

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Jan Formánek

Výpověď z pracovního poměru

Notice of termination of employment

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Věra Štangová CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): srpen 2017

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

.....

Jan Formánek

V Praze dne

Děkuji doc. JUDr. Věře Štangové CSc. za veškerou pomoc a podporu, kterou mi během přípravy této práce i v průběhu celého studia poskytovala, za její lidský a milý přístup a ochotu pomoci radou i skutkem. Dále děkuji své rodině i dalším blízkým za podporu a trpělivost, kterou se mnou měli.

Obsah

ÚVOD	1
1. POSTAVENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA V SYSTÉMU PRÁVA A VZTAH K OBČANSKÉMU ZÁKONÍKU	3
2. PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA	6
2.1. VNITROSTÁTNÍ PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA	6
2.2. MEZINÁRODNÍ A EVROPSKÉ PRAMENY	7
3. ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	9
3.1. ZVLÁŠTNÍ ZÁKONNÁ OCHRANA POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCE	9
3.2. USPOKOJIVÉ A BEZPEČNÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY PRO VÝKON PRÁCE.....	10
3.3. SPRAVEDLIVÉ ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCE	10
3.4. ŘÁDNÝ VÝKON PRÁCE V SOULADU S OPRÁVNĚNÝMI ZÁJMY ZAMĚSTNAVATELE.....	11
3.5. ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE.....	11
3.6. PRINCIP LEGÁLNÍ LICENCE	12
4. ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	13
4.1. OBECNĚ K PRACOVNÍMU POMĚRU	13
4.2. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRÁVNÍM JEDNÁNÍM VYJMA VÝPOVĚDI	14
4.2.1. <i>Dohoda o rozvázání pracovního poměru</i>	15
4.2.2. <i>Okamžité zrušení pracovního poměru</i>	16
4.2.3. <i>Zrušení pracovního poměru ve zkušební době</i>	18
4.3. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRÁVNÍ UDÁLOSTÍ.....	19
4.4. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ÚŘEDNÍM ROZHODNUTÍM.....	19
5. SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA VÝPOVĚDI Z PRACOVNÍHO POMĚRU	20
5.1. OBECNĚ K VÝPOVĚDI Z PRACOVNÍHO POMĚRU	20
5.2. VÝPOVĚDNÍ DOBA.....	21
5.3. VÝPOVĚĚ Z PRACOVNÍHO POMĚRU DANÁ ZAMĚSTNANCEM	22
5.4. VÝPOVĚĚ Z PRACOVNÍHO POMĚRU DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM	22
5.4.1. <i>Výpověď z důvodů organizačních změn</i>	24
5.4.2. <i>Výpověď ze zdravotních důvodů</i>	26
5.4.3. <i>Výpověď týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku</i>	29
5.4.4. <i>Důvody spočívající v jednání zaměstnance při plnění pracovního závazku nebo v souvislosti s ním</i>	30
5.4.5. <i>Zákazy výpovědi a další omezení</i>	33
5.4.6. <i>Role odborové organizace při rozvázání pracovního poměru</i>	34
5.4.7. <i>Hromadné propouštění</i>	36
6. POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATEL PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	38
6.1. Odstupné.....	38
6.2. Potvrzení o zaměstnání.....	39
6.3. Pracovní posudek	41
7. NEPLATNOST A NICOTNOST SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	42
7.1. NICOTNOST PRACOVNĚPRÁVNÍCH JEDNÁNÍ.....	42
7.2. NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE.....	42
7.3. NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNANCE.....	44

8. NÁMĚTY DE LEGE FERENDA	45
8.1. ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ.....	45
8.2. VÝPOVĚDNÍ DOBA, MOŽNOST VYKOUPENÍ SE Z VÝPOVĚDNÍ DOBY A VYKOUPENÍ Z PRACOVNÍHO POMĚRU.....	47
8.3. ÚPRAVA VÝPOVĚDNÍCH DŮVODŮ PODLE § 52 PÍSM. F) A G)	49
8.4. LEGÁLNÍ DEFINICE A ZMĚNA NĚKTERÝCH POJMŮ	49
8.5. ZÁKAZ VÝPOVĚDI DANÉ ZAMĚSTNAVATELEM	50
ZÁVĚR.....	52
POUŽITÉ PRAMENY A LITERATURA	54

Úvod

Pracovní právo má oproti mnoha jiným právním odvětvím, mimo jiné, jedno zajímavé specifikum, totiž, že se s jeho aplikací setká snad naprosto každý. Každý buď zaměstnává, nebo je zaměstnaný. Snad úplně každý někdy zažil úvahy nad tím, jak řešit případný spor se zaměstnavatelem, nebo zaměstnancem, a to jak po stránce provozní, tak po stránce právní. Tímto způsobem jsem došel k závěru, že pracovní právo je vhodný obor, v rámci kterého bych chtěl psát diplomovou práci.

Ukončování právních (ale i neprávních) vztahů je vždy oproti vzniku těch samých vztahů mnohem více problematické a ožehavé, jelikož vůle stran ke spolupráci se v mnoha případech limitně blíží nule a často se obě strany mohou cítit ukřivděny, což jistě přispívá ke vzniku mnoha sporů. Problematika skončení jakéhokoliv právního vztahu tudíž musí být stanovena velice jasně a přesně. Výpověď je jednou z možností, jak skončit pracovní poměr, a je to zároveň jeden z nejvýznamnějších způsobů skončení pracovního poměru. Z těchto důvodů jsem cítil potřebu problematiku poznat více do hloubky a případně i přispět ke zlepšení stávající právní úpravy.

Výpověď z pracovního poměru je tradiční a široce užívaný institut a výrazně se v něm projevuje ochranná funkce pracovního práva. Nauka o výpovědi v průběhu desetiletí značně zmohutněla a jednoduše vypadající ustanovení již mají podstatně hlubší význam, který je pro běžného občana jen velice obtížně dohledatelný a pochopitelný. Dostáváme se pak do situace, kdy laickou veřejností využívaný institut není ve své složitosti snadno srozumitelný ani pro právníky, natož pro laiky. Ve zkratce řečeno se domnívám, že výpověď z pracovního poměru se stává natolik složitou, že se při její aplikaci může člověk potýkat s nejedním problémem. Domnívám se, že právě pracovní právo, které slouží širokým vrstvám obyvatelstva, by mělo být srozumitelné a poskytovat stranám v pracovním poměru co největší množství bezpečných řešení svých rozporů.

