědi obecně**

Zákoník práce upravuje specifickou ochranu zaměstnanců před výpovědí, a to v situacích, kdy by důsledky rozvázání pracovního poměru byly pro zaměstnance nepřiměřeně tvrdé a sociálně nežádoucí. Zákaz výpovědi je projevem jedné ze základních zásad sledovaných zákoníkem práce, kterou je, mimo jiné, zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.<sup>95</sup> Ochrana, tj. zákaz výpovědi, se v obecné rovině poskytuje zaměstnancům, kteří se dočasně

---

<sup>95</sup> Viz ust. § 1a odst. 1, písm. a) zákoníku práce.



nacházejí v obtížné životní (zdravotní či osobní) situaci, která jim znemožňuje možnost hledání nového zaměstnání. Doba, na kterou se zákaz výpovědi vztahuje, tj. doba, po kterou je zaměstnanec chráněn před možností výpovědi, se nazývá **ochranná doba**. Rozhodným pro existenci ochranné doby je stav v okamžiku, kdy byla výpověď ze strany zaměstnavatele doručena zaměstnanci, nikoli stav v době rozhodování soudu. Ke skutečnostem, které nastaly po doručení výpovědi, se proto nemůže přihlížet. Právní rámec zákazu výpovědi dává ust. § 53 zákoníku práce a vztahuje se na výpovědi ze všech výpovědních důvodů. Ust. § 54 zákoníku práce stanoví určité výjimky, kdy se zákaz výpovědi neuplatní. Protože jde o právní institut ochrany zaměstnance, zákaz výpovědi se vztahuje jen na výpověď ze strany zaměstnavatele. Ochrana zaměstnancům se projevuje dvojím způsobem. V první řadě se jedná o zákaz výpovědi určitým kategoriím zaměstnanců, kteří se nacházejí v ochranné době v okamžiku doručení výpovědi. Druhou rovinou je prodloužení pracovního poměru, pokud se zaměstnanec dostane do ochranné doby v průběhu trvání výpovědní doby. Ochrana v tomto případě nespočívá v zákazu výpovědi, nýbrž v prodloužení doby trvání pracovního poměru o dobu, kdy byl zaměstnanec v ochranné době.<sup>96</sup>

### **3.9.1. Jednotlivé případy zákazu výpovědi**

Zaměstnavateli se ve smyslu ust. § 53 zákoníku práce zakazuje dát zaměstnanci výpověď v následujících případech:

#### **a) Zákaz výpovědi v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným**

Podle ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je zakázáno dát zaměstnanci výpověď 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 do lázeňského léčení až do dne jejich ukončení. Z tohoto ustanovení je zřejmé, že ochrana se poskytuje zaměstnancům, kteří byli uznáni dočasně práce neschopnými.<sup>97</sup> Ochranná doba se tedy vztahuje po dobu

---

<sup>96</sup> Hůrka, P. a kolektiv: Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, str. 186.

<sup>97</sup> Viz ust. § 25 písm. a) a ust. § 55 a násl. zákona o nemocenském pojištění.

dočasné pracovní neschopnosti, tj. od uznání pracovní neschopnosti lékařem až do ukončení této neschopnosti, které opět provádí lékař. V této době zaměstnavatel nemůže (až na určité výjimky – viz níže) zaměstnanci dát výpověď. Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci dát výpověď též v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu do lázeňského léčení až do dne jejich ukončení (propuštění). Ochranná doba se vztahuje tedy i na dobu, kdy je zaměstnanec hospitalizován nebo umístěn v lázeňském zařízení. O ústavním ošetřování nebo lázeňském léčení rozhoduje taktéž lékař.

Zvláštní režim stanoví zákoník práce pro onemocnění tuberkulózou (vzhledem k závažnosti takového onemocnění a jeho následkům). Při tomto onemocnění se ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.

Ze zákonné ochrany jsou vyňaty případy dočasné pracovní neschopnosti, kterou si zaměstnanec sám úmyslně přivodil nebo která vznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek. V těchto případech se zaměstnanec nemůže úspěšně odvolávat zákazu výpovědi (tj. použití ochranné doby) stanoveného v ust. § 53 odst. 1, písm. a) zákoníku práce.

### **b) Zákaz výpovědi při povolání k výkonu vojenského cvičení**

Podle ust. § 53 odst. 1, písm. b) zákoníku práce se zakazuje dát zaměstnavateli výpověď v ochranné době 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. Zákaz výpovědi se dle tohoto ustanovení může týkat jen zaměstnance – **vojáka v záloze, který byl povolán k vojenskému cvičení jako přípravu k plnění úkolů ozbrojených sil nebo k výjimečnému vojenskému cvičení, pokud to vyžadují záchranné práce při živelných pohromách nebo při jiných závažných situacích ohrožujících zdraví a životy lidí, značné majetkové hodnoty, životní prostředí atd.**<sup>98</sup> Zákaz výpovědi je v tomto případě koncipován pro případy „vyššího zájmu“, kterým je ochrana státu či veřejného pořádku, anebo ochrana zdraví, životů a jiných hodnot nadřazených hodnotám vyplývajících z pracovního poměru.

---

<sup>98</sup> Viz ust. 12 odst. 1 a 2 zák. č. 585/2004 Sb., zákona o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), v platném znění

### **c) Zákaz výpovědi v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce**

Zákaz výpovědi je stanoven také v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce. Tento zákaz výpovědi je upraven v ust. § 53 odst. 1, písm. c) zákoníku práce. Pro účely zákoníku práce se za výkon veřejné funkce považuje, ve smyslu ust. § 201 zákoníku práce, plnění povinností vyplývajících z funkce, která je:

- a) vymezena funkčním nebo časovým obdobím a
- b) obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů.

Výkonem veřejné funkce je typicky funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva obce či kraje. Ochranná doba se v tomto případě uplatní jen tehdy, pokud zaměstnanec byl pro výkon veřejné funkce uvolněn v plném rozsahu, a tudíž povinnost z pracovního poměru vůbec nevykonává. Pokud by zaměstnanec k výkonu veřejné funkce nebyl zcela uvolněn, pak zákaz výpovědi nelze uplatnit.

### **d) Zákaz výpovědi těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou zaměstnanci nebo zaměstnanci čerpající rodičovskou dovolenou**

Zaměstnavateli se podle ust. § 53 odst. 1, písm. d) zákoníku práce zakazuje dát výpověď v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou (viz ust. § 195 zákoníku práce) nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou (viz ust. § 196 a 197 zákoníku práce). Ochranná doba trvá po celou dobu těhotenství zaměstnankyně, přičemž tato doba běží již od početí bez ohledu na to, zda o těhotenství sama zaměstnankyně nebo zaměstnavatel věděli. Pokud by zaměstnavatel dal zaměstnankyni výpověď a v době doručení by byla již těhotná (což se mnohdy může prokázat až následným lékařským vyšetřením), zakládá tato skutečnost důvod neplatnosti výpovědi. Rovněž v případě mateřské dovolené i rodičovské dovolené běží ochranná doba po celou dobu jejich trvání.

Ochranná doba podle ust. § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce navazuje na ustanovení čl. 29 Listiny základních práv a svobod, podle kterého mají ženy

právo také na zvláštní pracovní podmínky.<sup>99</sup>

### e) **Zákaz výpovědi zaměstnanci pracujícím v noci**

Podle ust. § 53 odst. 1 písm. e) zákoníku práce se zakazuje zaměstnavateli dát výpověď v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci. **Noční prací** se ve smyslu ust. § 78 odst. 1, písm. j) zákoníku práce rozumí **práce konaná v noční době, tj. mezi 22. a 6. hodinou**. Neschopnost zaměstnance konat práci v noci musí být stanovena na základě lékařského posudku. I v tomto případě nepostačí pouhé obecné doporučení praktického lékaře (srov. výklad o lékařském posudku v kapitole III., části 3.8.3. této práce).

### 3.9.2. Účinky zákazu výpovědi

Výpověď, kterou zaměstnavatel dá zaměstnanci přes zákaz uvedený v ust. § 53 zákoníku práce, **je neplatná**. Ustanovení je kogentní, tudíž není možné mezi účastníky v pracovní smlouvě (ani jednostranně např. ve vnitřním předpisu či jiném právním předpisu vydaném zaměstnavatelem) sjednat odlišnou úpravu, a to ani ve prospěch zaměstnance.

Jak již bylo výše uvedeno, zákaz výpovědi se vztahuje jednak na určitou kategorii zaměstnanců (např. zaměstnance konající práci v noci nebo těhotné zaměstnankyni) a jednak na všechny zaměstnance, kteří se dostanou do určité situace (např. dočasná pracovní neschopnost, zvolení do veřejné funkce apod.). Jsou-li splněny podmínky uvedené v ust. § 53 zákoníku práce a nejedná se o výjimky stanovené v ust. § 54 zákoníku práce (viz níže), to znamená, že zaměstnanec se nachází v ochranné době, **zaměstnavateli je zakázáno dát zaměstnanci výpověď**. Porušení tohoto zákazu má za následek neplatnost výpovědi. V praxi ovšem velice často dochází k situacím, že zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď a důvody zákazu výpovědi teprve nastanou. Tyto důvody musí však nastat dříve, než dojde ke skončení pracovního poměru, tj. než uplyne výpovědní doba. Popsanou situaci řeší ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce, kde je uvedeno, že pokud byla zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné

---

<sup>99</sup> Kottbauer, A.: Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges, 2014, str. 222.

době, **ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává**. V tom případě skončí pracovní poměr teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Uvedené ustanovení tedy upravuje, že pokud by se po výpovědi objevily důvody zákazu výpovědi, tj. zaměstnanec by se následně dostal do ochranné doby a tato by trvala až do skončení výpovědní doby, **ochranná doba se do výpovědní doby nebude započítávat a pracovní poměr se prodlouží o zbývajících část výpovědní doby po uplynutí ochranné doby**. Tak např. výpověď byla zaměstnanci dána 23.10.2015. Za normálních okolností by pracovní poměr skončil 31.12.2015. Pokud však zaměstnanec bude od 10.12.2015 v pracovní neschopnosti (tj. v ochranné době) a tato pracovní neschopnost skončí až 10.01.2016 (tj. po uplynutí výpovědní doby), ochranná doba se nebude započítávat do výpovědní doby a zbývajících část této výpovědní doby poběží po návratu zaměstnance do práce, v tomto případě další 21 dní (do výpovědi se nebude započítávat období od 10.12.2015 do 31.12.2015). Zákoník práce dává zaměstnanci možnost po uplynutí ochranné doby v práci pro zaměstnavatele nepokračovat. To však vyžaduje, aby zaměstnanec tuto skutečnost zaměstnavateli sdělil. Pro toto sdělení nejsou v zákoně předepsány žádné podmínky ani forma. Přesto v rámci zachování právní jistoty lze doporučit písemnou formu tohoto sdělení, které bude zaměstnavateli prokazatelně doručeno, tj. nejlépe osobně proti podpisu zaměstnavatele. Pokud však ochranná doba začne ve výpovědní době a také ve výpovědní době skončí (v praxi se často vyskytují i případy, kdy během výpovědní doby se zaměstnanec ocitne v ochranné době i opakovaně), **tato výpovědní doba se o ochrannou dobu neprodlužuje**. V tomto případě tedy ochranná doba nemá žádné účinky.

### **3.9.3. Výjimky ze zákazu výpovědi**

Shora uvedené zákazy výpovědi však neplatí absolutně. Zákoník práce stanoví určité případy, kdy je tento zákaz prolomen. Tyto případy jsou uvedeny v ust. § 54 zákoníku práce. Jedná se o situace, kdy nelze zaměstnavateli spravedlivě bránit, aby se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr, a to i přes probíhající ochrannou dobu. Stejně jako zákaz výpovědi, tak i výjimky ze

zákazu výpovědi, neplatí absolutně. Z těchto výjimek jsou vyloučeny určité situace a okruh zaměstnanců, které je žádoucí chránit.

Podle uvedeného ustanovení se zákaz výpovědi nevztahuje (tj. možnost použít výpověď i v probíhající ochranné době) na výpověď danou zaměstnanci:

**a) pro organizační změny uvedené v ust. § 52 písm. a) a b) zákoníku práce.**

To je v případech, kdy je výpověď daná z důvodu rušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Zákaz výpovědi je prolomen z důvodu, že pro zaměstnance nemá smysl prodlužování pracovního poměru, když mu zaměstnavatel již nemůže přidělovat původně sjednanou práci dle pracovní smlouvy (neboť dochází k jeho zrušení), příp. mu ji přidělovat v místě sjednaném v pracovní smlouvě (neboť dochází k jeho přemístění). Zaměstnavatel tedy nemůže objektivně plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Zákaz výpovědi je však zachován v případě organizačních změn uvedených v ust. § 52 písm. b) zákoníku práce, **jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.** To je např. v situaci, kdy místo výkonu práce dle pracovní smlouvy je definováno územím obce a zaměstnavatel se přemísťuje v rámci této obce.

Zákaz výpovědi je rovněž zachován [viz ust. § 54 písm. b) zákoníku práce] v případě organizačních změn uvedených v ust. § 52 písm. b) zákoníku práce, pokud se jedná o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpá mateřskou dovolenou. Těhotná zaměstnankyně a zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, jsou chráněny po celé období (tj. po dobu těhotenství a po dobu mateřské dovolené). V případě rodičovské dovolené je doba ochrany limitována, a to pouze do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.<sup>100</sup>

**b) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr** (viz ust. § 55 zákoníku práce), pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou

---

<sup>100</sup> Podle ust. § 195 zákoníku práce přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů. V případě dvou a více dětí činí mateřská dovolená 37 týdnů.

dovolenou. I v tomto případě se poskytuje ochrana zaměstnankyni pečující o narozené dítě rámci mateřské dovolené a rovněž zaměstnanci čerpajícímu rodičovskou dovolenou, avšak v tomto případě s uvedeným časovým omezením, tj. pouze po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Pokud byla zaměstnankyni nebo zaměstnanci dána výpověď, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, před nástupem na mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské nebo rodičovské dovolené (platí zde shora uvedený časový limit), **skončí výpovědní doba současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.** V tomto případě tedy dochází k prodloužení výpovědní doby ze zákona (*ex lege*).

- c) **pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci** [§ 52 písm. g) zákoníku práce] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h) zákoníku práce]. Uvedená výjimka neplatí, pokud jde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance či zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Tito zaměstnanci požívají ochranu vždy a ochranou dobu nelze vyloučit.

Ve všech ostatních případech, na které se dle ust. § 53 zákoníku práce vztahuje ochranná doba, jsou zaměstnanci před výpovědí chráněni.

## Kapitola IV.

### Okamžité zrušení pracovního poměru

#### 4.1. Okamžité zrušení pracovního poměru obecně

Okamžité zrušení pracovního poměru představuje mimořádný způsob skončení pracovního poměru. Jedná se o jednostranné právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru s okamžitými účinky, tj. s účinky od okamžiku doručení písemného projevu o okamžitém zrušení pracovního poměru druhému účastníku (účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají ze zákona, a nelze tedy odsunout na jiný den).<sup>101</sup> Vzhledem k okamžitým účinkům okamžitého zrušení pracovního poměru nelze tedy, na rozdíl od výpovědi, učinit ani jeho zpětvzetí. Právní jednání směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru se stejně jako u výpovědi posuzuje podle stavu v době, kdy byl projev vůle (v tomto případě zrušovací projev) doručen druhému účastníkovi.

Tímto způsobem lze rozvázat pracovní poměr jen ve výjimečných, velmi závažných situacích, kdy je v podstatě nemožné v pracovním poměru pokračovat až do vypršení výpovědní doby. Důvody rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením jsou taxativně vyjmenovány v zákoníku práce.

Jak již bylo uvedeno, jedná se o jednostranné právní jednání, které může učinit jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Okamžité zrušení pracovního poměru je upraveno v ust. § 55 a násl. zákoníku práce a jedná se o ustanovení kogentní. Vzhledem k závažnosti dopadů tohoto právního jednání klade právo vysoké požadavky na formální i obsahové náležitosti tohoto právního jednání.<sup>102</sup>

Pokud jde o zákonné požadavky na okamžité zrušení pracovního poměru, pak je stanoveno, že jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec musí okamžité zrušení pracovního poměru učinit **písemně** s tím, že v něm musí skutkově vymezit důvod tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem (to ostatně platí i pro výpověď). Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru nelze dodatečně měnit. K okamžitému zrušení pracovního poměru učiněnému v jiné než písemné formě se nepřihlíží, jedná se tedy o zdánlivé (neexistující) právní

---

<sup>101</sup> Srov. např. Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19.3.1971, sp. zn. 3 Cz 4/71 (R14/1972).

<sup>102</sup> Hůrka, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexijistoty v českém pracovním právu, Praha, Auditorium s.r.o., 2009, str. 104.



jednání (viz ust. § 60 zákoníku práce).

#### **4.2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem**

Podle ust. § 55 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnavatel výjimečně pracovní poměru okamžitě zrušit jen tehdy:

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

Ad a) Z citovaného ustanovení je zřejmé, že podmínkami pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou: úmyslný trestný čin, pravomocné rozhodnutí soudu, trest odnětí svobody s délkou trvání více než 1 rok, resp. více než 6 měsíců v případě trestného činu spáchaného při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Všechny tyto podmínky musí být splněny najednou. Nelze proto okamžitě pracovní poměr zrušit se zaměstnancem, který spáchal nedbalostní trestný čin, nebo rozhodnutí o jeho vině a trestu nenabylo dosud právní moci, anebo stanovená délka trestu odnětí svobody nedosahuje zákonný limit, příp. došlo k uložení jiného trestu než odnětí svobody. Jak již bylo výše uvedeno, právní jednání směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru (zrušovací projev vůle) je potřeba posuzovat podle stavu, kdy byl doručen druhému účastníku. V tomto směru tedy platí, že i následné rozhodnutí, kterým bude původní pravomocné rozhodnutí zrušeno (např. na základě podané stížnosti pro porušení zákona či dovolání), nebude mít vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu však v praxi není příliš časté.

Ad b) Na rozdíl od prvního důvodu, bývá tento důvod v praxi uplatňován daleko častěji. Podmínkou uplatnění tohoto důvodu je porušení právních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. To znamená, že zákon vyžaduje nejvyšší možnou intenzitu porušení povinností na straně zaměstnance. Jak již bylo vyloženo v části věnované výpovědi (srov. kapitola III., části 3.8.2. této

práce), míra intenzity porušení povinností zaměstnance není nikde stanovena, posuzuje se vždy individuálně (nikoli tedy obecně) podle mnoha kritérií. V tomto směru lze odkázat na rozhodnutí Nejvyššího soudu, který judikoval, že „pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinnosti pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.“<sup>103</sup> Protože posouzení intenzity porušení povinností ze strany zaměstnance není jednoduché a ne vždy jednoznačné, z praktických důvodů vždy doporučuji upřednostnit rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce pro závažné porušení povinností zaměstnance. Důkazní břemeno v případném soudním sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru leží na zaměstnavateli a ne vždy se

---

<sup>103</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.11.2014, sp. zn. 21 Cdo 2298/2013.

mu podaří jeho kvalifikaci intenzity porušení povinností zaměstnance u soudu obhájit. Určitým vodítkem pro zaměstnavatele by v tomto směru mohlo být rozhodnutí Nejvyššího soudu, kterým konstatoval, že *„útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím), nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatel bez odpovídajícího protiplnění), zpravidla již sám o sobě postačuje pro závěr o zvlášť hrubém porušení předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Za takové zvlášť hrubé porušení povinností lze považovat jednání zaměstnance, který v evidenci zaměstnavatele vyznačí příchod do zaměstnání, z pracoviště se vzdálí, aby se věnoval svým soukromým zájmům, poté vyznačí odchod z pracoviště a předstírá tak výkon práce pro zaměstnavatele.“*<sup>104</sup> Rovněž za takové zvlášť hrubé porušení povinností lze považovat odmítnutí vykonávat práci podle pracovní smlouvy. V této souvislosti dovodil Ústavní soud, že *„dávali zaměstnanec zřetelně najevo, že odmítá vykonávat práci podle pracovní smlouvy, nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby čekal, až se zaměstnanec dopustí neomluvené nepřítomnosti na pracovišti ve větším rozsahu.“*<sup>105</sup> Vyšší míra intenzity porušení povinností byla shledána rovněž v případě, kdy zaměstnanec úmyslně porušoval povinnost konat práci podle pracovní smlouvy podle pokynů zaměstnavatele, a kdy své jednání nezměnil ani přes ústní a písemné výtky.<sup>106</sup>

Okamžitým zrušením pracovního poměru může být postihnuto i jednání zaměstnance proti zájmům zaměstnavatele mimo stanovanou pracovní dobu. Nemusí tímto jednáním ani plnit pracovní úkol nebo činnosti v přímé souvislosti s ním.<sup>107</sup> Takto bylo postihnuto jednání zaměstnance, který se měl protiprávního jednání dopustit tím, že se ve spolupráci s další osobou pokusil z objektu zaměstnavatele vyvést po skončení prodejní doby zboží, které nebylo zapláceno. Tohoto jednání se zaměstnanec dopustil v době svého pracovního volna (v neděli ve 22.30 hod.), kdy však jeho pracovní poměr k zaměstnavateli trval.<sup>108</sup>

V praxi se často setkat se situacemi, kdy zaměstnavatel, za účelem

---

<sup>104</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

<sup>105</sup> Srov. usnesení Ústavního soudu ze dne 21.04.2004, sp. zn. IV. ÚS 367/03.

<sup>106</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.10.2014, sp. zn. 21 Cdo 1822/2013.

<sup>107</sup> Hromada, M.: Pracovněprávní spory. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, str. 128.

<sup>108</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

rychlého se zbavení zaměstnance přikročí k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, aniž by byly splněny zákonné požadavky. Velice často zaměstnavatelé nesprávně kvalifikují míru intenzity porušení právních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práce a v soudních sporech jsou poté neúspěšní. Proto předtím, než zaměstnavatel učiní právní jednání směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru, měl by velice pečlivě posoudit jednání zaměstnance, zejména pokud jde o míru intenzity porušení jeho povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Jak již jsem uvedl výše, v situacích zjevně vyvolávající pochybnosti o tom, zda míra intenzity porušení povinností zaměstnance dosahuje nejvyššího stupně (tj. porušení zvláště hrubým způsobem), doporučuji rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, kde je přípustná i nižší intenzita porušení povinností zaměstnance, než jen ta nejvyšší možná.

Stejně jako v případě výpovědi je i před okamžitým zrušením pracovního poměru chráněna určitá skupina zaměstnanců, do které patří těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanec nebo zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou (viz ust. § 55 odst. 2 zákoníku práce). S těmito zaměstnanci zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením nesmí. Nedodržení tohoto ustanovení má za následek neplatnost právního jednání.