Práce je rozdělena na 8 kapitol, kdy v první kapitole je potřeba se vypořádat se základním vymezením pracovního práva, resp. zákoníku práce a jeho vztahem k občanskému zákoníku, a to jak z pohledu současnosti, tak i historie pracovního práva. V druhé kapitole se stručně rozepíší k pramenům pracovního práva. V třetí kapitole vymezím základní zásady pracovněprávních vztahů, jelikož se jedná o základní stavební kameny každého právního odvětví. Dále se obrátíme směrem ke stávající právní úpravě. Ve čtvrté kapitole tak představím ostatní způsoby skončení pracovního poměru, abychom negativně vymezili

výpověď a vytvořili si referenční body pro její popis. Na pozitivní vymezení s podrobným zaměřením na všechny výpovědní důvody, jakožto i na omezení a zákazy výpovědi a výpovědní dobu se zaměřím v páté kapitole. Na výpověď z pracovního poměru však nelze nahlížet izolovaně jako na pouhé právní jednání, v šesté kapitole tak vymezím povinnosti, které zejména zaměstnavatel má při skončení pracovního poměru. Krom těchto povinností spojené se skončením pracovního poměru je třeba analyzovat i problematiku neplatnosti rozvázání pracovního poměru, které budu věnovat prostor v sedmé kapitole. Na závěr práce v osmé kapitole představím náměty de lege ferenda ke stávající právní úpravě, která je v mnoha ohledech nevyhovující. Ústředním motivem těchto úprav by mělo být zjednodušení a zpřehlednění úpravy výpovědi a větší flexibilita celého institutu, aby vyšel více vstříc aktuálním potřebám zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Cílem této práce je analyzovat současnou právní úpravu výpovědi a výstupy z této analýzy převést do námětů na případnou úpravu de lege ferenda.

1. Postavení pracovního práva v systému práva a vztah k občanskému zákoníku

Pracovní právo, resp. zákonodárství o práci jakožto soubor pravidel upravující vztah osoby využívající pracovní sílu druhé osoby za odměnu má již dlouhou historii a nazýváme je v rámci vnitřní kategorizace pracovního práva individuálním pracovním právem¹. O pracovním právu v jeho soukromoprávní dimenzi můžeme mluvit minimálně od dob starověkého Říma, z nichž nám jsou dodnes známy smlouvy o dílo (lat. *locatio conductio operis*) a smlouva námezdní (lat. *locatio conductio operarum*), která je obsahově podobná pracovnímu poměru v tom směru, že předmětem je smlouvy bylo využívání cizí pracovní síly za mzdu a námezdník musel danou práci provádět osobně a nárok na odměnu měl i v případě, kdy pro překážky na straně zaměstnavatele nemohl práci vykonávat². Soukromoprávní charakter je zde zcela dominantní a tyto smlouvy oproti jiným smlouvám nijak nevybočovaly.

Zajímavý vývoj zákonodárství o práci na našem území přináší období vrcholného středověku, kdy je sice nadále zachován převážně soukromoprávní charakter, již však do něj v určitých oblastech zasahují zájmové organizace v podobě cechů, které regulovaly provozování svých řemesel cechovními řády, ve kterých mimo jiné upravovaly i podmínky práce tovaryšů nebo učňů. Svými zásahy do pracovního zákonodárství přispěl i panovník, čehož důkazem budiž známé *Ius regale montanorum*, které zaznamenalo první řešení otázek bezpečnosti práce ve stříbrných dolech, stanovovalo pracovní dobu, způsob odměňování nebo třeba zákaz sdružování pro horníky a kováře³. Další předpisy vztahující se k několika oblastem výkonu závislé práce byly čelední řády vydávané zemskými sněhy v 16. století.

V souvislosti s nevolnictvím, tj. mimo jiné práce pro vrchnost bez nároku na odměnu, je třeba zmínit robotní patenty, které stanovovaly zejména kolik dní z roku, potažmo z týdnu, musí nevolníci pracovat „na panském“⁴.

Na přelomu 18. a 19. století v souvislosti se zrušením nevolnictví vznikla potřeba upravit vzájemné vztahy pracujících a zaměstnavajících, čehož se tehdejší již svobodní obyvatelé dočkali až s občanským zákoníkem v roce 1811 (tzv. ABGB), který upravil námezdní smlouvu. Stále bychom se tak pohybovali zejména v oblasti soukromého práva, netrvalo však

¹ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 3

² KINCL, Jaromír a kol. Římské právo. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 1995, s. 254

³ HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. a upr. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 42

⁴ HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. a upr. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 43

dlouho a už v první polovině 19. století začaly vznikat první normy upravující bezpečnost práce a vkládaly tak do pracovněprávních vztahů veřejnoprávní prvek, docházelo tak k postupné emancipaci pracovního práva od práva občanského⁵. Zakazovaly například práci dětí do 9 let věku a omezovaly pracovní dobu. Pracovní právo se postupně vyvíjelo z tzv. ochranného zákonodárství, které by bylo vhodné zmínit, jelikož ve stejné době, kdy se začal jasněji vymezovat obsah pracovněprávních vztahů, se začaly jasněji definovat i instituty chránící dělníky v případě nepříznivé sociální události.⁶

Ingerence státní moci a tudíž i veřejnoprávních norem do pracovního práva se s postupem času v souvislosti se sílící pozicí státu jakožto garanta sociálního zabezpečení a sociálního smíru zvyšovala, až dosáhla svého vrcholu po druhé světové válce. „Šlo v podstatě o jakési převzetí péče o občany státem jako výraz ideologie redistributivního pojetí socialismu...“⁷

V 50. a 60. letech 20. století vzniklo mnoho norem upravujících pracovněprávní materii a docházelo k významnému odtržení pracovního práva nejen od občanského, práva, ale i od soukromého práva jako celku. Tento proces pak byl završen přijetím zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce s účinností od 1.1.1966, který byl charakteristický svou jednotností, komplexností, kogentností a osamostatněním právní úpravy a historické vazby s občanským právem byly zpřetrhány⁸. Vyvíjení soukromé výdělečné aktivity bylo až na výjimky úplně zakázáno a zákoník práce se tak stal jen dalším předpisem upravujícím vztah „pracovníka“, jak zákoník práce z roku 1965 pojmenovával zaměstnance, ke státu nebo organizaci státem ovládané v oblasti výkonu práce.

Významnější posun přinesla až revoluce v listopadu roku 1989, kdy v následujících letech byly přijaty zákony umožňující fyzickým osobám podnikat a potažmo i zaměstnávat další fyzické osoby a měnila se tak všechna ustanovení zákoníku práce, která by zaměstnávání znemožňovala. Významnými změnami pak zákoník práce a související předpisy začaly procházet od roku 2000 v rámci harmonizace českého práva s právem Evropské unie a zejména pak v roce 2006, kdy byl přijat zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále také pouze ZP).

Jak je uvedeno výše, krom raných stádií bylo pracovní právo větší či menší měrou významně ovlivňováno a propojeno s veřejným právem, respektive s uplatňováním státní

⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 4

⁶ TRÖSTER, Petr a kol, Právo sociálního zabezpečení. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, s. 21

⁷ TRÖSTER, Petr a kol, Právo sociálního zabezpečení. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, s. 24

⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 24-25

moci ve vztazích, které v individuálním pracovním právu vznikají. Potřeba státu do těchto na první pohled soukromoprávních vztahů zasahovat se jeví být zcela logickou, zejména přihlédneme-li k článkům 26, 28 a 29 Listiny základních práv a svobod (dále také pouze „LZPS“), které jasně definují povinnost státu konat a práva ve zmíněných člancích zabezpečit. Je tedy jen otázkou, do jaké míry a jakým způsobem je pracovní právo se soukromým provázáno.

Podíváme-li se na věc čistě právně-technicky, rozlišujeme vzájemný vztah právních předpisů na základě naprosté nezávislosti, principu delegace a principu subsidiarity. Původní zákoník práce z r. 1965 byl zcela nezávislý na ostatních právních normách a upravoval všechny obecné otázky i všechny otázky, které při vzniku, změně či zániku práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru vyvstávají. Současný ZP byl propojen s občanským zákoníkem nejprve na principu delegace, kdy se ustanovení občanského zákoníku užílo jen v případech, kdy tak sám ZP stanovil. Ústavní soud však judikoval mimo jiné, že princip delegace zakládá právní nejistotu a nestabilitu a problematický § 4 ZP zrušil⁹, čímž se otevřela cesta k zavedení principu subsidiarity občanského zákoníku k ZP, který přetrvává dodnes.

Co se týče obecného postavení pracovního práva v systému práva, nezbývá než stručně konstatovat, že se pro svou tradici a rozsáhlost řadí mezi samostatná právní odvětví, jež je sice řazeno pod soukromé právo, nicméně je svou povahou natolik specifické a od soukromého práva v mnoha ohledech odlišné, například v míře omezení smluvní svobody a rozšířeného zákazu diskriminace, že jej stavíme na pomezí práva soukromého a veřejného. To je dáno právě poměrně širokým katalogem veřejnoprávních omezení a významným podílem kogentních norem, které jsou pro soukromé právo zejména v době po účinnosti nového občanského zákoníku velice netypické¹⁰.

⁹ Nález ÚS sp. zn. Pl. ÚS 83/06

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 4-7

2. Prameny pracovního práva

Pod pojmem pramen práva rozumíme dle tradiční dichotomie formální a materiální pojetí. Materiální pojetí zkoumá, odkud se právo ve společnosti bere, zatímco formální pojetí vnímá pramen práva jako právní normy, ve kterých hledáme daná pravidla chování. Zde se budu věnovat formální stránce pramenů práva, tedy konkrétním normám, ze kterých pracovní právo vychází. V obecné rovině rozeznáváme pět základních druhů pramenů práva:

- právní předpisy
- normativní smlouvy
- právní obyčeje a principy
- soudní precedenty
- závěry právní vědy

Ačkoli se tradičně učí, že v českém prostředí se právní obyčeje ani soudní precedenty za pramen práva nepovažují, nezbyvá než konstatovat, že právní obyčeje mají hodně blízko k základním zásadám, které se jinak objevují v každém právním odvětví, a že soudní precedenty hrají mimořádně významnou roli, zejména pak v roli upřesňování právních norem. O něco méně už toto platí o odborné literatuře, která má skutečně za úkol pomoci těm, kteří právo vykládají, se v něm zorientovat, všechny zmíněné prameny pak můžeme označit za podpůrné prameny práva.

Právní řád České republiky je založen na psaném právu a je tvořen zákony a dalšími obecně závaznými právními předpisy, ratifikovanými a vyhlášenými mezinárodními smlouvami, k jejichž ratifikaci dal Parlament ČR souhlas, nálezy Ústavního soudu, kterými Ústavní soud zrušil zákon nebo jeho část, a dále také právem EU.

2.1. Vnitrostátní prameny pracovního práva

Na vnitrostátní úrovni rozlišujeme jednotlivé prameny hierarchicky podle právní síly, kdy předpisy nižší síly musí být v souladu s předpisy vyšší síly. Nejvyšší právní sílu mají ústavní zákony, kdy základními ústavními prameny jsou Ústava a LZPS.

Pro pracovní právo má z ústavních pramenů relevanci zejména LZPS. Ve vztahu ke skončení pracovního poměru výpovědí to jsou konkrétně některá ustanovení čtvrté hlavy o hospodářských, sociálních a kulturních právech, které formulují jednak právo na volbu svého povolání (a tím i opustit to, ve kterém právě je) a ochranu dětí a těhotných žen v pracovním poměru. Dále to je např. čl. 2 odst. 3 formulující princip legální licence, čl. 3 odst. 1 o zákazu

diskriminace nebo ustanovení čl. 9 odst. 1 v souvislosti s převedením na jinou práci ve výpovědní lhůtě.

Na zákonné úrovni je několik zákonů, které upravují materii pracovního práva. Pokud jde o úpravu výpovědi, je nejdůležitější samozřejmě zákoník práce, který upravuje téměř veškeré náležitosti spojené se skončením pracovního poměru. Obecné otázky, zejména statusové, upravuje občanský zákoník, což se bude týkat zejména právního jednání, právní osobnosti a svéprávnosti. Dalšími důležitými předpisy jsou zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, nebo zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále také pouze „ZoZ“).

Dalšími předpisy nižší právní síly jsou vyhlášky a nařízení, které slouží k upřesnění zákonů. Oproti zákonům mají tyto předpisy mnohem méně náročný proces přijetí a jsou tak vládou hojně využívaným instrumentem. Jako jeden z příkladů může posloužit nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

Za prameny pracovního práva mohou být považovány i vnitřní předpisy a to tehdy, jestliže zakládají mzdová či platová práva nebo ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Pokud byl vnitřní předpis vydán písemně a není v rozporu s obecně závaznými právními předpisy, je závazný pro zaměstnavatele a všechny zaměstnance, kterým musí být zároveň přístupný.

O judikatuře již byla řeč a zbývá dodat, že čím vyšší soudní instance rozsudek vydá, tím větší váhu rozsudek má, jelikož existuje předpoklad, že soud bude za daných podmínek rozhodovat vždy podobně. Nicméně zrovna právní úprava výpovědi je dobrým příkladem toho, jak judikatura zasahuje do výkladu právních norem, jelikož se v ní nachází několik relativně abstraktních norem, které mohou být závazně vyloženy pouze soudem (např. obsah pojmu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci).

2.2. Mezinárodní a evropské prameny

Právní řád České republiky je tvořen i mezinárodními smlouvami, konkrétně pak těmi, které jsou vyhlášené, ČR je jimi vázána a k jejichž ratifikaci dal Parlament ČR souhlas. Při rozporu se zákonem má mezinárodní smlouva před zákonem přednost. Výjimkou ze zmíněných podmínek je Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948, která nemá právní povahu, ale je na základě své morální prestiže široce uznávána.

Pokud jde o významné prameny práva v oblasti mezinárodních smluv, můžeme jmenovat například Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech vzniklý na půdě

OSN. Další významnou smlouvou je Evropská sociální charta, která vznikla na půdě Rady Evropy v roce 1961.

Poslední důležitou institucí, jež je potřeba zmínit, je Mezinárodní organizace práce (dále také pouze „MOP“), která je organizací přidruženou pod OSN. Na půdě MOP se přijímají různé závazné úmluvy a doporučení. Uvedu alespoň úmluvu č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.

3. Základní zásady pracovněprávních vztahů

Základní zásady v právu obecně slouží zejména pro stanovení základních hodnot a pravidel obecné povahy, na kterých stojí dané právní odvětví¹¹. Slouží jako výkladové stanovisko a naplňování konkrétních zásad by mělo být přítomno i při tvorbě norem. V zákoníku práce, který disponuje vlastními zásadami, musíme pak počítat i se zásadami občanskoprávními, které se užijí subsidiárně.