#### **4.3. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem**

Možnost rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením dává zákoník práce také zaměstnanci. Zákoník práce v ust. § 56 definuje stejně jako případě okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele pouze 2 důvody, ze kterých může zaměstnanec se zaměstnavatel pracovní poměr rozvázat okamžitým zrušením. Rovněž toto ustanovení je kogentní. Podle uvedeného ustanovení může zaměstnanec pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže:

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

b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

Ad a) Pro naplnění podmínek tohoto důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru musí existovat zdravotní indispozice zaměstnance, která je kvalifikována v lékařském posudku<sup>109</sup>, pro kterou zaměstnanec nemůže konat dosavadní práci bez vážného ohrožení jeho zdraví a zároveň mu zaměstnavatel neumožnil výkon jiné práce, jež by odpovídala jeho zdravotnímu stavu. Všechny stanovené podmínky musí být splněny najednou. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance musí být stanovena v řádném lékařském posudku, vydaném poskytovatelem pracovnělékařských služeb (příp. správního orgánu, který posudek přezkoumává), nepostačuje tedy pouhé doporučení praktického lékaře, příp. jiná lékařská zpráva. Podkladem pro uplatnění tohoto důvodu musí být vždy pouze a jen lékařský posudek. Zároveň je zapotřebí, aby zaměstnavatel v zákonem stanovené lhůtě (15 dnů ode dne předložení lékařského posudku) neumožnil zaměstnanci výkon jiné, pro něho vhodné práce vzhledem k jeho zdravotnímu stavu. To znamená, že zaměstnavatel nesplní svoji povinnost uloženou mu v ust. § 41 odst. 1, písm. a) nebo b) zákoníku práce. Ode dne předložení lékařského posudku zaměstnanec nemá povinnost vykonávat práci, kterou podle tohoto lékařského posudku vykonávat nesmí. Do doby převedení na jinou práci nebo do rozvázání pracovního poměru se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ust. § 208 zákoníku práce a zaměstnanci tak přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku<sup>110</sup>, a to po dobu, která odpovídá délce výpovědi doby.

Ad b) Základní povinností zaměstnavatele je ve smyslu ust. § 38 odst. 1, písm. a) zákoníku práce, mimo jiné, platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat. Pokud zaměstnavatel tuto svou základní povinnost neplní, významně tak ovlivňuje majetkovou sféru zaměstnance a tím negativně působí na možnosti uspokojování jeho potřeb. Proto zákon dává zaměstnanci možnost, pracovní poměr rozvázat okamžitým zrušením. K naplnění tohoto důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru je však zapotřebí, aby zaměstnavatel byl

---

<sup>109</sup> Formální náležitosti lékařského posudku o zdravotní způsobilosti jsou upraveny zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, vyhláškou č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci a vyhláškou č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. Specifické náležitosti lékařského posudku o nemoci z povolání jsou pak dále upraveny ve vyhlášce č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání.

<sup>110</sup> Průměrným výdělkem se v smyslu ust. § 67 odst. 3 zákoníku práce rozumí průměrný měsíční výdělek.

v prodlení s úhradou mzdy nebo platu, a to po dobu alespoň 15 dnů po jejich splatnosti. Splatnost mzdy je zapotřebí posuzovat podle ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení 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. Splatnost mzdy nebo platu může být zkrácena kolektivní nebo individuální smlouvou, příp. vnitřním předpisem. Nedojde-li k takovému zkrácení, je splatnost právním předpisem dána na celý následující kalendářní měsíc. K okamžitému zrušení pracovního poměru je přikročit až po uplynutí 15denní lhůty po skončení měsíce, v němž mají být mzda nebo plat poskytnuty. Výplatní termín v tomto směru není pro možnost okamžitého zrušení pracovního poměru rozhodný.<sup>111</sup> Pokud se zaměstnanec rozhodne pracovní poměr rozvázat okamžitým zrušením z tohoto důvodu, pak zrušovací projev směrem k zaměstnavateli nemusí učinit ihned po uplynutí stanovené 15denní lhůty po splatnosti. Tato lhůta pouze určuje zaměstnavateli, do kdy má svoji povinnost splnit a zaměstnanci, kdy nejdříve může zrušovací projev učinit. Pokud se zaměstnavatel dostane do prodlení s výplatnou mzdy nebo platu předpokládaného zákonem pro okamžité zrušení pracovního poměru a zaměstnanec k tomuto okamžitému zrušení pracovního poměru přikročí, pak zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele, stejně jako v předchozím případě, náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do **2 měsíců** ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl, nejpozději **do jednoho roku** ode dne, kdy tento důvod vznikl. Zákoník práce tak stanoví pro možnost uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru jak subjektivní (2 měsíční), tak i objektivní (1 roční) lhůtu. V obou případech se jedná o lhůtu prekluzivní (propadnou), po jejímž uplynutí právo na rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením zaniká.

---

<sup>111</sup> Hůrka, P., Bezouška, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, 1. vydání, Praha, ANAG, 2008, str. 214.

#### **4.4. Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance**

Zákoník práce umožňuje uzavřít pracovní poměr i s nezletilým zaměstnancem. Způsobilost nezletilého zaměstnance uzavřít pracovní poměr je od 1.1.2014 stanovena v občanském zákoníku (NOZ). V ustanovení § 35 občanského zákoníku je stanoveno, že nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Tímto jiným právním předpisem je zákoník práce.

Institut okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance byl do zákoníku práce vložen s účinností od 1.1.2014 v důsledku úpravy obsažené v ust. § 35 odst. 2 občanského zákoníku. Toto ustanovení občanského zákoníku upravuje, že 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, způsobem stanoveným jiným právním předpisem. Ve smyslu tohoto ustanovení občanského zákoníku byla do zákoníku práce zavedena úprava obsažená v ust. § 56a, kde je stanoveno, že zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance.

Tato úprava evidentně sleduje zvýšení rodičovské zodpovědnosti, dokud nezletilý zaměstnanec nenabude plné svéprávnosti. Pokud tedy zákonný zástupce dospěje k závěru, že výkon závislé práce v pracovním poměru negativně ovlivňuje jeho vzdělání, vývoj nebo zdraví, dává mu zákoník práce možnost pracovní poměr ukončit okamžitým zrušením.

Zákoník práce k platnosti tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru vyžaduje povinně **přivolení soudu**. Pracovní poměr lze tedy okamžitě zrušit na základě právního jednání zákonného zástupce (na základě jeho uvážení), o které bude rozhodovat (přivolovat) soud. Vzhledem k těmto skutečnostem zákoník práce stanoví zákonnému zástupci povinnost doručit nezletilému zaměstnanci stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a rovněž rozhodnutí soudu o přivolení.

Domnívám se, že úprava tímto směrem, myšleno zapojení soudu do procesu schválení právního jednání účastníka pracovněprávního vztahu, resp. zákonného zástupce, není příliš šťastná, a to s ohledem na délku soudních řízení. Dle mého názoru nebude při stávající rychlosti rozhodování soudů ojedinělé, že nezletilý zaměstnanec čekající na rozhodnutí o přivolení soudu v mezidobí dosáhne věku 16 let a rozhodnutí o přivolení soudu již bude bez žádoucího významu. Podobnou úpravu, tj. povinnost přivolení soudu, obsahoval občanský zákoník účinný do 31.12.2013 v případě výpovědi z nájmu bytu ze strany pronajímatele. V praxi byla tato úprava kritizována zejména kvůli značným soudním průtahům, a proto ji NOZ opustil.



## Kapitola V.

### Participace odborové organizace při výpovědi a okamžitém zrušení pracovního poměru

#### 5.1. Obecné vymezení

Jak již bylo výše uvedeno, rozvázání pracovního poměru má závažné důsledky pro každého zaměstnance, zejména pro jeho finanční a sociální stabilitu. Proto zákoník práce stanoví pro zaměstnance ochranný mechanismus v podobě účasti odborové organizaci při jednostranném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to konkrétně při výpovědi a okamžitém zrušení pracovního poměru.

Působnost odborové organizace je vymezena v ust. § 286 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení jsou odborové organizace oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, za podmínek stanovených zákoníkem práce nebo sjednaných v kolektivních smlouvách. Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat jen, je-li k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.

Zaměstnavateli je podle ust. § 61 zákoníku práce uložena povinnost přizvat ke zvážení tohoto pro zaměstnance důležitého kroku odborovou organizaci. Ochrana zaměstnance může spočívat od pouhého informování odborové organizace o rozvázání pracovního poměru až po vyžádání si souhlasu s rozvázáním pracovního poměru. Z tohoto pohledu lze účast odborové organizace při rozvázování pracovního poměru rozdělit ve smyslu citovaného ustanovení do tří stupňů spoluúčasti, a sice projednání, seznámení a spolurozhodování.

#### 5.2. Projednání

Podle ust. § 61 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavateli uložena povinnost předem projednat s odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Projednání s odborovou organizací musí být, jak vyplývá z citovaného ustanovení, **předchozí**, tj. v období od rozhodnutí zaměstnavatele o rozvázání pracovního poměru do doručení výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru. Zaměstnavateli je uložena povinnost

výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací pouze projednat, nikoli si vyžádat její souhlas (viz níže). To znamená, že zaměstnavatel by měl zamýšlené rozvázání pracovního poměru odborové organizaci oznámit a následně o této skutečnosti jednat za účelem dosažení shody. I přesto, že ke shodě mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem nedojde, je podmínka stanovená v citovaném ustanovení splněna. Podmínka je splněna dokonce i v případě vyslovení nesouhlasu odborové organizace k právnímu jednání směřujícímu k rozvázání pracovního poměru.

Přesto, že zaměstnavatel výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací neprojednává, nebude jeho jednání směřující k rozvázání pracovního poměru neplatné, což vyplývá z ust. § 19 odst. 2 zákoníku práce. Toto ustanovení upravuje, že pokud zákon požaduje, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, **není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z tohoto důvodu, že k tomuto projednání nedošlo**. Je však potřeba zdůraznit, že toto ustanovení se však **nebude týkat zaměstnanců**, kteří nejsou odborovými funkcionáři.

### 5.3. Seznámení

Účast odborové organizace je stanovena i v jiných případech rozvázání pracovního poměru, než jen u výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru (např. dohoda, zrušení ve zkušební době, výpověď ze strany zaměstnance apod.). V tomto případě se jedná jen o informační povinnost zaměstnavatele o jiných způsobech rozvázání pracovního poměru bez dalšího. Podle ust. § 61 odst. 5 zákoníku práce je zaměstnavateli stanovena povinnost seznámit odborovou organizaci s jinými případy rozvázání pracovního poměru, a to ve lhůtách, které byly mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací dohodnuty. Jedná se v podstatě o podobnou informační povinnost jako v případě nově vzniklých pracovních poměrech u zaměstnavatele ve smyslu ust. § 38 odst. 3 zákoníku práce. Rovněž jako v předchozím případě, ani tato úprava se netýká zaměstnanců, kteří nejsou odborovými funkcionáři.

Forma seznámení s jinými případy rozvázání pracovního poměru není v zákoně stanovena, v zájmu právní jistoty lze však doporučit formu písemnou.

#### 5.4. Spolurozhodování

Tímto stupněm účasti odborové organizace lze nazvat souhrnně všechny případy, kdy se při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru **vyžaduje souhlas** odborové organizace. To znamená, že se odborová organizace podílí na rozhodnutí zaměstnavatele a tím toto rozhodnutí zaměstnavatele ovlivňuje. Jak se dá usoudit z výše uvedeného, spolurozhodování, resp. souhlas odborové organizace je v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru **nutný vždy, pokud se jedná od člena orgánu odborové organizace**. Z povahy právní úpravy je zřejmé, že člen odborové organizace musí být zaměstnancem zaměstnavatele, u kterého odborová organizace působí. Shora uvedená ochrana se ve smyslu ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce poskytuje členu odborové organizace po omezenou dobu, a to pod dobu jeho funkčního období až do 1 roku po uplynutí tohoto funkčního období. Jedná-li se tedy o takového zaměstnance, je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o vyslovení předchozího souhlasu k rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením. V tomto případě nestačí pouhé projednání s odborovou organizací bez ohledu na výsledek tohoto projednání. Pokud si zaměstnavatel v případě, že se jedná o člena odborové organizace, souhlas odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením **nevyžádá**, rozvázání pracovního poměru bude **neplatné**.

Z hlediska právní povahy **není** souhlas odborové organizace **právním jednáním**, neboť nepůsobí právní důsledky. Tyto důsledky může způsobit jen právní jednání zaměstnavatele (tj. výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru učiněné zaměstnavatelem). V žádosti o vyslovení souhlasu by zaměstnavatel měl uvést důvody výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru.

Stejně jako v případě projednání výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru u „řadových“ zaměstnanců (nikoli tedy členů odborové organizace) se i u souhlasu s výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru vyžaduje jednání zaměstnavatele vůči odborové organizaci **předem**, tj. před doručením výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci. To znamená, že v časové souslednosti by zaměstnavatel v případě zaměstnance, který je členem odborové organizace, měl nejdříve

rozhodnout o rozvázání pracovního poměru zaměstnance, následně si vyžádat souhlas odborové organizace s tímto krokem a teprve poté doručit zaměstnanci výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru. Předchozí souhlas nebo nesouhlas musí vydat ten orgán odborové organizace, který je podle stanov oprávněn za odborovou organizaci jednat.

Jak vyplývá z ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce, odborové organizaci je stanovena poměrně krátká, a to 15 denní lhůta k vyjádření svého rozhodnutí. Není-li souhlas či nesouhlas s rozvázáním pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením udělen do 15 dnů ode dne, kdy zaměstnavatel o udělení tohoto souhlasu požádal, **má se za to, že souhlas byl udělen**. Marným uplynutím této lhůty se tedy má za to, že souhlas byl udělen. I když zákon v tomto směru nepředepisuje žádnou formu pro žádost s vyslovením souhlasu, vzhledem ke stanovené 15denní lhůtě pro vyřízení souhlasu nelze jinak, než doporučit písemnou formu. Odmítnutí udělení souhlasu musí být učiněno v písemné formě.

Udělení souhlasu, ať už výslovným prohlášením nebo presumpcí po uplynutí 15denní lhůty, **má platnost 2 měsíce**, tj. od udělení nebo od uplynutí zmíněné 15denní lhůty. To znamená, že zaměstnavatel může tento souhlas použít pouze po dobu 2 měsíců. Pokud do této doby zaměstnavatel nepřikročí k výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru (např. svůj úmysl rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem si rozmyslí nebo se změní okolnosti, za kterých chtěl zaměstnance propustit), souhlas s výpovědí pozbývá platnosti a zaměstnavatel, pokud bude chtít dát zaměstnanci výpověď či pracovní poměr okamžitě zrušit, bude muset (po uplynutí 2 měsíční lhůty platnosti souhlasu) požádat o souhlas nový.

Samozřejmě, že v praxi často nastávají situace, kdy odborová organizace souhlas s výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavateli neudělí. Na tyto situace zákoník práce pamatoval a v ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení platí, že výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru jsou neplatné, pokud odborová organizace odmítla udělit souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace. Souhlas odborové organizace je hmotněprávní podmínkou k tomu, aby mohlo být rozvázání pracovního poměru platné. Nesplnění této podmínky má za následek neplatnost

právního jednání zaměstnavatele. Protože by se mohlo zdát toto ustanovení pro zaměstnavatele příliš přísné (zájem odborové organizace tvořené zaměstnanci může být a bývá v rozporu se zájmy zaměstnavatele a ve snaze zlepšit podmínky zaměstnanců, odborová organizace úmyslně rozvázání pracovního poměru svým nesouhlasem blokuje), obsahuje zákoník práce určité „změkčovací“ ustanovení, které dává zaměstnavateli možnost rozvázat pracovní poměr se členem odborové organizace i přes vyslovený nesouhlas odborové organizace. Podle ust. § 61 odst. 4, věta za středníkem, zákoníku práce je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru **platné**, pokud jsou splněny ostatní podmínky pro výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru (myšleno ostatní podmínky, jako včasnost, písemná forma a skutkové vymezení příslušného výpovědního důvodu či okamžitého zrušení pracovního poměru, vyjma souhlasu odborové organizace) a soud ve sporu podle § 72 zákoníku práce (spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru) shledá, že na zaměstnavateli **nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával**. Ustanovení je koncipováno jako nevyvratitelná právní domněnka, která je ovšem podmíněna rozhodnutím soudu.<sup>112</sup> V praxi si lze aplikaci tohoto ustanovení představit tak, že zaměstnavatel dá zaměstnanci (členu odborové organizace) výpověď z některého výpovědního důvodu dle ust. § 52 zákoníku práce a požádá odborovou organizaci o vyslovení souhlasu s touto výpovědí. Odborová organizace do 15 dnů od doručení žádosti zaměstnavatele, souhlas s výpovědí odmítne. Zaměstnavatel však bude mít za to, že další pokračování pracovního poměru není možné, bude tedy na výpovědi trvat a zaměstnanci neumožní další výkon práce. Zaměstnanci pak nezbude nic jiného, než se domáhat u soudu žalobou neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí dle ust. § 72 zákoníku práce. V tomto řízení bude muset zaměstnavatel, mimo jiné (např. splnění výpovědního důvodu) prokázat, že nelze na něm spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Soud v rámci rozhodování o neplatnost výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru bude tuto otázku řešit jako předběžnou. Pojem „nelze spravedlivě požadovat“ je problematický, neboť se vždy posuzuje vzhledem k individuálním okolnostem daného případu. Obsah tohoto pojmu nelze nijak zobecnit, proto zaměstnavatel, který se

---

<sup>112</sup> Kottbauer, A.: Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges, 2014, str. 249.

v takovém sporu ocitně, je vždy v určité nejistotě, zda soud jeho důvody v pro něj pozitivním smyslu uzná. Na zaměstnavateli např. nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával v případě, že při organizačních změnách nelze organizační záměr naplnit jinak, než rozvázáním pracovního poměru.

## **Kapitola VI. Hromadné propouštění**

### **6.1. Obecné vymezení**

Institut hromadného propouštění byl do zákoníku práce vložen v rámci harmonizace českého právního řádu s právem Evropské unie. Právní úprava vychází ze Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20.7.1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.<sup>113</sup> Spočívá v propuštění (rozvázání pracovního poměru) s větším počtem zaměstnanců v krátkém časovém období. Hromadné propouštění je definováno v souladu se směrnicí ES 75/129/EEC, ve znění směrnice ES 92/56/EEC, jako skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn [tj. § 52 písm. a) – c) zákoníku práce].<sup>114</sup> Zákoník práce klade na zaměstnavatele určité povinnosti, které musí dodržet, pokud rozvazuje pracovní poměr s větším počtem zaměstnanců, přičemž se musí jednat o rozvázání pracovních poměrů z organizačních důvodů. Smyslem této úpravy je především včasné informování úřadu práce a následná spolupráce s tímto úřadem při aktivním vyhledávání nového zaměstnání pro zaměstnance, se kterými byl v rámci hromadného propouštění rozvázán pracovní poměr. Protože se jedná vždy o větší počet zaměstnanců, nemuselo by být vždy snadné ihned najít pro tyto zaměstnance nové uplatnění tak, aby si zachovali kontinuitu zaměstnání a tím i svojí ekonomickou a sociální stabilitu.

### **6.2. Platná právní úprava**

Hromadné propouštění je upraveno v ust. § 62 až 64 zákoníku práce. Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce (tj. z důvodu organizačních změn) nejméně

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

---

<sup>113</sup> Hůrka, P. a kolektiv: Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, str. 190.

<sup>114</sup> Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, str. 198.

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

Z uvedeného ustanovení je zřejmé, že musí být dosažen určitý počet propuštěných zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců, aby se jednalo o hromadné propouštění. Proto hromadné propouštění nemůže nastat u zaměstnavatele, který zaměstnává méně než 20 zaměstnanců. Tento zaměstnavatel, bude-li potřebovat propustit větší množství zaměstnanců, bude muset řešit rozvázání více pracovních poměrů individuálně, aniž by byl vázán ustanoveními o hromadném propouštění, a to i v případě, že by propustil třeba i všechny zaměstnance.

Podmínky hromadného propouštění jsou naplněny, jak vyplývá z ust. § 62 odst. 2 zákoníku práce, i v případě, že pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců skočí rozvázáním výpovědí a s ostatními dohodou. Zaměstnanci, se kterými byl pracovní poměr skončen dohodou, se tedy, při splnění shora uvedené podmínky (min. 5 výpovědí), započítávají do celkového počtu propuštěných zaměstnanců.

### 6.3. Povinnosti při hromadném propouštění

Zákoník práce stanoví zaměstnavateli, u kterého dochází k hromadnému propouštění, celou řadu povinností, a to zejména:

1. Před dáním výpovědí jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, **písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců** (rada zaměstnanců je definována v ust. § 281 odst. 1 zákoníku práce). Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (jednotě lze nazývat jako zástupce zaměstnanců), **je zaměstnavatel povinen o záměru informovat přímo každého zaměstnance** (viz ust. § 62 odst. 6 zákoníku práce), neboť zaměstnanci mají ve smyslu ust. § 276 odst. 1 zákoníku práce právo na informace a projednání. Podnět k zahájení jednání musí dát zaměstnavatel. Nejsou-li na pracovišti zástupci zaměstnanců, musí zaměstnavatel opatření v souvislosti s hromadným propouštěním projednat přímo s jednotlivými



zaměstnanci. Jedná se např. o zamýšlené strukturální změny, zkrácení pracovní doby, racionalizační nebo organizační opatření ovlivňující zaměstnanost apod.<sup>115</sup> Naproti tomu působí-li u zaměstnavatele více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen informovat každého z nich samostatně, nedojde-li u nich k dohodě o vzájemné součinnosti.

Zaměstnavatel je povinen informovat o:

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

Zákon stanoví pro informace zaměstnavatele povinně **písemnou formu**. V případě této informace se však **nejedná o právní jednání**. Proto porušení povinnosti zaměstnavatele včas informovat a projednat hromadné propouštění s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců a dále pak informovat příslušnou pobočku úřadu práce (viz níže), nemá vliv na platnost výpovědí či dohod o rozvázání pracovního poměru. Na základě shora uvedených informací má být vyvoláno jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců, jehož cílem by mělo být dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, příp. projednání možnosti zařazení zaměstnanců ve shodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Na jednání by tedy měly být projednány veškeré aspekty hromadného propouštění, jeho negativních důsledků pro zaměstnance i zaměstnavatele. Rovněž by mělo být pokusem o nalezení řešení, kterým by mohlo být hromadnému propouštění zabráněno. Při jednáních o hromadném propouštění nemusí dojít ke shodě mezi zúčastněnými stranami. Tato skutečnost však nemá žádný právní význam

---

<sup>115</sup> Jouza, L.: Ochrana zaměstnanců před hromadným propouštěním. Bulletin advokacie, 2009, č. 1 – 2, str. 50.

pro platnost výpovědí nebo dohod o rozvázání pracovního poměru.

2. Zaměstnavatel je v návaznosti na jednání, která vede se zástupci zaměstnanců, dále povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce ČR příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním, zejména o:
  - a) důvodech těchto opatření,
  - b) celkovém počtu zaměstnanců,
  - c) počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat,
  - d) období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění,
  - e) navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců,
  - f) zahájení jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců.

Jedno vyhotovení informace pro krajskou pobočku Úřadu práce ČR musí zaměstnavatel doručit odborové organizaci a radě zaměstnanců. Musí tak učinit v písemné formě.

3. Po projednání opatření v souvislosti s hromadným propouštěním, je zaměstnavatel povinen doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Zákoník práce v ust. § 62 odst. 5 stanoví obsahové náležitosti této zprávy. Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen ve zprávě uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Na skončení pracovního poměru hromadně propouštěného zaměstnance nemají vliv případné obsahové nedostatky písemné zprávy o hromadném propouštění doručené zaměstnavatelem podle ust. § 62 odst. 5 zákoníku práce příslušné pobočce Úřadu práce ČR.<sup>116</sup>

Jedno vyhotovení zprávy, které je určeno pro pobočku Úřadu práce ČR, je zaměstnavatel povinen doručit odborové organizaci a radě zaměstnanců. Po doručení zprávy mají zástupci zaměstnanců právo se k této písemné zprávě (každý z nich samostatně) vyjádřit a své vyjádření doručit krajské pobočce Úřadu práce ČR.

Zvláštní režim pro doručení zprávy o hromadném propouštění je stanoven pro zaměstnavatele, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku.<sup>117</sup> Tento

---

<sup>116</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.9.2008, sp. zn. 21 Cdo 3333/2007.

<sup>117</sup> Podle zák. č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), v platném znění.

zaměstnavatel je povinen doručit písemnou zprávu o hromadném propouštění krajské pobočce Úřadu práce ČR jen na základě její žádosti. Pokud si tuto zprávu krajská pobočka Úřadu práce ČR nevyžádá, je zaměstnavatel v úpadku povinnosti k předložení zprávy zproštěn.

4. V souvislosti s hromadným propouštěním má zaměstnavatel povinnost sdělit zaměstnanci dotčenému hromadným propouštěním den, kdy byla doručena písemná zpráva zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce ČR. Protože se jedná o zákonnou povinnost zaměstnavatele, není zapotřebí, aby zaměstnanec o toto sdělení u zaměstnavatele žádal. Sdělení této informace má pro zaměstnance, kterého se hromadné propouštění týká, velký význam, neboť ode dne doručení zprávy krajské pobočce Úřadu práce ČR se odvíjí skončení pracovního poměru (viz níže).

#### **6.4. Skončení pracovního poměru na základě hromadného propouštění**

Podle ust. § 63 zákoníku práce pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí, nejdříve však po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce ČR příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To však neplatí v případě, že vůči zaměstnavateli bylo vydáno rozhodnutí o úpadku. Z toho vyplývá, že výpovědní doba může být v případě hromadného propouštění prodloužena až o 30 dnů (jedná se o kalendářní dny) v závislosti na doručení zprávy zaměstnavatele o hromadném propouštění krajské pobočce Úřadu práce ČR. Jedná se tedy o výjimku z běhu výpovědní doby dle ust. § 51 zákoníku práce. Zaměstnanci dotčenému hromadným propouštěním je dána možnost (zpravidla v případě, kdy si již našel nové pracovní uplatnění), aby jeho pracovní poměr nebyl takto prodloužen. O tom musí zaměstnanec zaměstnavatele informovat svým prohlášením.

Ustanovení o hromadném propouštění se ve smyslu § 64 zákoníku práce vztahují i na případy, kdy o hromadném propouštění rozhodl příslušný orgán (tedy nikoli zaměstnavatel). Příslušným orgánem v tomto smyslu může být nadřízený orgán zaměstnavateli, který je definován v ust. § 347 odst. 2 zákoníku práce jako orgán, který je podle zvláštních právních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů.

Např. příslušným orgánem ve smyslu výše uvedeného vůči správním úřadům je vláda ČR.

## Kapitola VII.

### Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Zákoník práce připouští, aby pracovní poměr byl na základě dohody účastníků pracovního poměru (smluvních stran) sjednán na dobu určitou, tj. na omezenou dobu trvání (srov. ust. § 39 odst. 1 zákoníku práce). Doba trvání pracovního poměru může být sjednána časovým intervalem (např. na dobu 1 roku), kalendářním datem (např. do 31.10.2016) nebo dobou určité právní skutečnosti (např. výkonem určitých prací). Sjednání pracovního poměru na dobu určitou však musí být konkrétní a přesné, aby nevznikly pochybnosti o tom, na jakou dobu se pracovní poměr uzavírá.

Je-li pracovní poměr sjednán na dobu určitou, skončí bez dalšího uplynutím sjednané doby. V případě sjednání doby určité výkonem určitých prací je zaměstnavatel povinen zaměstnance upozornit na skončení těchto prací, a to zpravidla alespoň **3 dny předem**. Jedná se však jen o pořádkovou lhůtu, jejíž nedodržení nemá vliv na platnost skončení pracovního poměru.

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou může však, vedle uplynutí doby, skončit i ostatními, zákonem stanovenými způsoby (tj. výpovědí, okamžitým zrušením apod. – viz ust. § 48 odst. 1 zákoníku práce).

Pokud zaměstnanec po skončení sjednané doby pokračuje v konání prací s vědomím zaměstnavatele, pak platí nevyvratitelná právní domněnka, že se jedná **o pracovní poměr na dobu neurčitou**. Pokračování v konání prací po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele má tedy za následek změnu pracovního poměru na pracovní poměr na dobu neurčitou, aniž by k tomu bylo zapotřebí zvláštní právní jednání. Přitom je třeba vycházet z toho, že vědomost zaměstnavatele je dána, pokud o pokračování v konání prací zaměstnancem věděl bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec.<sup>118</sup> K tomu, aby pracovní poměr nepokračoval (tj. skončil uplynutím doby), i když zaměstnanec nadále (tj. po uplynutí sjednané doby) koná dosavadní práci, je zapotřebí, aby zaměstnavatel dal zaměstnanci na vědomí, že s dalším pokračováním ve výkonu prací nesouhlasí.<sup>119</sup> Z toho vyplývá, že svévolný

---

<sup>118</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001.

<sup>119</sup> K tomu judikoval Nejvyšší soud, že zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračuje „s vědomím zaměstnavatele“ dále v konání prací, jestliže zaměstnavatel navenek nijak nedá na vědomí, že s další prací zaměstnance nesouhlasí (viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.1.2011, sp. zn. 21 Cdo 4891/2009).

výkon prací zaměstnancem po skončení sjednané doby pracovního poměru bez souhlasu či vědomí zaměstnavatele nemůže založit změnu pracovního poměru na dobu neurčitou.

V praxi často zaměstnavatelé uzavírají v případě nového zaměstnance pracovní poměr na dobu určitou, a to zejména z toho důvodu, aby pracovní poměr mohl skončit i bez závadného jednání zaměstnance ve smyslu ust. § 52 písm. f), g), či h) zákoníku práce, příp. jiného důvodu, pokud tento zaměstnanec nesplňuje představy zaměstnavatele o jeho konání práce a toto nemohl zjistit ani ve sjednané zkušební době. V tomto směru uvedenou praxi lze jen doporučit.

## Kapitola VIII.

### Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je dočasným (lze uplatnit jen po tuto zkušební dobu) institutem umožňujícím rozvázání pracovního poměru. Při sjednání pracovního poměru je zaměstnavateli dána možnost sjednat se zaměstnancem, kterého přijímá do pracovního poměru (uzavírá s ním pracovní smlouvu), zkušební dobu (viz ust. § 35 zákoníku práce). Tato doba má sloužit smluvním stranám (jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci) k tomu, aby v průběhu jejího trvání zjistily, zda uzavřený pracovní poměr naplňuje jejich očekávání. Z pohledu zaměstnavatele, zda se zaměstnanec zapracoval a osvědčil při výkonu sjednané práce, z pohledu zaměstnance, zda mu vyhovují charakter sjednané práce, pracovní doba a ostatní pracovní podmínky u zaměstnavatele, včetně mzdových podmínek. Po tuto krátkou dobu by mohla zcela absentovat ochrana s tím, že by pokračování pracovního poměru zcela záviselo na vůli stran. Pokud jedna ze smluvních stran nebude chtít pokračovat v pracovním poměru, mělo by být velmi jednoduché jej z jakéhokoli důvodu nebo i bez udání důvodu jednostranně a velmi rychle rozvázat.<sup>120</sup>

Pokud byla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem platně sjednána zkušební doba, může být pracovní poměr v souladu s ust. § 66 zákoníku práce v této zkušební době zrušen, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Jedná se tedy o jednostranné právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru. Zrušit pracovní poměr ve zkušební době je možné z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, to znamená, že po dobu trvání zkušební doby je možné rozvázat pracovní poměr bez ohledu na sociální události, které jsou zejména u výpovědi ze strany zaměstnavatele obzvláště chráněny (těhotenství, mateřství či rodičovství). Právní úprava tak poskytuje smluvním stranám snadný způsob, jak rychle pracovní poměr, který nepřinesl očekávaný přínos, ukončit. Zaměstnavatel je v tomto směru v souladu s ust. § 66 odst. 1 zákoníku práce omezen jen tím, že nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů (v období od 1.1.2012 do

---

<sup>120</sup> Hůrka, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexijistoty v českém pracovním právu, Praha, Auditorium s.r.o., 2009, str. 85.

31.12.2013 v době prvních 21 kalendářních dnů) trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény<sup>121</sup>) zaměstnance. Uvedená omezení jsou stanoveny z důvodu, aby zaměstnanec byl zabezpečen v nemocenském pojištění. Stanovená zákonná ochrana zaměstnance v době jeho dočasné pracovní neschopnosti platí bez ohledu na skutečnost, zda zaměstnavatel při zrušení pracovního poměru ve zkušební době věděl či nevěděl o uznání zaměstnance dočasně neschopným. Rozhodující je tedy doba, kdy byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným.

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje obligatorně **písemná forma**. Pokud není zrušení učiněno v této formě, **jedná se o zdánlivé** (neexistující) **právní jednání**, ke kterému se nepřihlíží. Pracovní poměr ve zkušební době skončí dnem doručení zrušení tohoto pracovního poměru (projevu vůle o zrušení pracovního poměru) druhé smluvní straně, pokud v něm není uveden pozdější den. Zaměstnavatel např. může zrušit pracovní poměr ve zkušební době ke konci kalendářního měsíce, je však povinen termín skončení pracovního poměru do písemného vyhotovení zrušení pracovního poměru uvést. V tomto směru je však potřeba dát pozor na to, aby den skončení pracovního poměru na základě zrušovacího projevu vůle, nepřesáhl stanovenou zkušební dobu. Stejně tak nelze sjednat zrušení pracovního poměru ve zkušební době zpětně. Oba uvedené případy by se posoudily jako neplatné pro rozpor s obsahem a účelem zákona dle ust. 580 odst. 1 a § 588 občanského zákoníku.<sup>122</sup>

Pokud jedna ze smluvních stran doručí zrušení pracovního poměru po uplynutí sjednané zkušební doby, považuje se toto právní jednání za neplatné.

I v průběhu zkušební doby může pracovní poměr skončit jinak, a to okamžitým zrušením pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 zákoníku práce.<sup>123</sup> Ovšem pokud zákoník práce dává zaměstnavateli možnost pracovní poměr ve zkušební době zrušit dle ust. § 66, tj. i bez uvedení důvodu, pak užití okamžitého zrušení pracovního poměru dle ust. § 55 zákoníku práce se jeví

---

<sup>121</sup> Karanténou se ve smyslu ust. § 347 odst. 4 zákoníku práce rozumějí též izolace a mimořádná opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění, jde-li o zákaz nebo omezení styku skupin fyzických osob podezřelých z nákazy s ostatními fyzickými osobami a o zákaz nebo nařízení další určité činnosti k likvidaci epidemie nebo nebezpečí jejího vzniku, brání-li tyto zákazy, omezení nebo nařízení zaměstnanci ve výkonu práce.

<sup>122</sup> Srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.4.1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94.

<sup>123</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004.



jako zbytečně komplikované a rizikové, budeme-li uvažovat o užití důvodu uvedeném v ust. § 55 odst. 1. písm. b) zákoníku práce. Zaměstnavatel by si musel obhájit důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, zejména předepsanou intenzitu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, což nemusí být, jak již bylo výše uvedeno, vždy jednouché. Proto bych zaměstnavateli v tomto případě doporučil využít institut zrušení pracovního poměru ve zkušební době i přesto, že zaměstnanec naplnil některý z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Závěrem lze uvést, že spory o neplatné zrušení pracovního poměru ve zkušební době jsou spíše výjimečné. Je to dáno tím, že neexistuje mnoho skutečností, ze kterých by mohl spor vzniknout. Do účinnosti NOZ přicházelo v úvahu napadnout žalobou neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době při nedodržení písemné formy. Od účinnosti NOZ, tj. od 01.01.2014, je však nedodržení obligatorní písemné formy zrušení pracovního poměru ve zkušební době, jak již bylo výše uvedeno, spojeno s jiným následkem, a sice zdánlivostí (nikoli neplatností) právního jednání. Dále by v úvahu přicházel např. spor o doručení oznámení zaměstnavatele o zrušení pracovního poměru v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru **musí být doručeno nejpozději v poslední den zkušební doby**. V tomto oznámení může být označen i jiný den, k němuž má pracovní poměr skončit. Tento den ale **nesmí předcházet** doručení oznámení a **nesmí ani následovat** po uplynutí zkušební doby.<sup>124</sup>

---

<sup>124</sup> Hromada, M.: Pracovněprávní spory. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, str. 124.

## Kapitola IX.

### Plnění poskytovaná zaměstnavatelem při skončení pracovního poměru

V souvislosti se skončením pracovního poměru jsou zaměstnavateli stanoveny určité povinnosti, které musí vůči zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil, splnit. Jedná se především o vyplacení splatné mzdy, proplacení náhrady mzdy či platu za nevyčerpanou dovolenou, poskytnutí pracovního volna pracovní volna, dále pak o vydání potvrzení o zaměstnání, vydání pracovního posudku a v neposlední řadě vyplacení odstupného (vzniklo-li zaměstnanci právo na jeho vyplacení).

V této kapitole bude výklad zaměřen na úpravu odstupného a vydání potvrzení o zaměstnání a pracovního posudku.

#### 9.1. Odstupné

Odstupné představuje jednorázovou finanční kompenzaci, jež zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci při skončení pracovního poměru, nikoli z vůle zaměstnance. Jedná se *de facto* o jakousi formu odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastní vůle či zavinění. Cílem poskytnutí odstupného je bezpochyby usnadnění zaměstnanci překonat období, než si vyhledá nové zaměstnání.

Z vlastních zkušeností mohu konstatovat, že institut odstupného může v určitých případech plnit jakousi ochrannou funkci pro zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru, neboť povinnost k výplatě odstupného může v mnohých případech zaměstnavatele od rozvázání pracovního poměru odradit [zejména jedná-li se o případy výpovědi podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce].

Právní rámec odstupného je stanoven v ust. § 67 a 68 zákoníku práce. Podle ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce přísluší při skončení pracovního poměru odstupné jen zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů, tj. dle ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů. Na tomto místě je potřeba připomenout, že dohodou lze pracovní poměr rozvázat z jakýchkoli důvodů nebo i bez uvedení důvodu. Z pohledu nároku na odstupné je proto praktické, jedná-li se o rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů

organizačních změn u zaměstnavatele, aby tyto důvody byly v dohodě obsaženy. Uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru v dohodě zajistí zaměstnanci nezpochybnitelný nárok na odstupné. V opačném případě bude na zaměstnanci, aby prokázal, že dohoda o rozvázání pracovního poměru byla uzavřena z důvodů, se kterými je spojeno právo na odstupné.

### 9.1.1. Výše odstupného

Výše odstupného je dle ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce založena na tzv. věrnostním principu. Výše odstupného je v intencích tohoto principu stanovena podle délky pracovního poměru, tj. podle počtu let odpracovaných u zaměstnavatele (nikoli tedy věku zaměstnance), takto:

- a) jednonásobek průměrného výdělku zaměstnance, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobek průměrného výdělku zaměstnance, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobek průměrného výdělku zaměstnance, jestliže jeho pracovní poměr trval alespoň 2 roky,
- d) součet trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance a částek uvedených pod písm. a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle ust. § 86 odst. 4 zákoníku práce. V ust. § 86 odst. 4 zákoníku práce je stanoveno, že bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

Zvláštní postavení ve vztahu k odstupnému má výpověď daná z důvodu podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce. Dochází-li k rozvázání pracovního poměru výpovědí dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku jeho průměrného výdělku. Důvody odlišné výše odstupného v tomto případě jsou zřejmé, jde především o poskytnutí adekvátní kompenzace zaměstnanci, který pozbyl ze zdravotních důvodů (jejichž původ je v pracovním úrazu či nemoci z povolání) možnost konat dosavadní práci, čímž

je ovlivněna i jeho možnost v nalezení nového zaměstnání. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance diskvalifikuje při hledání nového zaměstnání, a proto je potřeba zaměstnanci pomoci toto období překonat. Zaměstnavatel v tomto případě není povinen poskytnout zaměstnanci odstupné jen v případě, že se zcela zproští své odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo onemocněním nemocí z povolání ve smyslu ust. § 270 odst. 1 zákoníku práce (tj. k pracovnímu úrazu či onemocnění nemocí z povolání došlo buď v důsledku zaviněného porušení právních či jiných předpisů ze strany zaměstnance, ačkoli byl s nimi řádně seznámen a dodržování těchto předpisů bylo kontrolováno nebo v důsledku opilosti či zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, vše za předpokladu, že uvedené důvody byly jedinou příčinou škody).

Pro účely odstupného se průměrným výdělkem ve smyslu ust. § 67 odst. 3 zákoníku práce rozumí průměrný měsíční výdělek, a to průměrný hrubý měsíční výdělek.<sup>125</sup>

Odstupné, jak vyplývá z výše uvedeného, se vyplácí podle délky trvání pracovního poměru. Aby nedocházelo ze strany zaměstnavatelů k obcházení zákona tím, že před uplynutím doby, za které by zaměstnanci v případě skončení pracovního poměru náleželo odstupné, pracovní poměr skončí a bezprostředně navážou nový pracovní poměr, zákonodárce stanovil v ust. § 67 zákoníku práce právní fikci, podle které se za dobu trvání pracovního poměru považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců. To znamená, že každý další pracovní poměr (u téhož zaměstnavatele) vzniklý do 6 měsíců od předchozího lze započítat do trvání pracovního poměru ve smyslu nároku na výplatu odstupného dle ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce. Pokud však následující pracovní poměr je navázán (sjednán) až po uplynutí 6 měsíců, předchozí pracovní poměr se do trvání pracovního poměru nezapočítává a zaměstnanci běží nová doba trvání pracovního poměru ve smyslu nároku na odstupné.

---

<sup>125</sup> Podle ust. § 356 odst. 2 zákoníku práce má-li být uplatněn hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce; průměrný rok pro tento účel má 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.

Ve shora uvedených ustanoveních jsou stanoveny minimální zákonné limity výše odstupného. Zaměstnavatel musí tyto limity dodržet, není možné, aby zaměstnanci poskytl odstupné nižší, než vyplývá z citovaného zákonného ustanovení. Naproti tomu je přípustné, aby výše odstupného byla ze strany zaměstnavatele překročena. Odchylnou výši odstupného (jen směrem nahoru) je možné stanovit v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo v individuální dohodě se zaměstnancem.

### **9.1.2. Výplata odstupného**

Pokud zaměstnanci náleží dle výše uvedených ustanovení odstupné, je zaměstnavatel povinen jej vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy či platu (viz ust. § 67 odst. 4 zákoníku práce). Uvedené ustanovení však dává možnost zaměstnavateli dohodnout se se zaměstnancem na jiném termínu výplaty odstupného. Takto se lze dohodnout na výplatě odstupného ke dni skončení pracovního poměru nebo na jakémkoli jiném, pozdějším termínu. Dohoda o jiném termínu výplaty odstupného vyžaduje písemnou formu. Při nedodržení této formy bude dohoda neplatná. Naproti tomu přijetí odstupného od zaměstnavatele na základě ústní dohody o jiném výplatním termínu (zpravidla dřívějším, než zákonem stanoveným) nezakládá u zaměstnance bezdůvodné obohacení.

### **9.1.3. Vrácení odstupného**

Protože smyslem odstupného je kompenzace zaměstnanci za ztrátu zaměstnání, je namístě, aby v případě, že zaměstnanec bude konat další práci u dosavadního zaměstnavatele (dosavadním zaměstnavatelem je třeba ve smyslu ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce 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)<sup>126</sup>, odstupné vrátil. Podmínky pro vrácení odstupného jsou stanoveny v ust. § 68 zákoníku práce. Pokud tedy zaměstnanec po skončení pracovního poměru bude konat práci u dosavadního

---

<sup>126</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.9.2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009.

zaměstnavatele<sup>127</sup> v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobku průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli odstupné nebo jeho část vrátit. Toto ustanovení tedy řeší případy, kdy zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr, vyplatil mu odstupné, avšak týž zaměstnanec začal u zaměstnavatele znovu pracovat (na základě pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti). Pokud zaměstnanec znovu začne pracovat u stejného zaměstnavatele, avšak od skončení předchozího pracovního poměru neuplynula doba určená podle počtu násobků průměrných výdělků, je zaměstnanec povinen odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků. Tak např. zaměstnancův pracovní poměr skončil ke dni 31.10.2015 s tím, že mu bylo poskytnuto zaměstnavatelem odstupné ve výši trojnásobku jeho průměrného výdělku [dle ust. § 67 odst. 1, písm. c) zákoníku práce]. Na základě nové pracovní smlouvy začal týž zaměstnanec pracovat u dosavadního zaměstnavatele od 1.12.2015. Ve smyslu ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce to znamená, že zaměstnanec nepracoval u zaměstnavatele 30 kalendářních dnů (tj. od 1.11.2015 do 30.11.2015) a bylo mu vyplaceno odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, tj. za 3 měsíce (listopad, prosinec a leden). Proto zaměstnanec bude povinen zaměstnavateli vrátit odstupné, resp. část odstupného odpovídající počtu kalendářních dnů od 01.12.2015 do 31.01.2016 (za prvních 30 kalendářních dnů, tj. listopad 2015, náleželo zaměstnanci odstupné oprávněně, od 01.12.2015 však začal znovu pracovat u téhož zaměstnavatele, proto zbývající část odstupného musí vrátit). Zákonodárce tak chtěl zamezit situacím, kdy zaměstnanec v případě navázání nového pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele bude pobírat dvojí plnění, a to odstupné z předchozího pracovního poměru a mzdu z nového pracovního poměru. Jednalo by se *de facto* o bezdůvodné obohacení na straně zaměstnance, neboť právní důvod poskytnutí odstupného ve smyslu ust. § 2991 odst. 2 občanského

---

<sup>127</sup> Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 13.9.2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004 opětovným nástupem zaměstnance do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele ve smyslu ust. § 68 zákoníku práce (dříve §60b odst. 1) není nástup zaměstnance do zaměstnání u jiné organizační složky státu, než na kterou by v důsledku rozhodnutí o organizační změně přešla práva a povinnosti z pracovního vztahu.

zákoníku odpadl.

Závěrem lze uvést, že současná právní úprava odstupného odpovídá evropským úpravám, tj. reflektuje délku trvání pracovního poměru. Předchozí právní úprava (tj. do roku 2011) však stanovila jednotnou výši odstupného bez ohledu na délku trvání pracovního poměru, což bylo potřeba regulovat, neboť tato úprava byla vůči zaměstnavateli nespravedlivá, jelikož byl povinen vyplatit odstupné (ve výši trojnásobku průběrného výdělku) i v případě ukončení pracovního poměru výpovědí z jeho strany (s nímž bylo spojeno právo na odstupné), jež byl navázán v nedávné době (tj. např. před méně než jedním rokem).