Cílem zásad v pracovním právu je zejména zajistit bezproblémové navazování a trvání pracovněprávních vztahů při zachování ochrany zaměstnance a jeho pracovního prostředí¹². Mezi základní zásady pak patří jednak základní zásady pracovněprávních vztahů, které jsou vyjmenované přímo v zákoníku práce, a pak ty, které vycházejí z občanského zákoníku (např. autonomie vůle, ochrana dobrých mravů, pacta sunt servanta, nikoho nepoškozovat...¹³) nebo z Ústavy či LZPS. Základní zásady pracovněprávních vztahů dle § 1a ZP jsou vyčteny demonstrativně, nicméně právě tento výčet ve spojení s ustanovením druhého odstavce téhož paragrafu, který stanovuje, že porušení vyčtených zásad porušuje veřejný pořádek, a ustanovením občanského zákoníku o absolutní neplatnosti dle § 588 OZ znamená, že jejich porušení, resp. aplikace ustanovení ZP v rozporu s těmito zásadami, může za určitých podmínek znamenat i absolutní neplatnost daného jednání¹⁴. V následujících podkapitolách rozeberu jednotlivé zásady demonstrativně vyčtené v § 1a ZP a na závěr jednu z nejdůležitějších zásad soukromého práva, totiž zásadu legální licence.

3.1. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance

Pracovní právo je typické nerovným postavením účastníků jeho vztahů. Obecné soukromoprávní zásady tak v tomto směru poskytují slabší straně poměrně málo ochrany. Zákoník práce tak stanovuje odlišný postup pro stejné právní jednání nebo situace pro zaměstnance a pro zaměstnavatele (např. výpověď, povinnosti při skončení pracovního poměru atp.). Dalším projevem této zásady je nemožnost odchýlení se od zákonné úpravy v neprospěch zaměstnance, byť by s tím jinak sám souhlasil.

¹¹ HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. a upr. vydání. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 33

¹² HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. a upr. vydání. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 34

¹³ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 6

¹⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 74

Základním východiskem tak je postulát, že „*svobodná vůle zaměstnance (...) může být ekonomicky a sociálně determinována tlakem získat práci.*“¹⁵ Cílem pracovního práva je tuto presumovanou nevýhodnou pozici více vyvážit. Je otázkou, co se má dít v situacích, kdy je z faktických důvodů slabší stranou zaměstnavatel, nebo dokonce v situacích, kdy zákon naopak pozici síly převrátí. Bez pochyby však zůstává fakt, že zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu je zároveň ve vztahu podřízenosti, a tím je třeba mu zajistit ochranu před svévolí nadřízeného zaměstnavatele.

Pokud jde o skončení pracovního poměru, přistupuje zákoník práce k ochraně zaměstnance zcela jednoznačně tak, že cílem zákoníku práce je zachovat zaměstnanci jeho stávající zaměstnání, pokud se sám nerozhodne pracovní poměr skončit. Zákoník práce tak chrání status quo, ačkoli se to při pohledu zvenčí může jevit jako velice nevýhodné pro obě strany.

3.2. Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce

Tuto zásadu provádějí zejména normy upravující problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odměňování a pracovní doby. V podstatě se jedná o zpřesnění výše popsané zásady, kdy se poskytuje ochrana zaměstnanci, aby výkon zaměstnání nepřiměřeně nezasahoval do jeho tělesné integrity a osobního života. V souvislosti s výpovědí se tato zásada projevuje ve formulaci výpovědního důvodu dle § 52 písm. d) ve spojení s ustanoveními o odstupném dle § 67 odst. 2 ZP, kdy za splnění všech podmínek má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku.

3.3. Spravedlivé odměňování zaměstnance

Na trhu práce jsou dva hlavní subjekty. Zaměstnavatel, který poptává práci a nabízí za ní odměnu, a zaměstnanec (resp. uchazeč o zaměstnání), který nabízí svou práci a očekává za ní adekvátní protihodnotu. Jedná se tak v zásadě o směnu dvou komodit (práce a odměna), které nemají matematicky kvantifikovatelný vztah, výše odměny za odvedenou práci se tak odvíjí od mnoha faktorů, kdy základní faktory pro posouzení spravedlivosti odměny v pracovním právu jsou obtížnost a složitost práce, její namáhavost, výsledky práce co do množství a kvality, odpovědnost zaměstnance a pracovní podmínky, za kterých je práce vykonávána.

Spravedlivé odměňování upravuje § 110 ZP, který mimo jiné stanoví, že odměna musí být srovnatelná (a tím i spravedlivá) na základě výše zmíněných kritérií vždy relativně u

¹⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 6

jednoho zaměstnavatele. Pokud se tedy zaměstnanec dozví o jiné osobě, která na srovnatelné pracovní pozici u jiného zaměstnavatele bere mzdu v odlišné výši, nebude se nutně jednat o nespravedlivou odměnu.

3.4. Řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele

Pro vyvážení zásad, které ukládají povinnosti zejména zaměstnavateli, je mezi základními zásadami i požadavek, aby zaměstnanec při výkonu práce postupoval tak, aby měl na mysli i oprávněné zájmy zaměstnavatele. Podobně se k tomuto vyjadřuje i ustanovení § 301 písm. d) ZP. Projevem této zásady bude i § 304 ZP, který zakazuje bez souhlasu zaměstnavatele vykonávat vedle svého zaměstnání výdělečnou činnost, která je předmětem shodná s činností zaměstnavatele.

Tato zásada však neplatí absolutně a může být omezena například veřejným zájmem na ochranu životního prostředí.¹⁶

Mezi zájmy zaměstnavatele, které jsou bezesporu oprávněné, jsou plnění pracovních úkolů v požadované kvalitě a včas, dodržování právních předpisů, pozitivní prezentace zaměstnavatele, ochrana zdraví a majetku zaměstnavatele i třetích osob atp.

3.5. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Zákaz diskriminace je vyjádřen již v Listině¹⁷ a dále rozveden ve speciálním zákoně¹⁸. Zákazem diskriminace míníme jak diskriminaci přímou, tj. situace, kdy je se zaměstnanci zacházeno odlišně přímo z důvodu diskriminačního znaku¹⁹, tak i nepřímou, tj. dojde-li, byť neúmyslně, k diskriminaci určité skupiny zaměstnanců v důsledku opatření, které samo o sobě diskriminační není²⁰. Tato zásada prostupuje celým zákoníkem práce, vztahuje se na všechna jednání od vzniku pracovního poměru přes odměňování až po ukončování.

Výjimky ze zákazu diskriminace jsou buď stanoveny zákonem nebo musí existovat skutečný objektivní důvod spočívající ve vykonávané práci, pro který je třeba mezi

¹⁶ PŘIB, Jan Loajalita zaměstnance 2016 (online), dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/loajalita-zamestnanec>

¹⁷ LZPS čl. 3 odst. 1

¹⁸ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále také pouze „AZ“)

¹⁹ HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. a upr. vydání. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 36

²⁰ § 3 AZ

zaměstnanci rozlišovat (např. fyzicky náročné práce, kde se spíše uplatní muži, nebo pracovní pozice, které si ze zákona vyžadují určité pohlaví²¹).