## **9.2. Potvrzení o zaměstnání**

V souvislosti se skončením pracovního poměru je zaměstnavateli v ust. § 313 stanovena další povinnost, a sice vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (v praxi se často setkáváme s termínem „zápočtový list“). V potvrzení o zaměstnání zaměstnavatel uvádí základní informace o průběhu skončeného pracovního poměru zaměstnance. V citovaném ustanovení zákoníku práce jsou taxativně vymezeny údaje, které je zaměstnavatel povinen do potvrzení uvést. Jedná se o:

- a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti 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) údaj, zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny a jaké je pořadí pohledávky,
- f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1.1.1993 pro účely důchodového pojištění.

V potvrzení o zaměstnání může zaměstnavatel uvést i jiné údaje, zejména ty, které mohou být rozhodné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Tyto údaje (jako např. o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní

činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvláště hrubým způsobem), je však zaměstnavatel na základě žádosti zaměstnance uvést v odděleném potvrzení (viz ust. § 313 odst. 2 zákoníku práce). Pokud o to zaměstnanec nepožádá, může zaměstnavatel uvést tyto údaje do potvrzení o zaměstnání. Uvede-li však zaměstnavatel údaje nad zákonem stanovený rámec a zaměstnanec s tím nesouhlasí, může se žalobou domáhat vypuštění těchto údajů.<sup>128</sup>

### 9.3. Posudek o pracovní činnosti

Posudek o pracovní činnosti, tj. posudek, jenž hodnotí práci zaměstnance (zejména po stránce jeho schopností, kvalifikaci a dalších skutečností majících vztah k výkonu práce), není zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat přímo ze zákona (*ex lege*), ale pouze na základě žádosti zaměstnance (viz ust. § 314 zákoníku práce). Zaměstnavatel tedy primárně posudek o pracovní činnosti nevydává, povinnost k jeho vydání mu vzniká až v okamžiku, kdy o něj zaměstnanec požádá.

Posudek o pracovní činnosti může obsahovat kromě hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností rovněž jakékoliv další skutečnosti, jestliže mají vztah k výkonu práce. Pracovní posudek tedy může obsahovat i hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, jakož i hodnocení jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování povinností, schopnost řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod.<sup>129</sup> Pokud zaměstnanec o vydání posudku požádá, musí mu jej zaměstnavatel vydat do 15 dnů ode dne této žádosti. Zaměstnavatel však není povinen vydat zaměstnanci posudek dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání. Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem.

Údaje obsažené v pracovním posudku mají význam především pro

<sup>128</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.9.2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004.

<sup>129</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.5.2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004.



zaměstnavatele, u něhož zaměstnanec zakládá nový pracovní poměr. V praxi není výjimkou, že zaměstnavatelé podmiňují vznik pracovního poměru kladným hodnocením obsaženým v pracovním posudku uchazeče o zaměstnání a uvedení nepravdivých negativních údajů může v pracovním posudku zaměstnance citelně poškodit – především tak, že na uzavření pracovního poměru již nový zaměstnavatel nebude mít zájem.

Protože potvrzení o zaměstnání nebo pracovní posudek mohou mít velký vliv na další uplatnění zaměstnance, je žádoucí, aby zaměstnavatel v těchto dokumentech uváděl pravdivé, nijak nezkreslené údaje. Pokud by se zaměstnanci zdálo, že zaměstnavatel takové údaje v potvrzení o zaměstnání či posudku o pracovní činnosti použil, může se zaměstnanec ve smyslu ust. § 315 zákoníku práce domáhat u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo tyto dokumenty přiměřeně upravit. Právo na uplatnění úpravy předmětných dokumentů může zaměstnanec vykonat do 3 měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o jejich obsahu. Ze soudní praxe vyplývá, že pokud zaměstnanec nebyl v důsledku nepravdivého posudku o pracovní činnosti přijat do zaměstnání, odpovídá mu za škodu tím způsobenou zaměstnavatel, který takovýto posudek vydal.<sup>130</sup>

---

<sup>130</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.4.2007, sp. zn. 21 Cdo 1478/2006.

## **Kapitola X.**

### **Neplatné rozvázání pracovního poměru**

#### **10.1. Obecný výklad**

Tato kapitola je věnována problematice, se kterou se lze poměrně často v praxi setkat, a sice neplatnosti rozvázání pracovního poměru a nárokům, jež z této neplatnosti účastníkům pracovněprávních vztahů vznikají. Spory o neplatnost rozvázání pracovního poměru patří v praxi v oblasti pracovněprávní k těm nečastějším. O neplatnosti rozvázání pracovního poměru lze hovořit v souvislosti s jednostranným právním jednáním účastníka směřujícím ke skončení pracovního poměru, tj. v souvislosti s výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Zvláštní úpravu pak zákoník práce obsahuje pro neplatnou dohodu o rozvázání pracovního poměru. Neplatnosti rozvázání pracovního poměru se za splnění níže uvedených podmínek může domáhat jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec.

Právní rámec neplatného rozvázání pracovního poměru je obsažen v ust. § 69 až 72 zákoníku práce. Jedná se o úpravu kogentní, kterou nelze dohodou účastníků pracovněprávního vztahu upravit odchylně. Zákoník práce rozděluje nároky plynoucí z neplatného rozvázání poměru podle účastníka pracovního poměru, který neplatnost rozvázání pracovního poměru namítá (tj. zda zaměstnavatel či zaměstnanec) a dále podle toho, zda účastník, se kterým byl pracovní poměr rozvázán neplatně, trvá na dalším pokračování v pracovním poměru či nikoli.

Pokud má účastník pracovněprávního vztahu za to, že rozvázání pracovního poměru ze strany druhého účastníka je neplatné (tj. nesplňuje-li zákonem předepsané podmínky), musí se obrátit se žalobou o určení neplatnosti pracovního poměru na soud. Aktivní legitimace k podání žaloby se posuzuje k okamžiku rozvázání pracovního poměru. Aktivně legitimován je ten, vůči němuž je rozvázání pracovního poměru směřováno, za předpokladu, že je skutečně zaměstnancem. S žalobou nemůže být úspěšný nikdo jiný, byť by se to mohlo nějak dotýkat jeho zájmu.<sup>131</sup> Žalobu na neplatnost rozvázání

---

<sup>131</sup> Hromada, M.: Pracovněprávní spory. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, str. 122.

pracovního poměru tak nemůže úspěšně podat např. manžel dotčeného zaměstnance či třeba odborová organizace působící u zaměstnavatele. Naproti tomu není rozhodné, zda se žalobou o neplatnost pracovního poměru domáhá zaměstnanec, který v době podání žaloby či soudního rozhodnutí již zaměstnancem není, ač jím do sporného právního jednání zaměstnavatele směřujícího ke skončení pracovního poměru byl. Stejný postup se uplatní i obráceně, tj. v případě napadení právního jednání zaměstnance směřujícího ke skončení pracovního poměru zaměstnavatelem. To znamená, že zaměstnanec může napadnout pouze subjekt, který byl zaměstnancovým zaměstnavatelem, přičemž je nerozhodné, zda v době podání žaloby či rozhodnutí soudu tímto nadále je. Rozdíl lze spatřovat pouze v tom, že pokud dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle ust. § 338 a násl. zákoníku práce, pak je nutné, aby se zaměstnanec domáhal svých práv vůči novému, přejímajícímu zaměstnavateli. V takových případech je potřeba užít ust. § 107a zák. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, v platném znění, upravující vstoupení nového účastníka do řízení namísto dosavadního účastníka.

Je potřeba konstatovat, že neplatnost rozvázání pracovního poměru totiž nenastává tím, že právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru vykazuje nedostatky, ale musí být uplatněna u soudu, přičemž vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru může učinit pouze soud (nikoli účastníci pracovněprávního vztahu nebo jiný orgán, např. úřad práce či inspektorát práce). Z toho je zřejmé, že neplatnost rozvázání pracovního poměru je zákoníkem práce stanovena jako neplatnost relativní, to znamená, že na právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru se hledí jako na platné, dokud o opaku z podnětu účastníka pracovního poměru není rozhodnuto soudem.

Pokud soud na základě podané žaloby rozhodne o tom, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, pracovní poměr pokračuje, jakoby k rozvázání pracovního poměru nikdy nedošlo. Naproti tomu, pokud soud rozhodne, že rozvázání pracovního poměru je platné (tj. žalobu zamítne), pracovní poměr skončí ke dni, ke kterému měl skončit podle sporného právního jednání. V tomto případě se na skončení pracovního poměru hledí, jakoby žaloba nikdy nebyla podána. Napadené rozvázání pracovního poměru se bude považovat za

platné právní jednání a pracovní poměr účastníků na jeho základě skončí stejně, jakoby ke sporu o jeho platnost nikdy nedošlo.

Podle ust. § 72 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců (jde o lhůtu určenou podle měsíců, jejíž počátek je shodný s uplynutím výpovědní doby posledního dne příslušného kalendářního měsíce) ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Jedná se o lhůtu **prekluzivní**, to znamená, že marným uplynutím této lhůty právo domáhat se u soudu neplatnosti rozvázání pracovního poměru zaniká a právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru, byť nesplňuje zákonem stanovené předpoklady či nenaplnuje zákonem stanovené důvody, se bude považovat za platné a právně účinné. Dále je potřeba uvést, že zmíněná dvouměsíční lhůta k podání žaloby je lhůtou hmotněprávní, tudíž k jejímu zachování je potřeba příslušnou žalobu v poslední den lhůty doručit soudu, nepostačí tedy předání např. k poštovní přepravě.

## **10.2. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

Jak již bylo výše uvedeno, nároky zaměstnance z neplatného rozvázání pracovního poměru učiněného zaměstnavatelem závisí na tom, zda zaměstnanec trvá na pokračování pracovního poměru (tj. na dalším zaměstnávání či nikoli).

### **10.2.1. Zaměstnanec trvá na pokračování pracovního poměru**

Pokud zaměstnanec trvá na tom, aby jej zaměstnavatel nadále zaměstnával, náleží mu nároky uvedené v ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení platí, že dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada v tomto případě přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na

dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Pokud se tedy zaměstnanec chce domáhat uvedených nároků, musí vůči zaměstnavateli učinit písemné oznámení, že na pokračování v pracovním poměru trvá. Učinění tohoto oznámení je jednostranným právním jednáním (zakládá práva a povinnosti účastníkovi, který jej činí). Právní jednání zaměstnance směřující k tomu, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, popřípadě že na dalším zaměstnávání netrvá (viz níže), může mít význam z hlediska ust. § 69 odst. 1 a 3 zákoníku práce jen tehdy, jestliže byl učiněn až poté, co zaměstnavatel dal zaměstnanci neplatnou výpověď nebo s ním neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době.<sup>132</sup> Nedodržení písemné formy oznámení má za následek neplatnost takového právního jednání.

Oznámení musí zaměstnanec učinit bez zbytečného odkladu, tj. co nejdříve, jak je to jen možné (ihned, jakmile je mu výpověď či zrušení pracovního poměru okamžitě či ve zkušební době doručeno a zaměstnanec má podle jejich obsahu za to, že jsou neplatné). Aby mohlo oznámení vyvolat žádoucí právní důsledky (tj. vznik právních nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru) je zapotřebí, aby bylo ve smyslu ust. § 337 zákoníku práce doručeno zaměstnavateli. Až doručením tohoto písemného oznámení se stává právní jednání zaměstnance perfektní a vznikají mu nároky uvedené ve shora citovaném ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce, tj. náhrada mzdy nebo platu.

Má-li zaměstnanec za to, že zaměstnavatel s ním rozvázal pracovní poměr neplatně a nechce, aby pracovní poměr skončil, musí se obrátit se žalobou na neplatné rozvázání pracovního poměru na soud. Jedině soud je oprávněn neplatnost rozvázání pracovního poměru vyslovit. V této souvislosti Nejvyšší soud ČR judikoval, že *„nárok zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru vzniká nejdříve ode dne následujícího po dni, kdy měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru pracovní poměr účastníků skončit, a to za předpokladu, že zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a že žalobou podle ustanovení § 64 zákoníku práce (nyní podle ust. 72 zákoníku práce) napadl*

---

<sup>132</sup> Kottbauer, A.: Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges, 2014, str. 281-282.

*platnost rozvázání pracovního poměru. Nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru lze úspěšně uplatnit, jakmile nastala jeho splatnost (§ 10 a § 19 zákona o mzdě) a zaměstnavatel se dostal do prodlení s jeho uspokojením (§ 253 zákoníku práce, nyní § 141 zákoníku práce). Z hlediska promlčení tohoto nároku je nerozhodné, zda v té době již bylo v řízení podle § 64 zákoníku práce (nyní podle § 72 zákoníku práce) rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.*<sup>133</sup>

Pokud však zaměstnavatel uzná, že jeho jednání směřující k rozvázání pracovního poměru je neplatné (tj. nesplňuje zákonné podmínky), může v případě výpovědi tuto ve smyslu ust. § 50 odst. 5 zákoníku práce odvolat. I zde však platí, že odvolat výpověď může jen se souhlasem zaměstnance. Takto nelze postupovat v případě okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť účinky skončení pracovního poměru nastávají ihned, a proto odvolání takového právního jednání není možné. Z hlediska nároků zaměstnance v tomto případě platí, že pokud zaměstnavatel se souhlasem zaměstnance odvolal výpověď z pracovního poměru, nenáleží zaměstnanci za dobu následující poté, co měl pracovní poměr na základě odvolané výpovědi z pracovního poměru skončit, a po kterou nepřiděloval zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, náhrada mzdy podle ust. § 69 zákoníku práce z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru, ale náhrada mzdy z důvodu překážky na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce.<sup>134</sup> Tento postup se uplatní i v případě, že zaměstnavatel, ač bylo pravomocně rozhodnuto o tom, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, nepřiděluje zaměstnanci práci. To znamená, že zaměstnanci v tomto případě náleží právo na náhradu mzdy z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele dle citovaného ust. § 208 zákoníku práce. Důležité je upozornit na to, že tuto náhradu nelze snížit z důvodů uvedených v ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce (viz níže).

Pokud zaměstnavatel dal zaměstnanci neplatnou výpověď nebo s ním neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a tento zaměstnanec mu oznámil, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel nadále zaměstnával, pak zaměstnanec, kterému zaměstnavatel po doručení oznámení umožnil pokračovat v práci podle původní pracovní smlouvy (tj. oznámil

---

<sup>133</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1.8.2002, sp. zn. 21 Cdo 2166/2001.

<sup>134</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.10.2007, sp. zn. 21 Cdo 2584/2006.

zaměstnanci tuto skutečnost), je povinen tuto práci konat, a to až do doby rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo do platného rozvázání pracovního poměru. Tím, že zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci, zaměstnavatel pochopitelně nepřijímá nebo neuznává stanovisko zaměstnance o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Rozhodne-li se tedy zaměstnavatel, že do vyřešení spornosti rozvázání pracovního poměru bude zaměstnanci, na základě jeho oznámení o trvání na dalším zaměstnávání přidělovat práci, musí ho jednak vyzvat k nástupu do práce a jednak mu práci musí, nastoupí-li zaměstnanec do práce, opravdu přidělovat.

### **10.2.2. Náhrada mzdy či platu**

Jak vyplývá z citovaného ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce, zaměstnanci v případě neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, za splnění podmínky, že zaměstnavateli písemně oznámí, že trvá na pokračování v pracovním poměru, náleží náhrada mzdy nebo platu, a to ve výši průměrného výdělku ode dne doručení oznámení zaměstnavateli, že trvá na pokračování v pracovním poměru, až do doby, než mu zaměstnavatel umožní pokračování v práci nebo dojde k platnému skončení pracovního poměru. Náhradu mzdy či platu je povinen zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci proto, že vznikla překážka na jeho straně, tj. přestal přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, ačkoliv zaměstnanec trval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Poskytnutí náhrady mzdy či platu je tedy důsledkem nesplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci, který trvá na pokračování v pracovním poměru, práci podle pracovní smlouvy. Náhrada mzdy či platu má zaměstnanci kompenzovat výdělek, kterého zaměstnanec nemůže dosáhnout v důsledku toho, že mu zaměstnavatel neumožnil konat práci podle pracovní smlouvy, ačkoli zaměstnanec na pokračování v práci trval. Náhrada mzdy či platu by zaměstnanci nenáležela v případě, že by sice zaměstnavateli oznámil, že na pokračování v práci trvá, avšak by práci poté, co mu ji zaměstnavatel umožnil vykonávat, tuto nevykonával.

V případě, že výsledkem soudního řízení o žalobě zaměstnance o neplatnost rozvázání pracovního poměru bude rozhodnutí, že právní jednání

zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru je neplatné, zaměstnavateli vznikne povinnost poskytnout (tj. doplatit) zaměstnanci náhradu mzdy či platu za celou dobu, jak je uvedena v ust. § 69 odst. 1, věta druhá zákoníku práce, tj. za dobu ode dne oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání do doby, kdy mu zaměstnavatel umožnil pokračovat v práci (po obnoveném nástupu do práce zaměstnanci již náleží mzda či plat) nebo do doby platného skončení pracovního poměru.

Náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnanci ve výši průměrného hrubého výdělku. Průměrný hrubý výdělek se stanoví ve smyslu ust. § 352 a 356 odst. 1 zákoníku práce jako průměrný hodinový výdělek. Průměrný výdělek se zjišťuje z rozhodného období, jímž je zpravidla kalendářní čtvrtletí předcházející dni, v němž zaměstnanci vzniklo právo na náhradu mzdy či platu, a zjištěný průměrný výdělek se zásadně použije pro celou dobu, za níž zaměstnanci náleží náhrada mzdy či platu.

### **10.2.3. Moderace náhrady**

Novelou zákoníku práce účinnou od 1.1.2012 bylo zakotveno tzv. moderační ustanovení, které za splnění určitých podmínek dává možnost zaměstnavateli snížit zaměstnanci náhradu mzdy či platu. Moderační ustanovení je obsaženo v ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce a podle něj platí, že pokud celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy či platu přesáhne 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy či platu za další dobu přiměřeně snížit. Z uvedeného vyplývá, že snížení mzdy či platu po uplynutí 6 měsíců může vyslovit jen soud na návrh podaný zaměstnavatelem. Do doby rozhodnutí soudu o snížení mzdy nebo platu musí zaměstnavatel vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.

Při rozhodování o snížení (moderaci) náhrady mzdy či platu dle ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce soud 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. Jestliže zaměstnanec nastoupí do jiného zaměstnání, protože mu zaměstnavatel (po oznámení, že trvá na dalším zaměstnávání), neumožnil vykonávat práci dle pracovní smlouvy, je povinen svůj pracovněprávní vztah uzpůsobit tak, aby



mohl zajistit, že u původního zaměstnavatele nastoupí do práce, jakmile se rozhodnutí o neplatnosti výpovědi stane pravomocným.<sup>135</sup>

#### **10.2.4. Změna rozhodnutí zaměstnance**

Jak vyplývá z výše uvedeného, zaměstnanci tedy náleží náhrada mzdy nebo platu ode dne, kdy bylo zaměstnavateli doručeno nebo mu došlo oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Je přípustné a v praxi nikoli ojedinělé, aby zaměstnanec své rozhodnutí změnil, a to i opakovaně. Pokud zaměstnanec své rozhodnutí o tom, zda bude trvat na dalším zaměstnávání, změní, pozbývá tím jeho dřívější oznámení své účinky a účinky každého nového (změněného) oznámení nastávají samostatně. Oznámil-li tedy zaměstnanec nejdříve, že trvá na dalším zaměstnávání, poté své rozhodnutí změní, tj. na dalším zaměstnávání již trvat nebude a následně své rozhodnutí opět přehodnotí a znovu bude trvat na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával, v tom případě má právo na náhradu mzdy, avšak nikoliv ode dne, kdy bylo zaměstnavateli doručeno původní (v pořadí první) oznámení, ale teprve ode dne, kdy mu znovu oznámil (doručil) své rozhodnutí (v pořadí druhé), že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával.

#### **10.2.5. Poskytnutí náhrady před rozhodnutím soudu**

Není vyloučeno a v praxi takové situace často nastávají, aby zaměstnavatel poskytoval zaměstnanci náhradu mzdy či platu ještě před tím, než soud rozhodne o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pokud bude žalobě zaměstnance o neplatnost rozvázání pracovního poměru vyhověno, je vše bez problémů, naopak pokud by byla žaloba zamítnuta, tj. soud by shledal právní jednání zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru za platné, vznikne zaměstnanci povinnost vrátit zaměstnavateli vyplacenou náhradu mzdy nebo platu, neboť by se jednalo o plnění bez právního důvodu, tj. o bezdůvodné obohacení na straně zaměstnance.

#### **10.2.6. Promlčení nároku na náhradu mzdy nebo platu**

Protože rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru náleží výhradě do pravomoci soudu, může být situace uplatnění nároků zaměstnance

---

<sup>135</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.3.2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005.

z neplatného rozvázání pracovního poměru zkomplikována nepřiměřenou délkou soudního řízení (což v praxi není nic neobvyklého), a to z důvodu možného promlčení jeho nároku na náhradu mzdy či platu. Promlčení práva na náhradu mzdy nebo platu se řídí ust. § 609 a násl. občanského zákoníku. Promlčecí doba běží od splatnosti každé jednotlivé měsíční náhrady mzdy či platu, aniž by bylo významné, zda v té době již bylo rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pokud soudní spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru trvá delší dobu a zaměstnanci by hrozilo promlčení jeho nároku na přiznání náhrady mzdy či platu, pak aby zabránil tomuto nežádoucímu stavu, mu nezbude nic jiného, než podat žalobu k soudu o peněžité plnění vůči zaměstnavateli, a i to přesto, že soudní spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru není dosud pravomocně skončen. V opačném případě může dojít k situaci, že se zaměstnanci jeho nárok na náhradu mzdy či platu promlčí, a to po jednotlivých měsících, za které mu tento nárok vznikl.

Je třeba zmínit, že právo na náhradu mzdy nebo platu nemá povahu opětuující se dávky, proto jej nelze přiznat do budoucna. Z tohoto hlediska může být zaměstnanci přiznána náhrada mzdy či platu zaměstnanci jen v takové výši, v jaké se stala splatnou v době vydání rozhodnutí soudu.

#### **10.2.7. Obnovení zaměstnávání**

Pokud zaměstnavatel po rozvázání pracovního poměru výpovědí umožní zaměstnanci další výkon práce, za předpokladu předchozího oznámení zaměstnance o tom, že trvá na dalším zaměstnávání, a zaměstnanec skutečně do práce nastoupí, pak dochází *de facto* k obnovení zaměstnávání, resp. k prodloužení pracovního poměru i na dobu po jeho rozvázání, a to až do doby, než bude odstraněna spornost tohoto rozvázání pracovního poměru. Začne-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec ji začne vykonávat, obnovují se až do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo do doby, než dojde jinak k platnému rozvázání pracovního poměru, právní vztahy mezi účastníky v takové podobě, jako kdyby k rozvázání pracovního poměru nikdy nedošlo. Neomluvené zmeškání práce

v této době představuje porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.<sup>136</sup>

Z hlediska nároků zaměstnance mohou v případě uvedeného obnovení zaměstnávání nastat určité nejasnosti. Není zcela zřejmé, zda zaměstnanci po jeho opětovném nástupu do práce náleží mzda či plat nebo náhrada mzdy či platu ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce. Tuto otázku vyřešil Nejvyšší soud ČR, když judikoval, že *„zaměstnavatel, který přestal zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy v přesvědčení, že jím učiněné rozvázání pracovního poměru výpovědí je platným právním úkonem (v současné době právním jednáním), může zaměstnanci, který platnost rozvázání pracovního poměru neuznává a který trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ještě před skončením sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru znovu začít přidělovat práci podle pracovní smlouvy; rozhodne-li se tímto způsobem postupovat a oznámí-li tedy (buď výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli) zaměstnanci před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru ve sporu u soudu přidělovat práci, kterou se zaměstnanec pro něj zavázal konat podle pracovní smlouvy, a učiní-li tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce, zanikla tím (dnem, ke kterému vyzval zaměstnance k opětovnému nástupu do práce) jeho povinnost poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy podle ust. 69 odst. 1 zákoníku práce.“*<sup>137</sup>

#### **10.2.8. Zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání**

Jiné nároky náleží zaměstnanci, který zaměstnavateli, po rozvázání pracovního poměru (výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době), oznámí, že netrvá na dalším zaměstnávání, resp. neoznámí, že na dalším zaměstnávání trvá. V takové situaci se uplatní právní fikce (konstruována jako nevyvratitelná právní domněnka) zakotvená v ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce, podle které se má za to, že pracovní poměr skončil dohodou takto:

---

<sup>136</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.3.2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003.

<sup>137</sup> Srov. bod III. Stanoviska občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. června 2004 k některým otázkám rozhodování soudu ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru.

- a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

Citované ustanovení dává smluvním stranám možnost, aby se o skončení pracovního poměru dohodly jinak (tj. na jiném termínu skončení pracovního poměru). Pokud k dohodě nedojde, jsou smluvní strany povinny respektovat citovanou právní fikci o skončení pracovního poměru dohodou. Pokud jde o formu dohody o jiném termínu skončení pracovního poměru, pak zákon vyžaduje dohodou písemnou, a to pod sankcí neplatnosti tohoto dvoustranného právního jednání.

Z výše uvedeného je zřejmé, že náhrada mzdy poskytovaná zaměstnanci podle ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce má jiný charakter, než náhrada poskytovaná podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce (tj. kompenzace mzdy nebo platu, o kterou zaměstnanec přišel v důsledku toho, že mu zaměstnavatel neumožnil konat dosavadní práci podle pracovní smlouvy a kterou byl připraven, ochoten a schopen konat). Náhradu mzdy či platu v tomto případě lze chápat jako satisfakci vůči zaměstnanci a zároveň sankci vůči zaměstnavateli, který neoprávněně (bezdůvodně – bez splnění zákonných předpokladů či důvodů) přistoupil k rozvázání pracovního poměru.

Náhrada mzdy či platu se podle ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce logicky přiznává jen zaměstnanci, se kterým byl pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, neboť právní účinky takového právního jednání nastávají ihned po doručení právního jednání zaměstnavatele směřujícího ke skončení pracovního poměru, tím pádem by se zaměstnanec neměl možnost po určitou dobu (jako při neplatné výpovědi po dobu výpovědní doby) domáhat takové náhrady. V tomto směru judikoval Nejvyšší soud ČR takto: *„Na rozdíl od neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí, které zaměstnanci zajišťuje práci a odměnu za práci až do uplynutí výpovědní doby, ocitá se zaměstnanec při neplatném okamžitém zrušení pracovního poměru a při neplatném zrušení pracovního poměru ve zkušební době zpravidla bez práce a bez výdělku ze dne na den. Uvedený následek odůvodňuje, aby zaměstnavatel zaplatil zaměstnanci, s nímž byl pracovní poměru neplatně*

*zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, náhradu mzdy za dobu výpovědní doby (za dva měsíce). Zaměstnanci, s nímž byl pracovní poměr neplatně rozvázán výpovědí, náhrada mzdy nenáleží.*<sup>138</sup>

### **10.3. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance**

Stejně jako zaměstnavatel může i zaměstnanec při rozvázání pracovního poměru pochybit a nesplnit zákonem stanovené předpoklady nebo nenaplnit stanovené důvody, což může zaměstnavateli zavdat příčinu k tomu, aby se u soudu domáhal neplatnosti právního jednání zaměstnance směřujícího k rozvázání pracovního poměru. Jelikož zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele náleží ze zákona určité nároky (viz ust. § 69 zákoníku práce), v rámci zachování rovného postavení smluvních stran jsou určité nároky stanoveny i zaměstnavateli pro případ, že zaměstnanec neplatně rozváže pracovní poměr. Nároky zaměstnavatele z neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance jsou uvedeny v ust. § 70 zákoníku práce. Stejně jako v předchozím případě se nároky, v tomto případě zaměstnavatele, budou odvíjet od toho, zda strana, které je právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru adresováno (v tomto případě zaměstnavateli), bude či nebude trvat na dalším zaměstnávání.

#### **10.3.1. Zaměstnavatel trvá na dalším zaměstnávání**

Podle citovaného ustanovení § 70 odst. 1 zákoníku práce platí, že dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatel, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.

Předpokladem možnosti zaměstnavatele domáhat se náhrady škody je

---

<sup>138</sup> Srov. bod III. Stanoviska občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. června 2004 k některým otázkám rozhodování soudu ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru.

tedy ve smyslu výše uvedeného ustanovení oznámení zaměstnavatele, že trvá na pokračování v konání práce zaměstnancem. Oznámení zaměstnavatele se považuje za jednostranné právní jednání a zákon pro něj vyžaduje, pod sankcí neplatnosti, písemnou formu. Protože rozvázání pracovního poměru je závažným zásahem do pracovního poměru, je proto žádoucí, aby k němu zaměstnavatel zaujal stanovisko co nejdříve, tzn. bez zbytečného odkladu. Protože se jedná o právní jednání, je zapotřebí, aby oznámení zaměstnavatele bylo zaměstnanci ve smyslu ust. § 334 a násl. zákoníku práce doručeno.

Pokud tedy zaměstnanec rozváže (tj. doručí zaměstnavateli svůj projev vůle o rozvázání pracovního poměru) se zaměstnavatelem pracovní poměr některým z předpokládaných způsobů a zaměstnavatel má za to, že právní jednání zaměstnance je neplatné (nenaplnuje zákonné předpoklady či důvody), pak musí, aby dosavadní pracovní poměr zachoval, učinit vůči zaměstnanci písemné oznámení o tom, že trvá na dalším konání práce z jeho strany. Učiní-li zaměstnavatel toto oznámení, pak mohou nastat dvě situace. Zaprvé zaměstnanec výzvu uposlechne a bude pokračovat v konání prací, v tom případě pracovní poměr trvá i nadále, a to ode dne doručení oznámení zaměstnavatele. Zadruhé zaměstnanec výzvě zaměstnavatele k dalšímu konání práce neuposlechne, v tom případě se zaměstnavatel může, pokud bude trvat na dalším pokračování pracovního poměru, obrátit na soud se žalobou o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance.

Pokud soud žalobě vyhoví, to znamená, že určí, že právní jednání zaměstnance směřující k rozvázání pracovního poměru je neplatné, pak pracovní poměr trvá i nadále a v případě, že zaměstnanec nevyhověl výzvě zaměstnavatele k dalšímu konání práce, může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci náhradu škody, která mu jeho absencí v práci vznikla, a to ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce. Škodou, která zaměstnavateli v tomto důsledku vznikla, může být např. vyšší náklady na mzdu jinému zaměstnanci, který konal práci předmětného zaměstnance, který neplatně rozvázal pracovního poměru, a to za přesčasové práce.

### **10.3.2. Zaměstnavatel netrvá na dalším zaměstnávání**

Naproti výše uvedenému se může zaměstnavatel, kterému bylo doručeno

rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance, rozhodnout, že na pokračování v pracovním poměru s tímto zaměstnancem netrvá. Tím pádem dochází v podstatě ke shodné vůli obou smluvních stran a skončení pracovního poměru se bude řídit ust. § 70 odst. 2 zákoníku práce. Toto ustanovení dává především smluvním stranám možnost se o rozvázání pracovního poměru dohodnout, tj. dohodnout o termínu skončení pracovního poměru. K této dohodě, jako dvoustrannému právnímu jednání, zákon vyžaduje písemnou formu pod sankcí neplatnosti. Pokud k dohodě o skončení pracovního poměru ve smyslu citovaného ustanovení nedojde, pak platí právní fikce (stejně jako v případě neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je konstruována jako nevyvratitelná právní domněnka), podle které pracovní poměr skončí dohodou, a to v případě neplatné výpovědi uplynutím výpovědní doby, v případě neplatného zrušení pracovního poměru okamžitě nebo ve zkušební době dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

Jak již bylo uvedeno výše, oznámení zaměstnavatele o tom, zda trvá či netrvá na pokračování v konání prací, je jednostranným právním jednáním, pro které zákon vyžaduje písemnou formu pod sankcí neplatnosti. I v tomto případě tedy musí být oznámení zaměstnavatele o tom, že netrvá na dalším pokračování v konání prací zaměstnancem učiněno písemně a doručeno ve smyslu ust. § 334 a násl. zákoníku práce zaměstnanci.

V případech, kdy zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec dále konal dosavadní práci, nemůže zaměstnavatel uplatňovat náhradu škody tak, jak ji může uplatňovat v případech, kdy trvá na dalším konání prací, avšak zaměstnavatel této výzvě nevyhoví.

#### **10.4. Neplatná dohoda o rozvázání pracovního poměru**

Pracovní poměr, jak již bylo v této práci vyloženo, může skončit také dohodou smluvních stran (zaměstnavatele a zaměstnance), tj. dvoustranným právním jednáním, které vyjadřuje shodnou vůli obou smluvních stran. Má-li některá ze smluvních stran za to, že právní jednání (dohoda o rozvázání pracovního poměru) je neplatné, může se obrátit na soud se žalobou o určení této neplatnosti. To znamená, že neplatnosti se může domáhat jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, přičemž postup je totožný, jako v případě jednostranného rozvázání pracovního poměru. Důvody neplatnosti se však

omezují v podstatě na obecné důvody neplatnosti právního jednání (viz ust. § 574 a násl. občanského zákoníku). Podle ust. § 71 zákoníku práce platí, že při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem dle ust. § 69 zákoníku práce. Rovněž je zakotveno, že zaměstnavatel nesmí uplatňovat právo na náhradu škody pro neplatnost dohody.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru může být uzavřena také jen zdánlivě. Na takovou dohodu se pak nahlíží, jako na neexistující (zdánlivou). Jednalo by se o případy, kdy se na právní jednání, tj. uzavřenou dohodu o rozvázání pracovního poměru, uplatní důvody uvedené v ust. § 551 až 552 občanského zákoníku. Důvodem zdánlivosti právního jednání bude neexistence vůle, zjevný nedostatek její vážnosti nebo taková nesrozumitelnost či neurčitost jejího projevu, že obsah právního jednání nemůže být zjištěn ani výkladem.<sup>139</sup> Zákoník práce ani občanský zákoník však neobsahuje žádné ustanovení, jak mají smluvní strany postupovat v případě, že rozvázání pracovního poměru je zdánlivé. Je tedy otázkou, zda je možné v případě zdánlivého právního jednání uplatnit obdobný postup jako při neplatném rozvázání pracovního poměru v případě, že druhá smluvní strana bude považovat právní jednání za bezvadné. Tuto otázku zcela určitě vyřeší soudní praxe.

---

<sup>139</sup> Pavlátová, J.: Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, str. 114.



## Kapitola XI.

### Skončení (zrušení) právních vztahů založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

#### 11.1. Obecný výklad

Podle ust. § 3 zákoníku práce může být závislá práce (viz ust. § 2 zákoníku práce) vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu. Ve smyslu tohoto ustanovení se za základní pracovněprávní vztahy považují pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o provedení práce (viz ust. § 75 zákoníku práce) a dohodou o pracovní činnosti (viz ust. § 76 zákoníku práce). Zaměstnavatel se tak může rozhodnout, zda se zaměstnancem uzavře pracovní smlouvu nebo dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti se souhrnně nazývají dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto dohody jsou právními jednáními, jimiž se zakládá základní pracovněprávní vztah, v němž zaměstnanec vykonává závislou práci pro zaměstnavatele, avšak v omezeném rozsahu. Právní vztahy založené dohodami konanými mimo pracovní poměr jsou charakteristické, na rozdíl od pracovního poměru, větší smluvní volností smluvních stran a naproti tomu obsahují jednodušší zákonnou regulaci, a to i pokud jde o skončení těchto právních vztahů.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají v ust. § 77 odst. 4 až 6 zákoníku práce upraven zvláštní režim skončení, resp. zrušení. Jedná se o novou právní úpravu, která byla do zákoníku práce vložena novelou zákoníku práce č. 205/2015 Sb., účinnou od 01.10.2015. Do té doby zákoník práce neupravoval způsob skončení (rozvázání) dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Zpravidla dohody končily uplynutím sjednané doby (pokud byly sjednány na dobu určitou) nebo splněním pracovního úkonu. Pro jiný způsob zrušení právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr bylo zapotřebí, aby si zrušení, resp. způsob zrušení, smluvní strany dohodly. Zmíněná nová právní úprava nyní v ust. § 77 odst. 4 až 6 zákoníku práce stanoví možnosti zrušení právních vztahů vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to dohodu, výpověď a okamžité zrušení. Pro zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o

pracovní činnosti se obligatorně vyžaduje písemná forma. Podle zákona se však při nedodržení předepsané písemné formy nepřihlíží jen k výpovědi nebo okamžitému zrušení. Uvedený následek není stanoven pro dohodu o zrušení právních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti.

### **11.2. Dohoda o zrušení právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.**

Dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti lze především ukončit **dohodou smluvních stran**. Tento princip je obecně vyjádřen v ust. § 1981 NOZ, kde je stanoveno, že stranám je na vůli ujednat si zánik závazků, aniž bude zřízen závazek nový. V tomto směru lze postupovat obdobně jako v případě rozvázání pracovního poměru dohodou dle ust. § 49 zákoníku práce. Je tedy zapotřebí, aby si smluvní strany sjednaly den, ke kterému dojde ke zrušení právních vztahů založených některou z dohod. Pro dohodu o zrušení právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se vyžaduje podle ust. § 77 odst. 4 zákoníku práce **písemná forma**, avšak, při nedodržení této formy není stanoven právní následek, že se k takovému jednání nepřihlíží (zdánlivost právního jednání), jak je tomu u výpovědi nebo okamžitého zrušení (viz níže). V tomto ustanovení tedy zákoník práce stanoví pro všechny způsoby zrušení právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr písemnou formu (tj. pro dohodu, výpověď i okamžité zrušení), avšak sankce pro nedodržení této písemné formy je stanovena jen pro výpověď a okamžité zrušení, sankce pro zrušení právních vztahů založených některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dohodou není stanovena. V tomto může právní úprava přinést určité nejasnosti, a to v tom směru, jaký bude postup při nedodržení písemné formy při uzavření dohody o zrušení právního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z pohledu právní jistoty účastníků právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr doporučuji uzavření takové dohody v písemné formě. Právní vztah založený některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr skončí na základě dohody dnem, který si ujednají.

### 11.3. Výpověď

Zrušit právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr lze **výpovědí** [viz ust. § 77 odst. 4, písm. b) zákoníku práce]. Výpověď může dát kterákoli ze smluvních stran, a to z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Tímto se tato úprava liší o úpravy pracovního poměru, kde v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele je tento vázán taxativně stanovenými důvody. Výpověď musí být učiněna **písemně**. Nedodržení této formy má za následek **zdánlivost právního jednání**, to znamená, že k takovému právnímu jednání se nepřihlíží (tj. jakoby neexistovalo). Pro účinnost výpovědi je zapotřebí, aby byla doručena druhé smluvní straně. Doručení výpovědi je důležité z hlediska počátku běhu výpovědní doby. Výpovědní doba v tomto případě činí **15 dnů** a počíná od dne, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. To znamená, že výpovědní doba počne běžet okamžitě od doručení výpovědi. I v tomto se právní úprava liší od úpravy pracovního poměru, kde běh výpovědní doby počíná až následujícím kalendářním měsícem po doručení výpovědi.

### 11.4. Okamžité zrušení

Dalším způsobem zrušení právních vztahů založených některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je **okamžité zrušení**. Tento způsob zrušení právních vztahů založených dohodami je možné uplatnit jen tehdy, **pokud si to smluvní strany v dohodě sjednají**. Pokud si smluvní strany možnost okamžitého zrušení sjednají, jsou vázáni právní úpravou okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť v ust. § 77 odst. 4, písm. c) zákoníku práce, které okamžité zrušení právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr upravuje, je stanoveno, že **okamžité zrušení je možné uplatnit pouze v případech stanovených pro okamžité zrušení pracovního poměru**. Z tohoto lze usuzovat, že smluvní strany budou vázány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru stanovené v ust. § 55 a 56 zákoníku práce, vše samozřejmě za předpokladu, že si možnost okamžitého zrušení sjednají. K právnímu jednání směřujícímu k okamžitému zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti se rovněž vyžaduje **písemná forma**. I v tomto případě má nedodržení této formy za následek zdánlivost právního jednání, to znamená, že právní jednání neexistuje, a tudíž

se k němu nepřihlíží.

### **11.5. Zrušení zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance**

Účinností nového občanského zákoníku od 01.01.2014 byl do zákoníku práce vložen nový institut skončení právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, a sice **okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let**. Právní rámec tohoto institutu je zakotven v ust. § 77 odst. 5 a 6 zákoníku práce. Tato úprava byla do zákoníku práce zakomponována v důsledku úpravy obsažené v ust. § 35 odst. 2 NOZ, kde je stanoveno, že 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 (typicky tedy dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr), pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem. Tímto jiným právním předpisem je myšlen zákoník práce, který stanoví bližší podmínky pro tento způsob skončení právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zákonodárce touto úpravou zjevně chce regulovat situace, ke kterým v praxi často dochází, to je k situacím, kdy se nezletilá osoba (mladší 16 let) rozhodne nepokračovat ve vzdělávání (studiu) a začít pracovat. S takovou osobou (tj. bez jakékoli předchozí praxe a dosaženého potřebného vzdělání) zaměstnavatelé nejčastěji uzavírají dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti. Je tomu tak zejména z důvodu potřeby výkonu nekvalifikovaných profesí, v omezeném rozsahu a snadnějšího skončení takového právního vztahu. Zákoník práce nově (tj. od 01.01.2014) stanovil možnost zákonným zástupcům (zpravidla jsou to rodiče) za určitých podmínek ukončit právní vztah založený některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V citovaném ust. § 77 odst. 5 zákoníku práce je stanoveno, že zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance, pokud to je nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. Zákon tedy předpokládá, že takový zaměstnanec (osoba mladší 16 let) není dosud mentálně natolik vyspělý, aby

sám dokázal objektivně posoudit negativní důsledky výkonu práce na úkor jeho vzdělání, vývoje či zdraví. Protože uvedené ustanovení zasahuje do osobních práv jiné fyzické osoby a nezletilému zaměstnanci se nemusí vždy zdát hodnocení zákonného zástupce objektivní, je dále stanoveno, že k platnosti takového okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti **je vyžadováno přivolení soudu**. Soud tak zhodnotí důvody, které vedly zákonného zástupce k okamžitému zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a rozhodne, zda jednání zákonného zástupce směřující ke skončení právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr schvaluje (přivoluje) či neschvaluje (nepřivoluje). Pokud soud okamžitému zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nezletilému zaměstnanci ze strany zákonného zástupce přivolí, zákonný zástupce je povinen tomuto zaměstnanci doručit stejnopis okamžitého zrušení a přivolení soudu (tj. příslušné rozhodnutí soudu).

## Kapitola XII.

### Odstoupení od smlouvy v pracovněprávních vztazích

#### 12.1. Odstoupení od smlouvy obecně

Tato část práce je zaměřena na právní úpravu odstoupení od pracovní smlouvy a dohod konaných mimo pracovní poměr. Odstoupení od smlouvy v pracovněprávních vztazích se může týkat i jiných smluv či dohod (např. dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, konkurenční doložka apod.), tyto jsou však nad rámec této práce a nebudu se jimi tedy zabývat.

Jak je naznačeno v úvodu této části, pracovní smlouva, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti mohou, vyjma případů uvedených výše v této práci, zaniknout také na základě odstoupení od smlouvy. Odstoupení od smlouvy je svou povahou jednostranným právním jednáním, v jehož důsledku dochází k zániku závazku. Účinky odstoupení od smlouvy nastávají ke dni doručení projevu vůle o odstoupení druhé smluvní straně. Z toho je zřejmé, že odstoupení od smlouvy je jednostranným právním jednáním adresným, které je zapotřebí doručit druhé smluvní straně, jinak nemohou vzniknout zamýšlené právní účinky.

Je třeba uvést, že zákoník práce obecnou úpravu odstoupení od smlouvy neobsahuje, obsahuje jen některé zvláštní případy odstoupení od smlouvy, a proto je potřeba při aplikaci tohoto institutu doplnit zvláštní úpravu obsaženou v zákoníku práce o subsidiární úpravu obsaženou v občanském zákoníku. Obecnou úpravu odstoupení od smlouvy lze nalézt v ust. § 2001 až 2005 občanského zákoníku. Nad rámec obecné úpravy odstoupení od smlouvy upravuje občanský zákoník také zvláštní (speciální) úpravu odstoupení od smlouvy, např. odstoupení od spotřebitelských smluv nebo odstoupení od jednotlivých smluvních typů (smlouva kupní, smlouva o dílo apod.). Tato zvláštní úprava se však subsidiárně na pracovněprávní vztahy nepoužije. Subsidiárně lze tedy na pracovněprávní vztahy použít jen obecnou občanskoprávní úpravu odstoupení od smlouvy.

#### 12.2. Odstoupení od pracovní smlouvy

Odstoupení od pracovní smlouvy vymezuje zákoník práce v ust. § 34 odst.

2 až 4. V těchto ustanoveních zákoník práce upravuje konkrétní zákonný důvod odstoupení od pracovní smlouvy, časové vymezení možnosti odstoupit od pracovní smlouvy a pravidla, která je zapotřebí dodržet. Podle ust. § 34 odst. 2 zákoníku práce lze od pracovní smlouvy odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Z toho je patrné, že toto ustanovení neobsahuje žádný důvod k odstoupení, ale pouze vymezení časového úseku, v němž je možné odstoupení od pracovní smlouvy učinit. Pokud by zaměstnanec po uzavření pracovní smlouvy do práce nastoupil, pak již není možné dle citovaného ustanovení od pracovní smlouvy odstoupit. Po nástupu zaměstnance do práce může být pracovní poměr ukončen jen na základě právního jednání, se kterým zákoník práce spojuje skončení pracovního poměru, tj. např. výpovědí, dohodou apod.

V ust. § 34 odst. 3 zákoníku práce jsou stanoveny důvody odstoupení od pracovní smlouvy. Je zde upraveno, že zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit v případě, že zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci<sup>140</sup> nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce. Jak vyplývá z ust. § 36 zákoníku práce, pracovní poměr vzniká dnem, který je v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce. Tímto dnem vzniká pracovní poměr bez ohledu na to, zda zaměstnanec do práce ve sjednaný den nastoupil či nikoli. Pokud zaměstnanec do práce ve sjednaný den nenastoupil, pak zákoník práce dává zaměstnavateli možnost od pracovní smlouvy odstoupit, avšak pouze v případě, že bude zřejmé (zaměstnavatel bude vědět), že zaměstnanci v nástupu do práce nebránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel o případné překážce v práci bránil zaměstnanci v nástupu do práce do týdne nedozvěděl. Nastane-li některá z uvedených situací, zakládá to zaměstnavateli právo (možnost) odstoupit od pracovní smlouvy. Toto právo (možnost) je zaměstnavateli zachováno až do okamžiku nástupu (byť opožděném) zaměstnance do práce. Je pak na zaměstnavateli, zda svého práva využije či nikoli. Využije-li tohoto práva, pak zaniká jak pracovní smlouva, tak i pracovní poměr vzniklý ode dne sjednaného pro nástup zaměstnance do práce.