3.6. Princip legální licence

Na závěr této kapitoly máme princip legální licence, též známého jako princip „co není zakázáno, je dovoleno“. Ačkoli tato zásada nepatří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů, je pro pracovní právo i pracovněprávní vztahy velice významná, jelikož se jedná o nejzákladnější zásadu soukromého práva definovanou mimo jiné v § 1 odst. 2 OZ a skrze §4 ZP se tak vztahuje i na pracovněprávní vztahy. Je však třeba podotknout, že zásada legální licence musí být uplatňována v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Vychází z jiného obecného soukromoprávního principu autonomie vůle a smluvní volnosti, tedy že účastníci soukromoprávních vztahů do nich vstupují dobrovolně a též si i dobrovolně upravují vzájemná práva a povinnosti dle svého.

Pokud jde o občanský zákoník, tak jedině, co omezuje účastníky právních vztahů založených dle občanského zákoníku, jsou ujednání, která zákon výslovně zakazuje, porušují dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti dle 1 odst. 2 OZ. Zákoník práce pak specifikuje v § 363 ustanovení, od kterých se nelze odchýlit, leda by se odchýlily ve prospěch zaměstnance. Lze tak prohlásit, že v zákoníku práce dochází k aplikaci principu legální licence, nicméně manévrovací prostor obou stran je oproti obecné úpravě značně omezen.

²¹ Např. § 126 odst. 6 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád

4. Způsoby skončení pracovního poměru

V obecné rovině rozlišujeme několik způsobů, jak skončit pracovní poměr, kdy rozlišovacím kritériem je právní skutečnost, na základě které ke skončení došlo. Právní skutečností pak rozumíme okolnost, se kterou zákon spojuje vznik, změnu nebo zánik subjektivních práv nebo povinností. Právní skutečnosti rozdělujeme v teorii na ty, jejichž vznik je, nebo není závislý na lidské vůli a potažmo na jejím projevu²². Mluvíme pak o právních jednáních a o právních událostech.

Způsoby, kterými lze skončit pracovní poměr jsou:

- Dohoda o rozvázání pracovního poměru
- Okamžité zrušení pracovního poměru
- Zrušení pracovního poměru ve zkušební době
- Výpověď
- Skončení pracovního poměru v důsledku právní události
- Skončení pracovního poměru v důsledku úředního rozhodnutí

4.1. Obecně k pracovnímu poměru

Pracovní poměr je nejvýznamnějším základním pracovněprávním vztahem, vedle něhož stojí ještě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákoník práce pak stanoví v §3, že závislá práce smí být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu. Závislou prací pak rozumíme dle § 2 ZP práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec jí vykonává osobně. Závislá práce pak musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti.

Subjekty základních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, kdy zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, což vyplývá z požadavku osobního výkonu závislé práce, která dovršila věku 15 let s podmínkou, že jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den předcházející dni ukončení povinné školní docházky, jak vyplývá z § 35 OZ. Tento stav je však platný teprve od 28.2.2017 kdy vstoupila v účinnost novela OZ, do té doby byl požadavek ukončené povinné školní docházky nutný i pro pouhé sjednání pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

²² GERLOCH, Aleš Teorie práva. 6. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 147

4.2. Skončení pracovního poměru právním jednáním vyjma výpovědi

V následující části kapitoly analyzuji právní jednání obecně a poté jednotlivá právní jednání, která vedou ke skončení pracovního poměru vyjma výpovědi, kterou budu analyzovat později a podrobněji.

V první řadě je třeba rozebrat samotné právní jednání a jeho úpravu. V zákoníku práce bychom definici právního jednání hledali marně, přímé a pozitivní vymezení bychom nenašli ani v OZ, který se v §545 omezil pouze na to, jaké následky právní jednání vyvolává. Dále občanský zákoník vymezuje formu v §§ 559 až 564, výklad právního jednání v §§ 555 až 558 a negativní vymezení skrze zdánlivé právní jednání v §§ 551 až 554.

Teorie vymezuje pojem právního jednání jako projev vůle, který je schopen vyvolat právní následky^{23 24}, a vyžaduje pro platnost a právní existenci takového jednání náležitosti subjektu, vůle, projevu, předmětu a formy.

U subjektu, který se právně projevuje, je třeba splňovat podmínky dle OZ, kdy se jedná zejména o svéprávnost. OZ pak stanoví specifickou úpravu způsobilosti vstupovat do pracovněprávních vztahů v závislosti na tom, chce-li se daná osoba účastnit vztahu jako zaměstnanec, nebo zaměstnavatel. Nastoupit do zaměstnání jako zaměstnanec může zletilá osoba a nezletilá fyzická osoba, jestliže dovršila patnáct let a ukončila povinnou školní docházku²⁵. Zaměstnavatelem může být fyzická osoba, která má právní osobnost a nabyla plnou svéprávnost, právnická osoba nebo Česká republika, která však vystupuje dle § 21 OZ jako právnická osoba.

Pokud se jedná o náležitosti vůle, mluvíme o prvku vážnosti a svobody. Právní jednání není učiněno vážně, pokud bylo činěno v žertu, na oko nebo za podobných okolností²⁶. Zde je nutno podotknout, že pokud absence vážnosti není objektivně zjevná, může se právní jednání posoudit jako vážné, ačkoli jednající onu vážnost subjektivně nepociťoval. Právní jednání musí být zároveň učiněna svobodně, tedy bez fyzického nebo psychického nátlaku či násilí. Vedle toho dále stojí jednání v tísní dle § 1796 OZ, které je neplatné pouze za předpokladu, že bylo této tísně zneužito druhou stranou za protiplnění, které je svou povahou vůči vzájemnému plnění v hrubém nepoměru.

²³ DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří a ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 156

²⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014 s. 93

²⁵ § 35 odst. 1 OZ, zároveň platí, že sjednat smlouvu si lze již dovršením patnáctého roku před ukončením povinné školní docházky, den nástupu však musí následovat až po ukončení povinné školní docházky

²⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014 s. 100

Projev vůle v pracovním právu, ale stejně tak i v občanském právu a v právu obecně, musí být srozumitelný a určitý. Srozumitelnost je dána objektivním způsobem vyjádření vůle a není-li ani po aplikaci výkladových metod zřejmé, jaká vůle měla být projevena, není jednání srozumitelné. Je-li však srozumitelné, ale ani po aplikaci výkladových metod není zřejmý obsah takového jednání, nejedná se o určité jednání. Oproti vadám vůle lze vadu v jejím projevu zhojit dodatečně vyjasněním nebo doplněním.

Předmětem, nebo také obsahem, právního jednání se v právní teorii i praxi napříč obory míní vznik, změna nebo zánik práv nebo povinností, které jsou v daném jednání vyjádřeny nebo které vyplývají ze zákona, dobrých mravů nebo zvyklostí. Požadavek na předmět je jeho možnost a to po stránce fyzické i právní²⁷. Nemožnost můžeme spatřovat i v rovině objektivní nemožnosti spočívající zejména ve fyzikálních zákonitostech, nebo v rovině subjektivní, kdy např. zaměstnanec není subjektivně schopen práci správně vykonávat. Subjektivní nemožnost obvykle není vadou předmětu právního jednání. Dle §§ 2006-2008 OZ ale může následná nemožnost znamenat zánik závazku, toto obecné ustanovení se však v pracovním právu neužije, jelikož si je speciálně upravuje v ustanoveních o skončení pracovního poměru.

Právní jednání je zpravidla neformální a forma je tak potřeba pouze v případech stanovených zákonem, což je i případ pracovněprávních jednání, kterými se ukončuje pracovní poměr. Vadu formy lze u dvoustranných právních jednání shodou obou stran dodatečně zhojit, u jednostranných jednání je však vyloučena²⁸. S formou pak úzce souvisí otázka doručování, kterou ZP upravuje v §§ 334-337.

4.2.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným právním jednáním, kterým lze pracovní poměr skončit a je to zároveň, co se týče omezení stran, nejvolnější forma skončení pracovního poměru. Zákoník práce totiž v § 49 stanoví pouze dvě základní náležitosti dohody, zaprvé samotný předmět dohody (skončení pracovního poměru) a den, ke kterému se pracovní poměr ukončuje a zavádí povinnou písemnou formu. Subsidiárně se použije OZ a jeho ustanovení o smlouvě.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná, jinak je neplatná – ledaže by její strany dodatečně tuto vadu konvalidovaly podle § 582 odst. 1 OZ.

²⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014 s. 102

²⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014 s. 105

Důvod rozvázání pracovního poměru není vyžadován a je tak ponecháno stranám dohody, zdali se na uvedení důvodu dohodnou, nebo ne. Uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru dohodou má důsledky zejména na nárok na případné odstupné. Je na místě zmínit, že samotné neuvedení důvodu rozvázání pracovního poměru automaticky neznamená, že nárok na odstupné nevznikl, jelikož uvedení, nebo neuvedení důvodu rozvázání pracovního poměru v dohodě značí pouze vůli stran důvod vyjádřit. Strany v případném sporu mohou prokázat, jaký důvod skutečně za rozvázáním pracovního poměru dohodou stál, a to i navzdory tomu, že by v dohodě byl uveden důvod například úplně jiný²⁹.

4.2.2. Okamžité zrušení pracovního poměru

Nejzávažnější právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru je okamžité zrušení pracovního poměru. Jde o nejzávažnější zásah do pracovního poměru a jako takový je považován za krajní variantu ukončování pracovního poměru a ve všech svých podobách uvádí velice přísné podmínky pro jeho použití. Zákon umožňuje okamžitě zrušit pracovní poměr ve třech podobách – ze strany zaměstnavatele, ze strany zaměstnance a do 28.2.2017³⁰ umožňoval zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou okamžitě zrušit pracovní poměr pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce.

Zaměstnavatel může pracovní poměr zrušit pouze z důvodů uvedených v § 55 odst. 1 ZP, kdy je navíc omezen i vyloučením některých osob v druhém odstavci zmíněného paragrafu. Další omezení tohoto institutu můžeme vidět v nutnosti dodržení lhůty dle § 58 ZP, tedy dva měsíce od chvíle, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku od vzniku předmětného důvodu. Předepsána je písemná forma, kdy nedodržení formy je sankcionováno nicotností daného jednání.

Ze dvou důvodů, které jsou v § 55 ZP zakotveny, je ten druhý dle písm. b) z hlediska reálného posouzení v praxi mnohem obtížnější, jedná se totiž o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, dříve (a nadále v dnešní praxi) souborně označovaným jako hrubé porušení pracovní kázně. Pro naplnění tohoto důvodu je potřeba splnění dvou podmínek, první je porušení povinnosti zaměstnance, které vycházejí jednak ze ZP³¹, dalších předpisů vztahujících se k vykonávané práci (např. řidič kamionu ve vztahu k dopravním předpisům) a

²⁹ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 295

³⁰ Zákon č. 460/2016 Sb., čl. 5

³¹ Např. § 38 odst. 1, písm. b), §§ 301-304 ZP

nakonec z vnitřních předpisů nebo samotné pracovní smlouvy. Druhou podmínkou je intenzita onoho porušení. Je zřejmé, že každé porušení vzhledem k výjimečné povaze rozebíraného institutu nepovede k subjektivnímu právu zaměstnavatele pracovní poměr okamžitě zrušit. ZP však neposkytuje definici, ze které by šlo vyčíst, co přesně takové hrubé porušení povinností je, a musí se tak vycházet vždy z konkrétního skutkového stavu a okolností, které předmětné porušení doprovázely. Dle rozsudku NS z roku 2001³² je při posuzování intenzity porušení třeba přihlížet k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétní povinností, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, zda způsobil zaměstnavateli škodu apod. Pro vymezení hrubého porušení povinností zaměstnance nestačí ani jednostranné vymezení zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu, jelikož soud jím není nijak vázán³³. Vzhledem k výše uvedenému je nutno připomenout, že § 60 ZP ukládá jednajícimu povinnost skutkově vymežit důvod okamžitého zrušení, aby nebyl zaměnitelný s jiným.

Ze zmíněných rozsudků jednoznačně vyplývá, že zaměstnavatel musí být při okamžitém zrušení pracovního poměru velice obezřetný, jelikož okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se vždy musí posuzovat individuálně a velice komplexně. V praxi se dá zaměstnavateli doporučit, aby spolu se zrušením pracovního poměru dle § 55 ZP podal i standardní výpověď pro případ, kdy by soud při následném sporu neseznal vymezené porušení povinností zaměstnance jako zvlášť hrubé, čímž se zaměstnavatel chrání ve smyslu případných náhrad za neplatně skončený pracovní poměr dle § 55. Takový postup zákon nezakazuje a v rozsudku Městského soudu v Brně³⁴ se přímo zmiňuje, že podání výpovědi po okamžitém zrušení bez dalšího neznamena, že by zaměstnavatel uznával neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru nebo že by toto zrušení odvolal.

I u okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance zákon stanoví §56 odst. 1 dva samostatné důvody. Prvním je zdravotní nezpůsobilost zaměstnance vykonávat přidělovanou práci, přičemž zaměstnavatel do 15 dní neumožní zaměstnanci výkon jiné vhodné práce. Podmínkou pro aplikaci tohoto důvodu je předložení posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb, případně rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Problémem těchto posudků je fakt, že právně nevystupují jako správní

³² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 379/2000 (C 164)

³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1228/99 (Rc 21/2001)

³⁴ Rozsudek Městského soudu v Brně sp. zn. 49 C 437/96

rozhodnutí, které by někoho mělo sílu zavázat³⁵, čímž se posudek může považovat pouze jako dobrozdání zaměstnanci a posílení jeho důkazní pozice. Zdravotní způsobilost se tak s konečnou platností rozhodne až při případném soudním sporu.

Druhý důvod okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem je neplnění zaměstnavatelovy povinnosti vyplácet mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu. Zde je třeba zmínit termín splatnost, která je vždy v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat³⁶. Pokud po splatnosti, která bude vždy k poslednímu dni dle předchozí věty³⁷, uběhne 15 dní, je zaměstnanec oprávněn pracovní poměr dle § 56 okamžitě zrušit.

Zaměstnanec má právo, pokud je jím učiněné okamžité zrušení platné, na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby³⁸. Závěrem je nutno dodat, že platné je každé okamžité zrušení pracovního poměru, které nebylo soudem prohlášeno za neplatné.