Účinky odstoupení od pracovní smlouvy nastávají od počátku (*ex tunc*). To

---

<sup>140</sup> Vymezení překážek v práci na straně zaměstnance je zakotveno v ust. § 191 zákoníku práce.

znamená, že odstoupením od pracovní smlouvy se tato ruší od samého počátku. V tom lze spatřovat hlavní rozdíl mezi odstoupením od smlouvy a skočením pracovního poměru (dohoda, výpověď apod.). Zatímco k odstoupení od smlouvy, jak bylo právě uvedeno, dochází s účinky od samého počátku (*ex tunc*, tj. do minulosti), tj. jakoby pracovní poměr neexistoval, ke skončení pracovního poměru, resp. k právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru, dochází s účinky od uskutečnění právního jednání (dohoda o rozvázání pracovního poměru) nebo doručení právního jednání (okamžité zrušení pracovního poměru), příp. později (uplynutím výpovědní doby, uplynutím dohodnuté doby), tj. působí do budoucnosti (*ex nunc*).

### **12.3. Odstoupení od dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti**

Institut odstoupení od dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti není sice v zákoníku práce upraven, avšak lze dovodit, že se v těchto případech uplatní obecná úprava občanského zákoníku. Smluvním stranám je umožněno, a zákoník práce to nevylučuje, aby si důvody odstoupení sjednaly. Vzniká ovšem otázka uplatnění některých dalších náležitostí tohoto ujednání. Není sporu o tom, že je třeba dodržet písemnou formu, která je obecně zákoníkem práce vyžadována pro uzavření těchto dohod, a tedy automaticky je její dodržení nezbytné i pro další ujednání zahrnutých do obsahu dohod. Zákoník práce však přímo v rámci úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr neřeší ani časové omezení možnosti od dohody odstoupit, avšak předpokládá pro úpravu pracovněprávních vztahů, založených dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr subsidiární použití úpravy pro výkon práce v pracovním poměru, s výjimkami výslovně uvedenými v § 77 odst. 2 zákoníku práce.<sup>141</sup> V předmětném ustanovení absentuje ustanovení o odstoupení od pracovní smlouvy (viz ust. § 34 odst. 4 zákoníku práce), z čehož tedy lze dovodit, že předmětné ustanovení je aplikovatelné i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Znamenalo by to tedy, že od dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nelze odstoupit v případě, že zaměstnanec již nastoupil do práce.

---

<sup>141</sup> Pavlátová, J.: Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, str. 149.



## Kapitola XIII.

### Exkurz do právní úpravy skončení pracovního poměru ve vybraných evropských státech

Cílem této části práce je ve stručnosti přiblížit právní úpravu skončení pracovního poměru v některých vybraných evropských státech. Jak je patrné z následujícího výkladu, některé evropské státy mají předmětnou problematiku upravenou velice podobně s naší právní úpravou, v některých státech však lze nalézt v právní úpravě významné odlišnosti.

#### 13.1. Právní úprava ve Velké Británii

Přiblížení právní úpravy ve Velké Británii považuji za důležité z toho důvodu, že mnoho lidí ze střední a východní Evropy (Slovensko, Polsko, Ukrajina, Maďarsko apod., včetně České republiky) hledá v této zemi své pracovní uplatnění. Motivací odchodu těchto lidí za prací je bezesporu představa o vyšším odměňování za provedenou práci a také dokonalejší sociální systém.

Pracovní právo ve Velké Británii reguluje množství právních předpisů. Podstatnou odlišností od úpravy ČR je ta, že pracovní smlouva nemusí být (avšak může) být uzavřena v písemné formě. Není-li pracovní smlouva uzavřena písemně, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vystavit potvrzení o zaměstnání, kde jsou stanoveny základní podmínky pracovního poměru.<sup>142</sup> Pracovní poměr ve Velké Británii je možné skončit několika způsoby, a to propuštěním nebo z důvodu nadbytečnosti.

**Propuštění** (dismissal) se projevuje ve 3 formách, a to propuštění (tzv. dismissal) se zachováním výpovědní doby, zrušení pracovního poměru na žádost zaměstnance (tzv. constructive dismissal) nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez zachování výpovědní doby (tzv. summary dismissal).

Ve Velké Británii záleží délka výpovědní doby ne délce trvání zaměstnání, a to od 1 do 12 týdnů. Platí přitom pravidlo, že pokud pracovní poměr trval od 1 měsíce do 2 let, pak výpovědní doba činí 1 týden. Za každý další odpracovaný

---

<sup>142</sup> Kráčmar, T., Velká Británie životní a pracovní podmínky [online], vydáno 3.10.2017 (cit. aktualizovaného znění ze dne 22.12.2015). Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/britanie>>

rok až do 12 let trvání pracovního poměru se přidává 1 týden navíc. Pokud zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval více než 12 let, pak výpovědní doba činí 12 týdnů a nijak se dále neprodlužuje. To znamená, jak bylo výše uvedeno, že maximální délka výpovědní doby je 12 týdnů. Jedná se o limity výpovědní doby ze zákona, není přitom vyloučeno, aby si smluvní strany v pracovní smlouvě sjednaly výpovědní doby jiné, delší. Zákonem stanovené výpovědní doby nelze dohodou zkrátit. Stejně jako v úpravě ČR má i úprava ve Velké Británii stanoveny důvody, ze kterých může zaměstnavatel zaměstnance propustit. Tyto zákonné důvody jsou vymezeny v jednom ze základních pramenů pracovního práva, v tzv. Employment Rights Act (dále také jen ERA). Podle ERA jsou těmito důvody hrubé porušení pracovních povinností (tzv. gross misconduct), nedostatek kvalifikace a schopnosti konat danou práci, nadbytečnost (tzv. redundancy), zákonné požadavky neumožňující prodloužení zaměstnání (např. ztráta řidičského oprávnění), další závažné důvody (tyto důvody v každém jednotlivém případě posuzuje soud).

**Zrušení pracovního poměru na žádost zaměstnance** (tzv. constructive dismissal) je dalším formou propuštění zaměstnance. V tomto případě se tak však stává na základě vůle zaměstnance, kdy tento již nechce v pracovním poměru setrvat. V tomto případě zaměstnanec nemusí uvádět důvody, které jej vedou ke skočení pracovního poměru, je však povinen dodržet minimální výpovědní dobu 1 týden, pokud pracovní smlouva nestanoví jinak. Z toho je patrné, že tato právní úprava je srovnatelná s naší právní úpravou, rozdíl je pouze v délce výpovědní doby.

**Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez zachování výpovědní doby** (tzv. summary dismissal) je poslední formou propouštění, která nastává z vůle zaměstnavatele. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance bez zachování výpovědní doby v případě, že tento hrubě porušil své pracovní povinnosti (tedy gross misconduct). Jedná se zejména o případy, kdy byl zaměstnanec uznán vinným z trestného činu, přičemž je lhostejné, zda souvisí či nesouvisí s plněním pracovních povinností. Z tohoto důvodu může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr zaměstnance bez výpovědi a bez vyplacení mzdy. Předpokladem uplatnění tohoto způsobu ukončení pracovního poměru je disciplinární řízení vedené u zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

**Nadbytečnost** (redundancy) je druhým způsobem skončení pracovního poměru. K nadbytečnosti dochází, podobně jako v úpravě ČR, v důsledku potřeby reorganizace zaměstnavatele, při níž dojde ke snížení počtu zaměstnanců. Tento důvod lze uplatnit i v případech přemístění či zrušení zaměstnavatele. Zaměstnance, kteří mají být z tohoto důvodu propuštěni, musí zaměstnavatel vybrat podle spravedlivých kritérií. Těmito jsou zejména znalosti a schopnosti, kvalifikace, délka pracovního poměru, příp. souhlas zaměstnance s propuštěním. Zaměstnanci pak mají právo být seznámeni s tím, na základě kterého důvodu byli propuštěni. Při tomto důvodu propuštění může zaměstnavatel zaměstnanci nabídnout jinou práci, kterou by mohl u zaměstnavatele vykonávat. Zaměstnanec, pokud nabídku přijme, má právo tuto práci po dobu 4 týdnů (tzv. trial period) vyzkoušet a v případě, že mu tato nebude vyhovovat, je pak propuštěn z důvodu nadbytečnosti tak, jakoby nabídnutou jinou práci nepřijal.

### **13.2. Právní úprava v Německu**

Pracovní právo v Německu není upraveno (sjednoceno) v jediném zákonu, ale je obsaženo v celé řadě speciálních právních předpisů. Mezi nejvýznamnější patří např. občanský zákoník BGB - Bürgerliches Gesetzbuch, zákon na ochranu před výpovědí z pracovního poměru (Kündigungsschutzgesetz), zákon o pracovní době, zákon na ochranu mladistvých v zaměstnání, zákon na ochranu matek apod.

Pokud se omezíme na téma této práce, tj. na skončení pracovního poměru, pak tuto problematiku upravuje zmíněný občanský zákoník (BGB). Při pohledu na německou právní úpravu skončení pracovního poměru lze konstatovat, že má mnohé společné instituty s českou právní úpravou. Podle německé úpravy lze pracovní poměr ukončit smlouvou o ukončení pracovního poměru, uplynutím doby (by-li pracovní poměr sjednán na dobu určitou), výpovědí, mimořádnou (okamžitou) výpovědí, a dále také na základě právních událostí, jako je smrt zaměstnance či zaměstnavatele (je-li tento fyzickou osobou a výkon práce je vázán výlučně na jeho osobu).

Následující část je věnována úpravě výpovědi, neboť v této můžeme upozorovat určité odlišnosti od české právní úpravy. Výpověď z pracovního poměru je upravena v ust. § 130 a násl. občanského zákoníku (BGB). Stejně

jako v naší úpravě, může výpověď podat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Pro výpověď občanský zákoník (BGB) předepisuje písemnou formu, pod sankcí neplatnosti. Stejně jako v české právní úpravě účinky výpovědi nastávají až okamžikem jejího doručení druhé smluvní straně.

Na rozdíl od české právní úpravy je v Německu při výpovědi zapotřebí, aby v ní byl jednoznačně deklarován úmysl rozvázat pracovní poměr, přičemž nemusí být specifikován důvod výpovědi (jinak je tomu při tzv. mimořádné výpovědi – viz níže), a to ani při výpovědi dané zaměstnavatelem. Uvedení důvodu výpovědi je předpokladem její účinnosti pouze u pracovních poměrů uzavřených za účelem odborného vzdělávání, tzv. učňovské smlouvy.

Pokud jde o výpovědní dobu, pak její úprava je, stejně jako např. v Anglii, odvislá od délky odpracovaných let u zaměstnavatele. Obecně může být pracovní poměr ukončen ve výpovědní době v délce 4 týdnů, a to k 15. dni v měsíci nebo ke konci kalendářního měsíce. Pro výpověď danou zaměstnavatelem však platí speciální výpovědní doby, jež jsou opět závislé na délce trvání pracovního poměru. Pokud pracovní poměr trval alespoň 2 roky, pak výpovědní doba činí 1 měsíc, pokud pracovní poměr trval alespoň 5 let, výpovědní doba činí 2 měsíce, dále pak po 8 letech činí 3 měsíce, po 10 letech 4 měsíce, po 12 letech 5 měsíců, po 15 letech 6 měsíců a po 20 letech 7 měsíců. Jednotlivé výpovědní doby končí vždy ke konci kalendářního měsíce. Zvláštností je, že u zaměstnavatelů s méně než 20 zaměstnanci lze sjednat jiné výpovědní doby. Rovněž platí speciální výpovědní doba ve zkušební době, která může v Německu trvat maximálně 6 měsíců, a to v délce trvání 2 týdnů.

143

I když německá úprava, jak bylo výše uvedeno, nepodmiňuje výpověď uvedením výpovědního důvodu a obecně není povinností zaměstnavatele důvod výpovědi uvést, zákon na ochranu před výpovědí z pracovního poměru (Kündigungsschutzgesetz), stanoví okruh případů, kdy je nutné výpovědní důvod uvést a zároveň stanoví okruh důvodů, pro které je možné se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí. Jedná se o důvody spočívající v osobě zaměstnance (např. závislost na alkoholu), důvody spočívající v chování zaměstnance (v tomto případě obvykle předchází

---

<sup>143</sup> Protál EURES TriRegio, Při ukončení pracovního práva v Německu [online], vydáno 2013. Dostupné na <<http://www.eures-triregio.eu/kuendigung-242.html>>

výpovědi upozornění na zjištěné nedostatky s výzvou k jejich odstranění) či vážné provozní důvody (např. omezení výroby a s tím související nadbytečnost zaměstnance).

Některým skupinám zaměstnanců je garantována zvláštní ochrana před výpovědí, jako je např. předchozí souhlas některých orgánů či institucí, nebo nemožnost dát jim řádnou výpověď. Jedná se např. o osoby s těžkým zdravotním postižením, ženám v době těhotenství a po dobu 4 měsíců po porodu, osobám při výkonu základní vojenské či civilní služby, osoby vykonávající veřejné funkce apod.

Stejně jako v české právní úpravě je možné učinit zpětvzetí výpovědi, a to pouze se souhlasem druhé smluvní strany.

Určitou odlišností od naší právní úpravy, ovšem jen pojmově, je tzv. mimořádná (okamžitá) výpověď. Tato je upravena v ust. § 626 odst. 1 občanského zákoníku (BGB), jako mimořádný prostředek skončení pracovního poměru, který je možné využít jen při existenci závažných důvodů. Závažný důvod je dán v případě výskytu skutečností, pro které by od strany dávající tuto mimořádnou výpověď nebylo možno spravedlivě požadovat, aby v pracovním poměru pokračovala. Z toho je zřejmé, že tuto výpověď může podat jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Obvyklými závažnými důvody na straně zaměstnance jsou nevyplácení sjednané mzdy, porušování předpisů o bezpečnosti práci ze strany zaměstnavatele apod. Obvyklými závažnými důvody na straně zaměstnavatele jsou fingovaná pracovní neschopnost zaměstnance, odmítání konat přidělenou práci apod.

Stejně jako je tomu v české právní úpravě může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec napadnout podanou výpověď neplatností. Takto je možné učinit prostřednictvím žaloby k příslušnému německému pracovnímu soudu nejpozději do 3 týdnů od doručení výpovědi.

### **13.3. Právní úprava v Rakousku**

V právní úpravě skončení pracovního poměru lze shledat mnoho podobností s úpravou německou. Rakouská pracovněprávní legislativa podléhá stejné koncepci jako legislativa německá. Stejně jako v Německu je i v Rakousku pracovněprávní úprava roztržena do celé řady zákonů. Základním předpisem je Všeobecný občanský zákoník Allgemeines Bürgerliches

Gesetzbuch (ABGB), a dále zákon o zaměstnanosti, o důchodu a o odstupném, o pracovní době, zákon o dovolené, zákoně o ochraně zaměstnanců apod. Významným pramenem pracovního práva v Rakousku jsou také kolektivní smlouvy (vyšší kolektivní smlouvy) a smlouvy s radami zaměstnanců (na podnikové úrovni).

Pracovní poměr může být v Rakousku ukončen dohodou stran, uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán (v případě pracovního poměru na dobu určitou), rozvázáním pracovního poměru ve zkušební době, výpovědí, propuštěním a smrtí zaměstnance. Smrtí zaměstnavatele pracovní poměr ze zákona (*ex lege*) nekončí.

Vyjma výpovědi jsou instituty skončení pracovního poměru podobné české právní úpravě. Odlišnosti lze však sledovat v úpravě výpovědi a propuštění. Nutno poukázat na skutečnost, že rakouská právní úprava skončení pracovního poměru rozlišuje mezi výpovědí a propuštěním. Zatímco o propuštění lze hovořit ve smyslu „řádné výpovědi“, ať již bez specifického důvodu, či např. pro nadbytečnost zaměstnance, o rakouské výpovědi lze hovořit v souvislosti se ztrátou důvěry, s nezpůsobilostí zaměstnance dostát pracovním závazkům a povinnostem, porušení zákazu konkurence, porušením pracovních povinností, prohřešky proti cti zaměstnavatele, prohřešky proti mravnosti. Zaměstnanec či zaměstnavatel podá výpověď (tento institut lze přirovnat k české úpravě okamžitého zrušení pracovního poměru), pokud by bylo dále neúnosné, aby pracovní poměr trval. Tuto výpověď je zaměstnavatel oprávněn podat pouze, pokud by ji odůvodňovaly zvláštní důvody, pro které nelze spravedlivě žádat, aby pracovní poměr nadále trval.

Podle rakouské úpravy může výpověď z pracovního poměru učinit jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Pokud jde o formu výpovědi či propuštění z pracovního poměru, není rakouská právní úprava tak striktní jako česká či německá, neboť tuto lze podat jak písemně, tak i ústně. Právní účinky výpovědi či propuštění nastávají okamžikem, kdy se s ní druhý účastník pracovního poměru prokazatelně seznámí.

Nutno shrnout, že pracovní poměr v Rakousku může ukončit kterákoli ze smluvních stran, a to kdykoli a bez uvedení důvodu. Musí však být dodrženy výpovědní lhůty stanovené zákonem, kolektivními smlouvami a jednotlivými pracovními smlouvami. Přesto u zaměstnavatelů, kde je ustavena rada

zaměstnanců, je výpověď z pracovního poměru platná jen v případě, že postup předcházející výpovědi je v souladu s „podnikovou ústavou“, a pokud rada zaměstnanců byla informována o plánované výpovědi a může se ve lhůtě 5 dnů vyjádřit. Výpověď může být odmítnuta v případě starších zaměstnanců, nebo těch, kteří mají ztížené podmínky při hledání nové práce, nebo v případě, že výpověď byla dána z nezákonných důvodů. Určité skupiny zaměstnanců, například těhotné ženy, rodiče na rodičovské dovolené, nebo zdravotně postižení zaměstnanci požívají zvláštní ochrany před výpovědí.<sup>144</sup>

Jak již bylo zmíněno výše, pro propuštění z pracovního poměru nejsou zákonem taxativně stanoveny specifické důvody, pro které by jedna ze stran mohla ukončit pracovní poměr. Posouzení oprávněnosti či neoprávněnosti propuštění zaměstnance proto náleží do pravomoci rakouských pracovních soudů.

Pokud jde o výpovědní doby, pak se v Rakousku diferencují podle povahy práce zaměstnance. Rozlišují se výpovědní doby u administrativních profesí a u dělnických profesí. V případě administrativních profesí je stanovena minimální výpovědní doba v délce 6 týdnů. Tato se zvyšuje v závislosti na délce trvání pracovního poměru až na 5 měsíců po 25 letech. Zaměstnanci v těchto profesích mají nárok na 1 měsíční výpovědní dobu, není-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto jinak. Výpovědní doba u dělnických profesí činí 2 týdny pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Ochrana zaměstnanců před výpovědí či propuštěním je roztržštěna, stejně jako celá pracovněprávní úprava, do různých právních předpisů. Obecně se ochrana poskytuje těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním a zaměstnancům čerpajícím rodičovskou dovolenou, invalidům, učňům, členům závodní rady a vojákům.

Neplatnost výpovědi z pracovního poměru, stejně tak jako propuštění, je možné namítat žalobou u příslušného rakouského pracovního soudu, a to ve lhůtě 1 týdne ode dne seznámení se s výpovědí či propuštěním. Významným a hojně užívaným argumentem je sociální nespravedlnost propuštění.

---

<sup>144</sup> Randlová, N., Daněk, M., Pracovněprávní legislativa v Evropě [online], vydáno 01.03.2007 (zdroj Práce a mzda 2007/3). Dostupné na <<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1627v1603-pracovnepravni-legislativa-v-evrope>>

#### 13.4. Právní úprava v Polsku

Základním pramenem pracovního práva v Polsku je Ustawa z 26.06.1974 – Kodeks pracy. V čl. 30 a násl. tohoto předpisu je upraveno skončení pracovního poměru. Podle polské právní úpravy je možné pracovní poměr skončit dohodou, výpovědí z pracovního poměru, uplynutím času, na který byl pracovní poměr sjednán, dnem dokončení prací, na jejichž výkon byl pracovní poměr sjednán, zrušením pracovní smlouvy bez výpovědi.

Pokud se zaměříme na výpověď z pracovního poměru, neboť ostatní instituty skončení pracovního poměru jsou obdobné naší právní úpravě, můžeme shledat několik odlišností od naší úpravy. Výpovědí lze zrušit pracovní smlouvu uzavřenou na zkušební dobu i smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou. Podle toho se řídí také délka výpovědní doby (viz níže). Lze zkonstatovat, že polská právní úprava je méně formální, neboť upravuje důvody výpovědi pouze v obecné rovině, chybí tedy taxativní vymezení výpovědních důvodů. Přesto je povinností zaměstnavatele výpověď řádně odůvodnit. Výpovědních důvodů, kterých může být celá řada, mohou spočívat jak na straně zaměstnavatele (např. zrušení zaměstnavatele, likvidace, organizační změny zaměstnavatele, zejména nadbytečnost), tak na straně zaměstnance (např. neuspokojivé pracovní výsledky či výkony zaměstnance, nevhodné chování zaměstnance, ztráta vzájemné důvěry, porušování povinností vyplývajících z pracovní smlouvy apod.).

Odlišně, ve srovnání s naší úpravou, je také upravena výpovědní doba. Jak bylo zmíněno výše, délka výpovědní doby se rozlišuje podle toho, zda se jedná o smlouvu uzavřenou na zkušební dobu nebo smlouvu na dobu neurčitou. Pokud byla pracovní smlouva uzavřena na zkušební dobu, pak výpovědní doba činí 3 pracovní dny, pokud zkušební doba je maximálně 2 týdny, 1 týden, pokud zkušební doba je delší než 2 týdny a 2 týdny, pokud zkušební doba činí 3 měsíce. Pokud byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, rozhoduje o délce výpovědní doby délka trvání pracovního poměru, což odpovídá právním úpravám evropských států, o kterých je pojednáno výše. Výpovědní doba činí v tomto případě 2 týdny, pokud byl zaměstnanec v pracovním poměru méně než 6 měsíců, 1 měsíc, pokud byl zaměstnanec v pracovním poměru minimálně 6 měsíců až 3 roky, 3 měsíce, pokud byl zaměstnanec v pracovním poměru minimálně 3 roky.



Výpovědi lze zrušit pracovní poměr (pracovní smlouvu) sjednaný na dobu určitou, ovšem za předpokladu, že účastníci pracovněprávního vztahu si v pracovní smlouvě sjednali možnost jeho dřívějšího skončení. V tom případě činí výpovědní doba 2 týdny.

Odlišným způsobem od naší právní úpravy je také upraven běh výpovědní doby. V polské úpravě se diferencuje běh výpovědní doby v souvislosti s délkou výpovědní doby. Pokud výpovědní doba trvá 1 – 3 týdny, počíná běžet následující týden po doručení a pracovní poměr končí poslední týden běhu výpovědní doby, a to v sobotu. Pokud je výpovědní doba stanovena na 4 a více týdnů, počíná běžet stejně jako u nás prvním dnem následujícího měsíce po doručení výpovědi.<sup>145</sup>

Podle polské úpravy je možné zrušit pracovní smlouvu bez dodržení výpovědní doby, což lze přirovnat k naší úpravě okamžitého zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel tak může učinit z důvodů na straně zaměstnance (např. zaměstnanec hrubě porušil pracovní povinnosti, zaměstnanec spáchal trestný čin, který neumožňuje další zaměstnávání, jde-li o trestný čin soudem potvrzený, zaměstnanec přišel z vlastní viny o povolení či oprávnění, nezbytná pro výkon práce - typicky řidičské oprávnění). Zaměstnavatel může takto skončit pracovní poměr (tj. bez dodržení výpovědní doby) jen do 1 měsíce ode dne, kdy získal informaci o skutečnosti, která zakládá možnost výpovědi bez dodržení výpovědní doby (okamžité zrušení pracovní smlouvy). Naproti právě uvedenému může zaměstnavatel zrušit pracovní smlouvu bez výpovědní doby z důvodů, které nejsou na straně zaměstnance, tj. které zaměstnanec nezavinil. Jedná se o případy, kdy se jednak zaměstnanec stal z důvodu nemoci práce neschopným a jednak v případě jeho omluvené absence z jiných než zdravotních důvodů trvající déle než 1 měsíc. Délka pracovní neschopnosti zakládající možnost zrušit pracovní smlouvu bez výpovědní doby se opět odvíjí od délky trvání pracovního poměru.<sup>146</sup>

Pro výpověď je stanovena, stejně jako v naší úpravě, písemná forma. Aby nastaly účinky výpovědi, je nutné výpověď doručit druhému účastníku.

---

<sup>145</sup> WRATNY, J.: Kodeks pracy. 4. vydání. Warszawa: C.H.Beck, 2005, s. 327.

<sup>146</sup> Okresní hospodářská komora v Jablonci nad Nisou, Polské pracovní právo [online], vydáno 28.04.2011. Dostupné na <<http://kontaktnicentrum.as4u.cz/cs/informace-k-cr-pl-hospodarske-spolupraci-a-podnikani/legislativa/polske-pracovni-pravo.html>>

Obsahovou náležitostí výpovědi dané zaměstnavatelem je poučení o možnosti zaměstnance dovolat se neplatnosti výpovědi u pracovního soudu.

Stejně jako v naší úpravě o případné neplatnosti výpovědi rozhoduje soud. Je tedy nutné, aby neplatnost výpovědi z pracovního poměru zaměstnanec či zaměstnavatel uplatnil u pracovního soudu. Shledá-li pracovní soud výpověď neplatnou, pak rozhodne jednak o její neplatnosti a jednak o obnovení pracovního poměru. Není-li z jakýchkoli důvodů obnovení pracovního poměru možné, rozhodne o náhradě škody, avšak maximálně ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Ve srovnání s naší úpravou se jako poměrně přísné jeví ustanovení, které stanoví lhůtu k podání žaloby na neplatnost výpovědi, jež činí pouhých 7 dnů ode dne doručení výpovědi. V případě výpovědi pro porušení pracovních povinností se uvedená lhůta prodlužuje na 14 dnů.

### **13.5. Právní úprava v Maďarsku**

Základním pramenem pracovního práva je maďarský zákoník práce z roku 1992 Munka Törvénykönyvéről. Skončení pracovního poměru je zakotveno v ust. § 87 a násl. zákoníku práce. Podle této úpravy je možné skončit pracovní poměr dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením ve zkušební době, uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, smrtí zaměstnavatele bez právního nástupce, zrušením zaměstnavatele bez právního nástupce a smrtí zaměstnance.

Protože většina institutů skončení pracovního poměru je upravena shodně s naší úpravou, následující text bude věnován odlišnostem v úpravě výpovědi. Výpověď se podle maďarského práva diferencuje na výpověď řádnou a výpověď mimořádnou. Řádnou výpověď může podat jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Pro výpověď je obligatorně, pod sankcí neplatnosti, stanovena písemná forma. Pokud výpověď dává zaměstnavatel, je jeho povinností výpověď náležitě odůvodnit. Zaměstnanec může dát výpověď bez udání důvodu nebo z jakéhokoli důvodu.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodů, které mohou být na straně zaměstnance (např. neschopnost vykonávat druh práce sjednaný pracovní smlouvou, neuspokojivé pracovní výsledky apod.), nebo na straně

zaměstnavatele, které povětšinou souvisí s fungováním zaměstnavatele (např. omezení výroby a s tím spojená nadbytečnost zaměstnance).

Poměrně zajímavé je ustanovení, podle kterého může zaměstnavatel dát zaměstnanci, jenž je dle zvláštního zákona považován za důchodce, výpověď bez uvedení důvodu. Zákoník práce však stanoví ochrannou lhůtu zaměstnanci před dosažením důchodového věku, podle které nelze pracovní poměr výpovědí rozvázat. Ochranná lhůta činí 5 let před dosažením důchodového věku.

Jak již je výše uvedeno, maďarské pracovní právo upravuje také institut tzv. mimořádné výpovědi z pracovního poměru. Tento institut lze, s určitými odlišnostmi, přirovnat k institutu okamžitého zrušení pracovního poměru dle naší úpravy. K podání mimořádnou výpovědi jsou oprávněni jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Tuto výpověď je možné dát jen ze zvláštních důvodů, které stanoví zákoník práce s tím, že výpověď musí být řádně zdůvodněna, pod sankcí neplatnosti. Důvody pro podání mimořádné výpovědi jsou porušení povinností vyplývajících z pracovního vztahu, úmyslné porušení důležitých povinností a nedbalé závažné porušení povinností ve velkém rozsahu. Vyjma těchto důvodů lze mimořádnou výpověď dát také z důvodu, pro který nelze na účastnících pracovního poměru spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr nadále trval. V neposlední řadě je nutné zmínit, že účastníci pracovněprávního vztahu nejsou oprávněni se uchýlit k mimořádné výpovědi, pokud je ze všech okolností patrné, že k mimořádné výpovědi není důvod.<sup>147</sup>

Pokud se zaměříme na délku výpovědní doby, tak lze konstatovat, že je upravena podobně, jako ve výše uvedených zemích, tj. odvíjí se od délky pracovního poměru. Základní délka výpovědní doby je 30 dnů, pokud zaměstnanec odpracoval méně než 3 roky u téhož zaměstnavatele. Výpovědní doba se postupně zvyšuje až o 60 dnů po 20 odpracovaných letech u zaměstnavatele.<sup>148</sup> Postupně se výpovědní doba prodlužuje tak, že pokud zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval déle než 3 roky a méně než 5 let, výpovědní doba se prodlužuje o 5 dnů, pokud zaměstnanec pracoval více než 5

---

<sup>147</sup> BÁRTFAI-MAGER, A.: A Magyar Köztársaság hmatalos lap ja. [online]. Kozlonikiado, 3.3.2011 [cit. 20. dubna 2011].

Dostupné na <<http://www.kozlonykiado.hu/nkonline/MKPDF/hiteles/mk11021.pdf>>, str. 41

<sup>148</sup> Randlová, N., Daněk, M.: Pracovněprávní legislativa v Evropě [online], vydáno 01.03.2007 (zdroj Práce a mzda 2007/3). Dostupné na <<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1627v1603-pracovnepravni-legislativa-v-evrope>>

let 5 let a méně než 8 let, prodlužuje se výpovědní doba o 15 dnů, pokud zaměstnanec pracoval více než 8 let a méně než 20 let, prodlužuje se výpovědní doba o 20 dnů, a konečně pokud zaměstnanec pracoval více než 20 let, prodlužuje se výpovědní doba o 60 dnů. Delší výpovědní dobu je možné sjednat jen na základě dohody smluvních stran, tato však nesmí být delší než 1 rok. Stejně jako v jiných zemích a u nás je počátek běhu výpovědní doby vázán na doručení výpovědi druhému účastníku pracovního poměru.

Určitou zajímavostí v právní úpravě výpovědi je, že zaměstnavatel, který dá zaměstnanci výpověď, je povinen poskytnout zaměstnanci volno k vyhledávání nového zaměstnání. Za tím účelem je oprávněn trvat na konání práce tímto zaměstnancem pouze v rozsahu poloviny výpovědní doby.

### **13.6. Právní úprava na Slovensku**

Závěrem této části práce přidávám ještě stručný pohled na slovenskou právní úpravu skončení pracovního poměru. V této úpravě lze nalézt mnoho společného s naší úpravou, což je pochopitelné, neboť obě úpravy vychází ze stejného právního základu.

Základním pracovněprávním předpisem je zákonník práce č. 311/2001 Z.z., v platném znění (v době zpracování této práce platí znění 440/2015 Z.z.). Skončení pracovního poměru je upraveno v ust. v § 59 a. násl. citovaného zákonníka práce (dále jen zákoník práce SR). Podle právě uvedeného ustanovení je možné pracovní poměr skončit dohodou, výpovědí, okamžitým skončením a skončením ve zkušební době, což identicky odpovídá naší právní úpravě. Rovněž je zakotveno (§ 59 odst. 2 zákoníku práce SR), že pracovní poměr sjednaný na dobu určitou skončí uplynutí této doby. Dále zákoník práce SR stanoví další právní skutečnosti či události, na základě kterých dochází ke skončení pracovního poměru, jako např. smrt zaměstnance, u cizinců skončení povolení k trvalému pobytu, rozhodnutí o vyhoštění apod.

Pokud jde o dohodu o skončení pracovního poměru, pak je v základu upravena stejně jako u nás. Ovšem slovenská právní úprava se s naší úpravou rozchází, pokud jde o uvedení důvodů skončení pracovního poměru s tím, že slovenská právní úprava *de facto* kopíruje naši úpravu před novelou č. .... Podle slovenské úpravy v dohodě musí být uvedené důvody skončení pracovního poměru, pokud to požaduje zaměstnanec, nebo pokud pracovní

poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v ust. § 63 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce SR [jedná se o výpovědní důvody na straně zaměstnavatele, které jsou identické s úpravou výpovědi u nás, a to důvody uvedené v ust. § 52 písm. a) až d) zákoníku práce]. V obou úpravách je zakotvena obligatorní písemná forma dohody. Jinak právní úpravy obou zemí, pokud jde o dohodu o skončení pracovního poměru, nepůsobí praktické problémy.

Pokud jde o výpověď, pak lze opět zkonstatovat, že je upravena velice podobně jako u nás (např. platí, že může dát jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, zaměstnavatel může dát jen z důvodů zákonem stanovených, zaměstnavatel musí důvod výpovědi uvést tak, aby nebylo možno zaměnit s jiným, odvolat výpověď lze jen se souhlasem druhého účastníka apod.). V úpravě výpovědi však můžeme nalézt několik odlišností, na které bude v této části zaměřena pozornost.

První odlišností je pravidlo stanovené pro výpověď danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů, tj. z nadbytečnosti zaměstnance. Podle ust. § 61 odst. 3 zákoníku práce SR platí, že pokud zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď podle § 63 odst. 1 písm. b) zákoníku práce SR (nadbytečnost), nesmí po dobu 2 měsíců znovu vytvořit zrušené pracovní místo a přijmout po skončení pracovního poměru na toto pracovní místo nového zaměstnance. To znamená, že slovenská úprava výslovně zakotvuje to, co se v naší právní úpravě předpokládá a co by mohlo být důvodem neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Slovenská právní úprava tedy stanoví dobu, po kterou zaměstnavatel nesmí zrušené pracovní místo vytvořit, ani jej obsadit. V naší právní úpravě toto zakotveno není, ovšem v případě, že by tak zaměstnavatel učinil, bylo by to důvodem pro neplatnost rozvázání pracovního poměru, pokud by se jí zaměstnanec dovolával u soudu.

Odlišně od naší právní úpravy je upravena také výpovědní doba. Do 01.01.2013 byla novelou zákoníku práce SR, zákonem č. 361/2012 Z.z. doplněna úprava délky výpovědní doby (§ 62) odvíjející se od délky trvání pracovního poměru.<sup>149</sup> Podle ust. § 62 odst. 2 zákoníku práce SR činí výpovědní doba nejméně jeden měsíc, pokud zákon nestanoví jinak. Jinak stanoví hned následující ustanovení, tj. § 62 odst. 3 zákoníku práce SR, kde

---

<sup>149</sup> Barancová, H.; Olšovská, A.: Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, str. 80.

jsou stanoveny zvláštní výpovědní doby pro výpověď danou zaměstnavatelem z určitých zákonem stanovených důvodů. Konkrétně je stanoveno, že výpovědní doba zaměstnance, kterému je daná výpověď z důvodů uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) nebo písm. b) zákoníku práce SR, anebo z důvodu, že zaměstnanec ztratil vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní práci, činí nejméně:

- a) **dva měsíce**, pokud pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele ke dni doručení výpovědi trval nejméně 1 rok a méně než 5 let
- b) **tři měsíce**, pokud pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele ke dni doručení výpovědi trval nejméně 5 let.

Dále ještě platí, podle ust. § 62 odst. 4 zákoníku práce SR, že výpovědní doba zaměstnance, kterému je daná výpověď z jiných důvodů než uvedených v § 62 odst. 3 zákoníku práce SR, činí nejméně 2 měsíce, pokud pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele ke dni doručení výpovědi trval nejméně 1 rok. Výpovědní doba při výpovědi dané zaměstnancem činí 2 měsíce, pokud pracovní poměr zaměstnance ke dni doručení výpovědi trval nejméně 1 rok. Z právě uvedeného je zřejmé, že slovenská úprava, v určitých případech, délku výpovědní doby rozlišuje, resp. stanoví, dle délky trvání pracovního poměru tak, jako je tomu v mnohých evropských úpravách (viz výše např. úprava Anglie, Německo, Rakousko atd.). Naše úprava délku výpovědní doby dle délky trvání pracovního poměru nerozlišuje a stanoví konstantní výpovědní dobu pro oba účastníky pracovního poměru, bez ohledu na důvody výpovědi.

Další odlišností oproti naší právní úpravě je možnost zaměstnance nezůstat u zaměstnavatele po celou dobu trvání výpovědní doby. Tato možnost je zakotvena v ust. § 62 odst. 8 zákoníku práce SR. Podle tohoto ustanovení je zaměstnanci dána možnost jakéhosi „vykoupení se“ z pracovního poměru. K tomu je zapotřebí písemná smlouva se zaměstnavatelem (nedodržení této formy je spojeno se sankcí neplatnosti takového právního jednání), přičemž zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat peněžitou náhradu za předčasný odchod zaměstnance, resp. skončení pracovního poměru, a to ve výši odpovídající součinu průměrného měsíčního výdělku tohoto zaměstnance a délky výpovědní doby.

Stejně jako v naší právní úpravě může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď jen z taxativně vymezených důvodů. Tyto důvody jsou vymezeny téměř identicky s naší úpravou. Drobnou odlišností je platnost výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Zatímco v naší úpravě má výzva (k tomu, aby následně mohl zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď), platnost 12 měsíců, ve slovenské úpravě má taková výzva platnost pouze 6 měsíců.

Podle slovenské úpravy, na rozdíl od naší úpravy, může zaměstnavatel, až na určité výjimky (výpověď z důvodů nadbytečnosti, výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky, pro méně závažné porušení pracovní disciplíny nebo důvody, pro které je možné pracovní poměr zrušit okamžitě), dát zaměstnanci výpověď jen pokud:

- a) zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat, a to ani na kratší pracovní čas v místě, které bylo dohodnuté jako místo výkonu práce,
- b) zaměstnanec není ochotný přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo dohodnuté jako místo výkonu práce nebo se podrobit předcházející přípravě na tuto jinou práci.<sup>150</sup>

Z uvedeného vyplývá, že na rozdíl od naší úpravy, ve slovenské úpravě zůstala povinnost nabídkové povinnosti zaměstnavatele. V souladu s citovaným ustanovením je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci předtím, než dá zaměstnanci výpověď.<sup>151</sup> Nedodržení této nabídkové povinnosti je důvodem neplatnosti výpovědi.

Dle ustanovení § 63 odst. 6 je v případě zamýšlené výpovědi z důvodu porušení pracovní disciplíny zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s důvodem výpovědi a umožnit mu se k němu vyjádřit.

Pokud jde o institut zákazu výpovědi, pak lze zkonstatovat, že tento je upraven identicky s naší úpravou, jedinou výjimkou je snad ustanovení, podle kterého nelze dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, jejíž běh zakládá péče osamělého zaměstnance či zaměstnankyně o dítě mladší tří let.

Pokud jde o okamžité zrušení pracovního poměru, pak slovenská úprava shledává jedním z důvodů pro takové skončení pracovního poměru

---

<sup>150</sup> BARANCOVÁ, H.: Zákoník práce, komentár. 3. Vydání. Bratislava: C.H.Beck, 2010, s. 252.

<sup>151</sup> Barancová, H., Olšovská, A.: Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, str. 94.

pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin, tedy pro jakýkoli trestný čin. Znamená to, že slovenská úprava, na rozdíl od naší úpravy nestanoví limit délky takového odsouzení ani neváže trestný čin na souvislost s plněním pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Rozdíl mezi úpravou okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance lze shledat v tom, že mimo identické důvody, lze takto skončit pracovní poměr i v případě, že zaměstnanec je bezprostředně ohrožený na životě či zdraví. Odlišná je také lhůta, do kdy může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, zatímco podle naší úpravy je tak možné učinit ve lhůtě do dvou měsíců ode dne, kde se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl (nejpozději pak do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl), podle slovenské úpravy může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr ve lhůtě jen jednoho měsíce, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl. Slovenská úprava tedy stanoví pouze subjektivní lhůtu, a toto činí pouze 1 měsíc.

Několik odlišností lze také shledat v právní úpravě odstupného. Podle ust. § 76 zákoníku práce SR se rozlišuje výše odstupného podle toho, zda byl pracovní poměr skončený výpovědní nebo dohodou. Pokud byl pracovní poměr skončený výpovědí, pak zaměstnanci náleží odstupné pouze v případě, že se jednalo o výpověď z organizačních důvodů (zrušení, přemístění či nadbytečnost) nebo o důvod, že zaměstnanec ztratil vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní práci. Výše odstupného se odvíjí od délky trvání pracovního poměru a činí:

- a) průměrný měsíční výdělek, pokud pracovní poměr zaměstnance trval nejméně 2 roky a méně než 5 let,
- b) dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval nejméně 5 let a méně než 10 let,
- c) trojnásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval nejméně 10 let a méně než 20 let,
- d) čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval nejméně 20 let.

Pakliže byl pracovní poměr skončený dohodou z některého z výše uvedených důvodů, pak výše odstupného činí:



- a) průměrný měsíční výdělek, pokud pracovní poměr zaměstnance trval méně než 2 roky,
- b) dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval nejméně 2 roky a méně než 5 let,
- c) trojnásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval nejméně 5 let a méně než 10 let,
- d) čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval nejméně 10 let a méně než 20 let,
- e) pětinásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval nejméně 20 let.

Vedle odstupného, upravuje zákoník práce SR, institut tzv. odchodného. Naše úprava tento institut zakotvený nemá. Spočívá v tom, že zaměstnanci náleží při prvním skončení pracovního poměru po vzniku nároku na starobní důchod nebo na invalidní důchod, pokud pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost je více než 70%, odchodné ve výši nejméně jeho průměrného měsíčního výdělku. K tomu, aby zaměstnanci bylo odchodné přiznáno, musí o to požádat před skončením pracovního poměru nebo nejpozději do 10 pracovních dnů po jeho skončení. Odchodné náleží zaměstnanci jen od jednoho zaměstnavatele. Zaměstnavatel však není povinen odchodné vyplatit v případě, že pracovní poměr skončil okamžitě dle ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce SR.

Závěrem ještě krátké srovnání úprav nároků z neplatného skončení pracovního poměru. V tomto směru lze konstatovat, že právní úpravy jsou si velice podobné, až na několik drobných odlišností. Odlišnost můžeme shledat např. v ust. § 79 odst. 2 zákoníku práce SR, podle kterého je možné v případě sporu o neplatnost výpovědi ze strany zaměstnavatele na návrh zaměstnavatele přiměřeně snížit náhradu mzdy přesahující 12 měsíců, případně náhradu mzdy vůbec nepřiznat. Podle naší úpravy lze takto učinit již po uplynutí 6 měsíců (viz ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce), ovšem nelze náhradu mzdy zcela nepřiznat. Slovenská úprava také, na rozdíl od naší úpravy stanoví nepřekročitelný limit pro přiznání náhrady mzdy ve shora uvedeném případě, a to na dobu 36 měsíců. Po uplynutí této doby je zaměstnavatel své povinnosti zproštěn.

Vzhledem ke skutečnosti, že obě právní úpravy, tj. naše i slovenská, jak již bylo výše uvedeno, vychází ze stejného právního základu a jsou založeny na stejných principech, nelze rozdíly v těchto úpravách hodnotit jako zásadní, ale spíše jako technické či formální.

## **Kapitola XIV. Právní úprava *de lege ferenda***

Z hlediska právní úpravy skončení pracovního poměru došlo v poslední době k několika změnám. Od 01.10.2015 nabyl účinnosti zák. č. 205/2015 Sb., který novelizuje zákoník práce, tj. č. 262/2006 Sb., a ruší mimo jiné zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců (zákon č. 266/2006 Sb.). Tato novela přinesla, pokud jde o skončení pracovního poměru, změny v úpravě skončení právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz ust. § 77 odst. 4 zákoníku práce), o kterých bylo pojednáno v kapitole XI. této práce.

Lze konstatovat, že právní úprava skončení pracovního poměru je ustálena a ani účinnost nového občanského zákoníku, tj. zák. č. 89/2012 Sb. nepřinesla do této úpravy žádné zásadní změny či větší problémy. Přesto jsem při zpracování této práce narazil na okruh záležitostí, které by mohli být, dle mého názoru, upraveny jinak, přičemž inspirací by mohly být zahraniční právní úpravy.

Mám za to, že by jiným způsobem mohla být upravena např. výpovědní doba. V téměř všech evropských zemích, o jejichž úpravách je pojednáno v kapitole XIII. této práce, je výpovědní doba upravena v závislosti na délku trvání pracovního poměru nebo na pracovní pozici. Domnívám se, že tato úprava je správná a také ve vztahu jak k zaměstnanci, tak i zaměstnavateli spravedlivá. Jedná-li se od déle trvajícím pracovním poměrem, měla by délka výpovědní doby odpovídat této délce pracovního poměru. Stejně tak, jedná-li se o významné pracovní místo, měla by délka pracovní doby odpovídat významu této pracovní pozice (např. výběr vhodného kandidáta na uvolňující se místo finančního ředitele může být otázkou delšího časového úseku, než výběr např. na pozici dělníka apod.). Vzhledem k tomu, že dle naší stávající úpravy je délka výpovědní doby konstantní, tj. nerozlišující jak délku trvání pracovního poměru, tak ani pracovní pozici, nezřídka dochází k určitému zneužívání výpovědní doby, a to zejména ze strany zaměstnanců. V praxi se lze často setkat se situacemi, kdy zaměstnanec velice brzy po vzniku pracovního poměru (avšak po uplynutí zkušební doby) neplní řádné své pracovní povinnosti, pročež dostane od zaměstnavatele výpověď. V tomto případě je zřejmé, že

zaměstnanec je pro zaměstnavatele přítěží, tento nemá zájem na dalším pokračování pracovního poměru tohoto zaměstnance, avšak musí dodržet, dle mého názoru nepřiměřeně dlouhou, výpovědní dobu. Jiná je samozřejmě situace, kdy je výpověď daná zaměstnavatelem z důvodů na jeho straně. Pak by v rámci zachování právní, ale i sociální a ekonomické jistoty zaměstnance měla být zachována výpovědní doba delší než v předchozím případě.