4.2.3. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Na závěr zde máme hojně využívaný institut zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Jedná se o institut, u kterého oproti ostatním způsobům skončení pracovního poměru téměř úplně absentuje ochranná funkce pracovního práva³⁹, čímž zvyšuje míru flexibility zaměstnávání. Podstatou zrušení pracovního poměru ve zkušební době je tedy možnost každé ze stran jednostranně zrušit pracovní poměr za trvání zkušební doby podle § 35 ZP, byla-li platně sjednána. Jediná ochrana se poskytuje zaměstnancům v době prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, což je doba, po kterou zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy nebo platu od zaměstnavatele⁴⁰. Po tuto dobu nelze se zaměstnancem pracovní poměr zrušit ani ve zkušební době, nicméně o tuto dobu se zkušební doba prodlužuje⁴¹. Samotné jednání má přísný požadavek písemné formy, jehož nedostatek je sankcionován nicotností. Pracovní poměr končí dnem doručení, pokud není v jednání uvedeno jiné datum.

³⁵ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 374

³⁶ § 141 odst. 1 ZP

³⁷ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 377

³⁸ § 56 odst. 2 ZP

³⁹ HŮRKA, Petr Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 85

⁴⁰ § 192 odst. 1 ZP

⁴¹ § 35 odst. 4, věta druhá ZP

4.3. Skončení pracovního poměru právní událostí

Pracovní poměr může skončit v důsledku právní události a známe tři události, které tuto vlastnost mají. Jsou to smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele a uplynutí doby. Učebnice prof. Běliny pak uvádí, že takovou událostí je i dosažení věku, hned na následující stránce však uvádí, že tato právní událost zásadně nepatří mezi ty, které by měly za důsledek skončení pracovního poměru⁴². V tomto kontextu je nutno poznamenat, že v době před účinností zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě bylo dosažení věku právní událostí, která byla důvodem pro zánik pracovního poměru soudců.

Smrt zaměstnance je vzhledem k požadavku osobního výkonu práce zcela logickou právní událostí, která má za následek skončení pracovního poměru. To samé se však nedá říci o zániku peněžitých nároků jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Zatímco zaměstnavateli trvá nárok pouze na soudem přiznaná práva, zaměstnancem písemně potvrzená práva a na práva na náhradu škody způsobené úmyslně zaměstnancem (ve zbytku zanikají), zesnulému zaměstnanci peněžité práva nezanikají a do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přechází na jeho manžela, děti a rodiče. Až poté by se staly předmětem dědictví⁴³.

Smrtí zaměstnavatele fyzické osoby zpravidla pracovní poměr končí, druhá věta § 342 ZP pak stanoví, že se tak nestane v případě pokračování v živnosti osobou k tomu oprávněnou.

Uplynutí doby pak je patrně nejtýpichtější právní událostí, se kterou je spojeno skončení pracovního poměru, nicméně se z logiky věci vztahuje pouze na pracovní poměr na dobu určitou. Navzdory uplynutí doby však může pracovní poměr pokračovat v případě, kdy zaměstnanec ve výkonu práce s vědomím zaměstnavatele pokračuje, pracovní poměr se pak přemění na pracovní poměr na dobu neurčitou⁴⁴.

4.4. Skončení pracovního poměru úředním rozhodnutím

Úředním rozhodnutím se pracovní poměr ukončuje poměrně zřídka, neboť se týká pouze cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti⁴⁵. Podle §48 odst. 3 ZP pracovní poměr končí dnem, kdy jim úředním rozhodnutím bylo zrušeno povolení k pobytu v ČR, nebo nabytím právní moci rozsudku ukládajícího dané osobě trest vyhoštění z území ČR.

⁴² BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014 s. 200-201

⁴³ § 328 ZP

⁴⁴ § 65 odst. 2 ZP

⁴⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014 s. 201

5. Současná právní úprava výpovědi z pracovního poměru

5.1. Obecně k výpovědi z pracovního poměru

Výpověď z pracovního poměru je jednostranné právní jednání, kterým zaměstnanec nebo zaměstnavatel mohou skončit pracovní poměr s výpovědní dobou bez ohledu na vůli druhé strany v tomto právním vztahu setrvat a jedná se o jeden z hlavních nástrojů ochrany zaměstnance jakožto slabší strany v základním pracovněprávním vztahu. Ochranu v tomto smyslu lze spatřovat jednak ve výpovědní době, dále v taxativně vymezeném okruhu důvodů, ze kterých může zaměstnavatel výpověď podat, a nakonec v omezení aplikace některých výpovědních důvodů pro určité kategorie osob⁴⁶.

Ochranná funkce se dá do určité míry sledovat i u zaměstnavatele, jelikož někteří zaměstnanci jsou pro provoz obtížně nahraditelní a zaměstnavatel tak získá delší čas na sehnání náhrady. Je však otázkou, do jaké míry jsou zaměstnanec a zaměstnavatel ve výpovědní době schopni společně naplňovat účel pracovního poměru v adekvátní kvalitě.

Oproti jiným způsobům jednostranného skončení pracovního poměru je základním pojmovým rozdílem právě výpovědní doba. Při pochybnostech, jaký způsob rozvázání pracovního poměru strana užila, použijí se interpretační pravidla podle §§555-558 OZ, v tomto smyslu je pak třeba připomenout i §18 ZP, který zavádí interpretační pravidlo, že se vždy použije výklad příznivější pro zaměstnance. Užití výkladu podle §18 však nastupuje až po užití základních interpretačních pravidel dle OZ⁴⁷.

Vzhledem k povaze jednostrannosti výpovědi stanovuje ZP podmínky, za kterých je jednání vůbec schopné vyvolat zamýšlené účinky. V první řadě to je požadavek písemnosti, jinak se k výpovědi ani nebude přihlížet⁴⁸, a nedá se tak ani dodatečně zhojit. Výpověď, a podobně i další jednání týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru a dalších podstatných záležitostí (např. mzdový výměr), musí být doručen do vlastních rukou. Obvykle se tak děje osobně na pracovišti a potažmo v sídle zaměstnavatele, ale zaměstnance lze zastihnout i jinde⁴⁹. Bez řádného doručení nemohou nikdy nastat účinky výpovědi.

⁴⁶ HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. a upr. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 88

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 117

⁴⁸ § 50 ZP

⁴⁹ §§ 334 – 334 ZP

Výpověď je možné odvolat. Jednostranně lze odvolat výpověď do doby, kdy tato výpověď dorazila druhé straně, poté je k odvolání již potřeba souhlasu druhé strany. Odvolání má být stejně jako výpověď písemné, jinak by jednání bylo nicotné⁵⁰.

5.2. Výpovědní doba

Jak bylo naznačeno výše, výpovědní doba je základním určujícím prvkem výpovědi a její základní funkcí je poskytnout vypovídající straně časový prostor, aby mohla přizpůsobit své poměry změněné osobní, právní a ekonomické situaci, aby mohl zaměstnavatel najít za zaměstnance adekvátní náhradu, stihl jí zaučit a předat potřebné informace, a zaměstnanci, aby si mohl najít jiný způsob obživy nebo jiné zaměstnání⁵¹.

Výpovědní doba začíná běžet první den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena, trvá alespoň dva měsíce a končí tak posledním dnem příslušného kalendářního měsíce. Konec běhu výpovědní doby pak upravuje v případech výpovědi ze strany zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů § 51a, kdy pracovní poměr skončí nejpozději v den přechodu těchto práv.