Na základě výše uvedeného se tedy domnívám, že by stálo zamyslet se nad otázkou, zda úprava výpovědní doby není příliš statická a zda by neměla být upravena pružněji, např. v závislosti na délku trvání pracovního poměru, pracovní pozici či výpovědní důvod, jako je tomu v mnohých evropských zemích.

Při srovnání zahraničních právních úprav jsem narazil na zajímavou úpravu, která v naší úpravě chybí. Jedná se o ochranu zaměstnanců v předdůchodovém věku. Tuto ochranu poskytuje např. polská či maďarská právní úprava. Spočívá v tom, že v určitém období před dosažením důchodového věku nelze dát tomuto zaměstnanci výpověď. Samozřejmě, že by tato ochranná lhůta nemohla být stanovena bezvýjimečně, aby nedocházelo k jejímu zneužívání. Proto se domnívám, že by bylo nutné tuto ochrannou dobu podmínit určitým (žádoucím) chováním zaměstnance.

Další otázkou, kterou pravděpodobně bude muset vyřešit až soudní praxe, je uplatnění zdánlivosti právního jednání při rozvázání pracovního poměru. Zákoník práce i občanský zákoník stanoví, že ke zdánlivému (neexistujícímu) právnímu jednání se nepřihlíží. Pokud však jedna ze smluvních stran bude mít za to, že učinila bezvadné (nikoli tedy zdánlivé) právní jednání, bude potřeba, aby druhá strana na toto reagovala. Nabízí se tedy otázka, zda v takovém případě lze postupovat obdobně, jako v případě neplatnosti právního jednání, tj. žalobou se domáhat vyslovení neexistence právního jednání.

Určitou nedokonalost (i když nelze přesně hovořit o nedokonalosti, spíše o úpravě, která přináší praktické problémy) shledávám také v úpravě ochranné lhůty pro výpověď danou zaměstnavatelem. Ve stávající úpravě není stanovena žádná hraniční lhůta, po jejímž uplynutí by účinky ochranné lhůty odpadly. Téměř každý zaměstnavatel se již jistě setkal ze situací, kdy zaměstnanec z obavy před skončením pracovního poměru, se náhle stal dočasně pracovně neschopným. Protože ochranná lhůta nemá žádné limity, uvedený stav může

trvat i několik měsíců či let. V mnohých případech se však jedná o pracovní neschopnost účelovou a nezřídka si v jejím průběhu zaměstnanci přivydělávají na brigádách. Vše je samozřejmě otázkou dodržování režimu práce neschopného zaměstnance, který má kontrolovat zaměstnavatel, ovšem zaměstnavatelé zpravidla nemají možnost (kapacitu) provádět opakované kontroly (zaměstnavatelé by se primárně měli soustředit na svoji podnikatelskou činnost, nikoli na důslednou kontrolu zaměstnanců mimo místa jejich výkonu práce). Navíc v praxi se lze velice často setkat s tím, že pokud zaměstnavatel zaměstnance při jeho pracovní neschopnosti nezastihne doma, tento si od lékaře opatří potvrzení o vycházkách, takže zaměstnavatel nemůže uplatnit výpovědní důvod uvedený v ust. § 52 písm. h) zákoníku práce. Za tohoto stavu je zaměstnavatel téměř bezmocný, resp. mu nezbývá nic jiného, než zaměstnance opakovaně kontrolovat (třeba i několikrát v týdnu) a doufat, že pokud tohoto zaměstnance nezastihne doma, nebude mít proto náležitou omluvu (např. zmíněné potvrzení o vycházkách). Takový postup zcela jistě přináší zaměstnavatelům velkou zátěž. V této souvislosti se domnívám, že by se naše úprava mohla inspirovat polskou právní úpravou, kde je, jak bylo výše uvedeno, dána možnost zaměstnavateli, za určitých podmínek, se zaměstnancem, který byl po delší dobu uznán pracovně neschopným, rozvázat pracovní poměr. Alternativním řešením by mohlo být umožnění zaměstnavatelům přezkoumávat zdravotní stav zaměstnanců uznaným dočasně práce neschopnými nezávislými lékaři, tj. zakotvit oprávnění zaměstnavatelům požadovat přezkoumání zdravotního stavu takových zaměstnanců, a to v lékařských zařízeních určených zaměstnavatelem. Otázkou je, zda je takový postup s ohledem na kapacity lékařů možný.

Poměrně pozitivně hodnotím výše uvedený institut odškodnění (vykoupení) zaměstnance z pracovního poměru, který zakotvuje slovenská úprava (viz výše). Dovedl bych si představit, že tato úprava by mohla fungovat i u nás. Zaměstnanci, který je ve výpovědní době by mohla být dána možnost oproti náhradě zaměstnavateli nedodržet výpovědní dobu a navázat jiný pracovní poměr či se plně věnovat vyhledávání nové práce. Se zavedením právě citovaného institutu již řadu let polemizuje také naše odborná veřejnost.

Stávající právní úprava skončení pracovního poměru je delší dobu ustálena a nepřináší, až na některé výjimky, praktické problémy. Přesto se

domnívám, že v určitých otázkách, jak bylo naznačeno výše, by se naše právní úprava mohla inspirovat právními úpravami jiných evropských zemí, a to především v uvolnění značné míry kogentnosti, která dle mého názoru brzdí rozvoj pracovněprávních vztahů v moderní společnosti. Právní úprava by měla odrážet reálnou situaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a měla by umožnit snázeji realizovat vůli smluvní strany s adekvátní kompenzací pro zaměstnance. Je pochopitelné, že je nutné dodržovat určitý stupeň ochranných standardů.

## ZÁVĚR

Jak již bylo v úvodu této práce uvedeno, problematika právní úpravy skončení pracovního poměru a právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr představuje významnou část pracovního práva, které je věnována díky svým rozsáhlým společenským a ekonomickým důsledkům pro účastníky pracovněprávních vztahů, velká pozornost. Proto tato práce na téma „Skončení základních pracovněprávních vztahů“ byla zpracována s cílem podat podrobný rozbor jednotlivých způsobů a možností skončení pracovního poměru, včetně právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to z hlediska současné právní úpravy, jakož i z hlediska rozhodovací praxe soudů České republiky. V práci jsou zachyceny také vlivy rekonstrukce soukromého práva, tj. dopady přijetí nového občanského zákoníku (zák. č. 89/2012 Sb.), na právní úpravu skončení pracovního poměru. Tyto vlivy se dle mého názoru nejvýznamněji projeví ve změně důsledků některých právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru. Zatímco do účinnosti nového občanského zákoníku byla s vadným právním jednáním (dříve právním úkonem) spojena výhradně neplatnost takového jednání, po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku je s vadným právním jednáním spojena v některých případech také zdánlivost takového jednání. To znamená, že k takovému právnímu jednání se nepřihlíží, považuje se za neexistující, a tudíž nevyvolává žádné právní důsledky. Typickým příkladem je např. nedodržení písemné formy při výpovědi či okamžitém zrušení pracovního poměru.

Práce je rozdělena do několika kapitol, kdy stěžejní část práce je věnována výpovědi, a to především výpovědi ze strany zaměstnavatele, kterýžto jako silnější strana pracovněprávního vztahu je při výpovědi vázán omezujícími, kogentními normami, od kterých se nelze, ani po dohodě se zaměstnancem, odchýlit. Takovou omezující normou je kupříkladu taxativní vymezení výpovědních důvodů (§ 52 zákoníku práce), respektování ochranné lhůty při výpovědi (§ 53 zákoníku práce) či povinnost vyplatit ve stanovených případech odstupné (§ 67 zákoníku práce). Nemalá část práce je věnována podmínkám a následkům neplatného rozvázání pracovního poměru, včetně nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru plynoucích. Spory o

neplatnost pracovního poměru patří vůbec mezi nečastější pracovněprávní spory, proto jsem považoval za nutné se tomuto tématu věnovat nejen z pohledu hmotněprávní úpravy, ale také z pohledu rozhodovací praxe soudů. Snahou bylo poukázat na nejčastější pochybení, kterých se smluvní strany (tj. jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé) při rozvázání pracovního poměru výpovědí dopouštějí, a které nezřídka vyvolají soudní spor. Z procesního hlediska opřené o současnou i dřívější judikaturu, práce podává pohled na procesní postavení účastníků pracovněprávního sporu. Ačkoli je zaměstnanec obecně považován za slabší stranu v pracovněprávním vztahu (uplatňuje se princip nadřazenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance), v soudním sporu musí být zachována zásada rovného postavení účastníků. Proto zaměstnanci, z obavy z neúspěchu ze soudního sporu a s tím spojených nemalých finančních výdajů, často zaměstnavatelům ustupují jejich požadavkům a k soudnímu sporu v mnohých případech nedochází, ač by třeba nárok zaměstnance byl oprávněný.

Mimo uvedené práce obsahuje také rozbor dalších způsobů skončení pracovního poměru, jako je okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době a dále také pak rozbor nové úpravy skončení dohod konaných mimo pracovní poměr (novela zákoníku práce - zák. č. 205/2015 Sb.), která vstoupila v účinnost teprve od 01.10.2015. Byl tak naplněn požadavek praxe, ve které dlouhodobě absentovala výslovná úprava možnosti zrušení dohody o provedení práce. Skončení takové dohody bylo v podstatě možné jen takovým způsobem, který si účastníci mezi sebou ujednali. Pokud si účastníci tuto otázku ve smlouvě neupravili a v jejich jednání nebyla shoda, pak bylo velice obtížné (tj. bez opory v zákoně) takovou dohodu ukončit. Naproti tomu v předchozí právní úpravě existovala úprava skončení dohody o pracovní činnosti, proto záměrem zákonodárce bylo úpravy skončení právních vztahů vyplývajících z těchto dohod sjednotit. V práci lze nalézt také rozbor právní úpravy hromadného propouštění, odstupného a jiných nároků smluvních stran při skončení pracovního poměru.

Jak bylo výše uvedeno, práce obsahuje také exkurz do právních úprav skončení pracovního poměru některých vybraných evropských zemí s porovnáním s naší úpravou. Porovnáním jednotlivých právních úprav s naší úpravou pak bylo inspirací pro závěrečný nástin možností úpravy *de lege*



*ferenda*. Vycházejí ze zmíněných zahraničních úprav mám za to, že by právní úprava skončení pracovního poměru mohla být podrobena ještě určitým změnám. Domnívám se, že by především mohla být změněna právní úprava výpovědní doby, jež by reflektovala věrnostní princip pracovněprávního vztahu. Délka pracovní doby by tedy mohla být upravena tak, jak je tomu ve většině evropských zemích, tj. v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Výpovědní doba by se tak v závislosti na délce trvání pracovního poměru úměrně prodlužovala. Další změnou, kterou bych si dovedl představit, by byla určitá liberalizace výpovědních důvodů při výpovědi dané zaměstnavatelem. Protože je nepochybné, že je potřeba zachovat určitou míru ochranné funkce pracovního práva vůči zaměstnanci, jakožto ekonomicky slabší straně v pracovněprávním vztahu, stávající výpovědní důvody bych v úpravě ponechal s tím, že tyto důvody by byly doplněny ještě o obecné důvody, na základě kterých nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával (např. pro ztrátu důvěry). Jsem si vědom toho, že taková formulace výpovědního důvodu může přinést výkladové potíže, ovšem soudní praxe by tyto měla postupně vyřešit tak, jak učinila v jiných, výkladově neurčitých či nejasných, ustaveních (viz např. posuzování míry intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci). Větší liberalizace výpovědních důvodů by pak, dle mého názoru, lépe odpovídala současnému trendu pracovního práva, kterým je zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů, ovšem při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance. Je tedy pochopitelné, že právní úprava skončení pracovního poměru bude vždy více regulována než ostatní instituty pracovního práva, zejména pak úprava jednostranného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, aby tak poskytovala zaměstnanci dostatečnou ochranu před neodůvodněným postupem zaměstnavatele při skončení pracovního poměru.

Mám za to, že tato práce splnila své cíle, tj. podala souhrnný pohled na stávající úpravu skončení pracovního poměru, a to jak z hlediska hmotněprávní úpravy, tak i z hlediska rozhodovací praxe soudu a poukázala na nedostatky této úpravy s tím, že nastínila určitá východiska *de lege ferenda*.

## CONCLUSION

As already stated at the beginning of this thesis, the issues concerning legal regulation of termination of employment relationship represent a significant part of labour law to which a large attention is paid due to its extensive social and economic consequences for the parties of the employment relations. Therefore this thesis titled "Termination of Employment Relationship" was elaborated with the aim to present a detailed analysis of individual methods and possibilities to terminate employment relationship, including legal relationships based on agreements to work outside the scope of employment, from the point of view of the current legislation as well as of the judicial practice of the Czech Republic courts. The thesis also describes influences of re-enactment of private law, i.e. impacts of enactment of the new Civil Code (Act No. 89/2012 Coll.), on legal regulation of termination of employment. In my opinion, these impacts became evident most significantly in the change of consequences of some legal actions aimed at termination of employment relationship. While before coming of the new Civil Code into force a defective legal action (formerly legal act) was considered invalid, after coming of the New Civil Code into force a defective legal action also included an apparent legal action in some cases. This means that such legal action is not taken into consideration and is considered as non-existing and, therefore, it does not result in any legal consequences. A typical example is, for example, a failure to observe written form of notice of termination or an immediate termination of employment relationship.

The thesis is divided into several chapters, with the core part dealing with the notice of termination, particularly notice of termination served by the employer who, as a stronger party of the labour relationship, is bound in case of employment termination by limiting, mandatory rules which the employer cannot depart from even upon agreement with the employee. Such restricting regulation is for example a comprehensive definition of reasons of dismissal (Section 52, Labour Code), respecting of protective period in case of notice of termination (Section 53, Labour Code) or duty to pay redundancy payment (Section 67, Labour Code). A considerable part of the thesis deals with the conditions and consequences of invalid termination of employment relationship, including claims arising from invalid termination of employment relationship.

Disputes concerning the invalidity of employment relationship belong actually to the most frequent labour disputes, therefore I considered necessary to pay attention to this topic not only from the point of view of substantive law but also from the point of view of judicial practice (decision-making) of the courts. I tried to focus on showing the most frequent errors made by contracting parties (i.e. both the employees and the employers) on termination of employment relationship by notice which often result in litigation. From the procedural perspective based on the present as well as the former judicial practice of the courts the thesis offers a view of the procedural position of parties in the labour dispute. Although an employee is generally considered a weaker party in the employment relationship (with the principle of superiority of employer and subordination of employee applied) in litigation the principle of equality of the parties must be obeyed. Therefore, the employees, being afraid of unsuccessful litigation and related substantial financial expenses, often back away from the employers' requirements and litigations do not often take place although the employee's claim would be justified.

In addition to the above mentioned the thesis also contains an analysis of other methods of termination of employment relationship such as immediate termination of employment, termination of employment during probationary period, and an analysis of the new regulation of termination of agreements to work outside the scope of employment (amendment of the Labour Code – Act No. 205/2015 Coll.) which has come into force only since 01.10.2015. This is a response to the practice of the courts which missed, on a long-term basis, an express regulation of possibility to terminate agreement to perform work. Termination of such agreement was basically possible only in such a manner as agreed by the parties. If the parties failed to specify such issue in the contract and they reached no agreement it was very difficult (without support of the law) to terminate such contract. On the contrary, the previous legislation included regulation of termination of agreement to perform work and it was the intent of the law-makers to unify legislation of termination of employment relationships arising from such agreements. In the thesis you can also find an analysis of legal regulations of mass dismissal, redundancy payments and other claims of the contracting parties on termination of employment.

As stated above the thesis also contains a digression to legal regulations of termination of employment relationships in some selected European countries compared with the Czech legislation. Comparison of individual legal regulations with our legislation was an inspiration for the final outline of *de lege ferenda* regulations. Considering the above mentioned foreign legal regulations I believe that legislation of termination of employment relationship could be subject to certain changes. In my opinion, it is in the first place the regulation of the period of notice which could be changed in order to reflect the “loyalty principle” of the employment relationship. The length of the working hours could be regulated the same way as in most European countries, i.e. depending on the duration of the employment relationship. Period of notice would be proportionally extended depending on the duration of the employment relationship. Another change I could imagine would be a certain liberalization of dismissal reasons in case of notice by employer. Since it is undisputable that it is necessary to preserve a certain degree of protective function of the labour law in respect of employee who is a weaker party of the employment relationship, the existing dismissal reasons could be maintained in the regulation but I would recommend to supplement them by general reasons under which the employer could not be justly required to employ the employee further (e.g. due to loss of confidence). I am aware of the fact that such formulation of the dismissal reason could bring problems in interpretation, judicial practice of the courts would, however, solve such problems gradually as happened in the other provisions being uncertain or unclear in terms of their interpretation (e.g. considering the degree of intensity of breach of duties arising from legal regulations relating to work performed). Larger liberalization of dismissal reasons would then, in my opinion, better correspond to the current trend of labour law which involves increased flexibility of employment relationships while maintaining the necessary degree of protection of employee. It is understandable that legislation of termination of employment relationship will be always more regulated than any other institutes of the labour law, especially as regards legal regulations of unilateral termination of employment relationship by employer, in order to provide sufficient protection of employee against employer’s unjustified procedure on termination of employment relationship.

I think that this thesis fulfilled its objectives and offered a summarizing viewpoints on the existing legislation of termination of employment relationship both from the perspective of substantive law and judicial practice of courts, showing deficiencies of this legislation and outlining certain *de lege ferenda* solutions.

## Seznam použité literatury a jiných zdrojů

### Literatura

- Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014
- Kottbauer, A.: Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce. Praha: Leges, 2014
- Hůrka, P. a kolektiv: Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011
- Pavlátová, J.: Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014
- Jouza, L.: Zákoník práce s komentářem. 1. vydání. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON, 2006
- Hůrka, P., Bezouška, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, 1. vydání, Praha, ANAG, 2008
- Hromada, M.: Pracovněprávní spory. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2015
- Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N.; Hůrka, P. Doležilek, J.: Zákoník práce. Komentář. 4. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013
- Hůrka, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexibilitoty v českém pracovním právu, Praha, Auditorium s.r.o., 2009
- Galvas, M., Pracovní právo. Brno, Masarykova univerzita v Brně, 2012
- Fetter, R. W.: Propuštění ze zaměstnání. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2010
- Galvas, M., Gregorová, Z., Horecký, J., Komendová, J., Stránský, J., Ženatý, D.: Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2011
- Barancová, H., Olšovská, A.: Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru. Plzeň: Aleš čeněk, 2013
- Barancová, H.: Ochrana zamestnanca v rozhodovacom činnosti európskych a národných súdov. Krakov: Spolok Slovákov v Poľsku, 2014
- WRATNY, J.: Kodeks pracy. 4. vydání. Warszawa: C.H.Beck, 2005

### Odborné časopisy a periodika

- Zrútský, J.: Zákaz alkoholu a kouření. Právní rádce, 2008, č. 10
- Jouza, L.: Skončení pracovního poměru podle soudních rozhodnutí. Bulletin advokacie, 2013, č.7-8
- Jouza, L.: Výpověď pro nadbytečnost. Bulletin advokacie, 2015, č.1-2

- Jouza, L.: Ochrana zaměstnanců před hromadným propouštěním. Bulletin advokacie, 2009, č. 1 – 2
- Jouza, L.: Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. Bulletin advokacie, 2014, č. 9

## Judikatura

- Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem v rozsudku ze dne 23.5.1991, sp. zn. Co 225/91
- Rozsudek Krajského soudu v Ostravě rozsudkem ze dne 12.04.1995 (PR 9/1995)
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.4.1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94
- Rozsudek soudu SSR ze dne 27.02.1973, sp. zn. 3 Cz 25/72 (R 5/1974)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 16.12.1976, sp. zn. 5 Cz 52/76
- Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 30.10.1984 (R4/1986).
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.2.1968, sp.zn. 6 Cz 215/1967
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 23.7.1968, sp.zn. 6 Cz 49/1968
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19.3.1971, sp. zn. 3 Cz 4/71 (R14/1972)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.6.1997, sp. zn. Cdon 727/96
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.10.1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.5.1997, sp. zn. Cdon 1053/96 (R 1/98)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.6.1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.4.1999, sp.zn. 21 Cdo 2625/1998
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.01.2000, sp. zn. 21Cdo 1228/99
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.3.2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.04.2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1.8.2002. sp. zn. 21 Cdo 2166/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.4.2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 138/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02.02.2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.9.2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.9.2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.9.2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.3.2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.4.2007, sp. zn. 21 Cdo 1478/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.10.2007, sp. zn. 21 Cdo 2584/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.9.2008, sp. zn. 21 Cdo 3333/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.5.2010, sp. zn. 21 Cdo 266/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.1.2011, sp. zn. 21 Cdo 4891/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.9.2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.7.2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.02.2013, sp. zn. 21 Cdo 863/2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.08.2012, sp. zn. 21 Cdo 2536/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 687/2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.12.2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8.2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2014, sp. zn. 21 Cdo 752/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.11.2014, sp. zn. 21 Cdo 2298/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.10.2014, sp. zn. 21 Cdo 1822/2013
- Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 23.11.1999, sp. zn. II. ÚS 324/99
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 21.04.2004, sp. zn. IV. ÚS 367/03
- Stanovisko občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. června 2004 k některým otázkám rozhodování soudu ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru.

### **Právní předpisy**

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů



- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- vyhláška č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci
- vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče
- vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání)
- nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění

## Zahraniční právní předpisy

- Ustawa z 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. XXII z roku 1992, Munka Törvénykönyvéről, ve znění pozdějších předpisů
- JGS Nr. 946/1811, Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, ve znění pozdějších předpisů
- Nr. 2321 ze dne 18. srpna 1896, Bürgerliches Gesetzbuch, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, v platném znění

## Internetové zdroje

- Kráčmar, T., Velká Británie životní a pracovní podmínky [online], vydáno 3.10.2017 (cit. aktualizovaného znění ze dne 22.12.2015). Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/britanie>>
- Protál EURES TriRegio, Při ukončení pracovního práva v Německu [online], vydáno 213. Dostupné na <<http://www.eures-triregio.eu/kuendigung-242.html>>
- Randlová, N., Daněk, M., Pracovněprávní legislativa v Evropě [online], vydáno 01.03.2007 (zdroj Práce a mzda 2007/3). Dostupné na <<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1627v1603-pracovnepravni-legislativa-v-evrope>>
- Okresní hospodářská komora v Jablonci nad Nisou, Polské pracovní právo [online], vydáno 28.04.2011. Dostupné na <<http://kontaktnicentrum.as4u.cz/cs/informace-k-cr-pl-hospodarske-spolupraci-a-podnikani/legislativa/polske-pracovni-pravo.html>>
- BÁRTFAI-MAGER, Andrea. *A Magyar Köztársaság hmatalos lap ja.* [online]. Kozlonikiado, 3.3.2011 [cit. 20. dubna 2011].
- Dostupné na <<http://www.kozlonykiado.hu/nkonline/MKPDF/hiteles/mk11021.pdf>>, str. 41