Do běhu výpovědní doby významně zasahuje i tzv. ochranná doba dle § 53. Pokud by totiž výpovědní doba měla skončit v době trvání ochranné doby, výpovědní doba se staví a její zbytek uběhne až po skončení ochranné doby, leda by zaměstnanec sdělil, že na trvání pracovního poměru netrvá. Dále pak toto blíže specifikuje § 54 písm. c) za středníkem, který stanovuje konec výpovědní doby u výpovědi z výpovědního důvodu podle § 52 odst. 1 písm. g) u zaměstnankyň na mateřské dovolené nebo u zaměstnanců v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, na současný konec s mateřskou dovolenou.

Ustanovení o délce výpovědní doby je vzhledem k formulaci relativně dispozitivní normou, může se tedy změnit ve prospěch zaměstnance a v tomto konkrétním případě se bude jednat o její prodloužení. Podmínkou je, aby výpovědní doba byla pro obě strany stejně dlouhá. Změna výpovědní doby musí být písemná a může být změněna pouze smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Může být změněna jak při vzniku pracovního poměru, tak i po jeho vzniku nebo dokonce i při skončení pracovního poměru, nejpozději však den před

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 303

⁵¹ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 306

začátkem běhu výpovědní doby⁵². Zbývá dodat, že údaj o délce výpovědní doby, a stejně tak i údaj o tom, kdy přesně skončí pracovní poměr, není povinnou náležitostí výpovědi, kterou by se podmiňovala platnost výpovědi. Obdobně pak neplatnost nezpůsobí ani chybně uvedená výpovědní doba nebo její konec, vždy bude platit výpovědní doba stanovená zákonem nebo dohodou stran⁵³.

Zákonná výpovědní doba je pro všechny zaměstnance stejná a na její délku tak nemá vliv ani předešlá délka pracovního poměru, pracovní zařazení ani nic jiného. Evropská sociální charta zavádí pojem přiměřeně dlouhá výpovědní doba⁵⁴, kdy je otázkou, v čem by se ona přiměřenost měla hledat a jestli je ona přiměřenost pro každého zaměstnance stejná. Dle mého názoru je právě tato přiměřenost rozdílná dle druhu práce i individuální situace zaměstnance i zaměstnavatele. K tomu však více v kapitole navrhovaných změn de lege ferenda.

5.3. Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnancem

Zaměstnanec jakožto strana pracovněprávního vztahu, která je obecně považována za slabší stranu, má úpravu výpovědi podstatně volnější. Dle § 50 odst. 3 ZP může výpověď z pracovního poměru podat kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu, resp. bez udání důvodu. Konsekvence v neudání důvodu výpovědi můžeme spatřovat ve výši podpory v nezaměstnanosti, protože pokud pracovní poměr zaměstnanec ukončil bez vážného důvodu, má nárok pouze na 45 % průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu⁵⁵, což ve srovnání s 65 % a 50 % je znatelný rozdíl. Je však na místě zmínit, že maximální výše dávky je stanovena na 0,58násobek průměrné mzdy⁵⁶, čímž pro mnoho zaměstnanců vyšších příjmových skupin uvedení důvodu výpovědi může ztratit relevanci.

Pro zaměstnance však stále platí povinnost písemné formy výpovědi a platí pro něj i specifická pravidla o doručování dle § 337 ZP, kdy platí, že výpověď se zpravidla doručuje osobně v místě sídla zaměstnavatele.

5.4. Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel smí dát výpověď z pracovního poměru pouze a jedině z důvodů stanovených v § 52 zákoníku práce. Oproti standardním požadavkům písemnosti dle § 50

⁵² BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 307

⁵³ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 309

⁵⁴ Čl. 4 odst. 4 Evropské sociální charty

⁵⁵ § 50 odst. 3 ZoZ

⁵⁶ § 50 odst. 6 ZoZ

odst. 1 ZP a řádného doručení, kdy stojí za zmínku, že výpověď musí být zaměstnanci vždy dodána do vlastních rukou a že se při doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb uplatní fikce doručení⁵⁷, musí zaměstnavatel přesně vymezit důvod výpovědi tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, který pak dodatečně není možné měnit⁵⁸. Je přitom důležité důvod vymezit skutkově, samotným právním posouzením zaměstnavatele není soud vázán a tím pádem špatná právní kvalifikace důvodu výpovědi z pracovního poměru neohrožuje ani její platnost⁵⁹.

Potřeba uvést výpovědní důvod je vysvětlována potřebou zajistit ochranu zaměstnance před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru a tím chránit jeho právní a sociální jistoty⁶⁰. Vedle toho je stanovení výpovědního důvodu rozhodující pro případný nárok na odstupné a významnou roli pak důvod a jeho opodstatnění hraje při řešení soudních sporů o platnost výpovědi.

Důvody výpovědi zákoník práce taxativně vyjmenovává v § 52 písm. a) až h), čímž bychom mohli dojít k závěru, že máme osm důvodů, ve skutečnosti jich však je devět a dají se rozdělit na čtyři základní kategorie:

- důvody spočívající v organizačních změnách (§ 52 písm. a) až c)),
- důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví (§ 52 písm. d) a e)),
- důvod týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku (§ 52 písm. f)),
- důvody spočívající v jednání zaměstnance při plnění pracovního závazku nebo v souvislosti s ním (§ 52 písm. g) a h))⁶¹

Rozdělení na tyto skupiny v podstatě kopíruje původní rozdělení uvedené v důvodové zprávě k zákoníku práce, kde však z logických důvodů chybí písm. h), které bylo mezi výpovědní důvody doplněno až později. Důvodová zpráva slučuje do téže skupiny důvody dle písm. f) a g), jelikož je bere jako důvody, které spočívají v osobě zaměstnance ohledně jeho

⁵⁷ § 336 odst. 4 ZP

⁵⁸ § 50 odst. 4 ZP

⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2383/2008

⁶⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014 s. 194

⁶¹ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 316

způsobnosti nebo jednání, v další části se však budu věnovat jednotlivým důvodům dle rozdělení v komentáři pánů Běliny a Drápala.

5.4.1. Výpověď z důvodů organizačních změn

Výpovědní důvody tzv. organizační jsou důvody uvedené v § 52 písm. a) až c) a jsou rozděleny v závislosti na tom, o jakou změnu u zaměstnavatele se jedná. Vyznačují se značnou provázaností a v praxi se často setkáváme s jejich zaměnitelností.

Prvním důvodem dle písm. a) je „ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,“. V tomto smyslu je třeba nejdříve objasnit, co se rozumí rušením zaměstnavatele nebo jeho části. Určitě se nejedná o synonymní vztah ke zrušení obchodní korporace nebo jiné právnické osoby ve smyslu občanského zákoníku. Pojetí „rušení zaměstnavatele“ se spojuje s věcným ustáním v podnikání nebo výkonu jiné činnosti, kvůli kterým zaměstnavatel zaměstnával další osoby v pracovním poměru, a nemůže tak zaměstnancům přidělovat smlouvenou práci, přičemž tato práva a povinnosti nepřešla na jiného zaměstnavatele. Zrušením zaměstnavatele tak chápeme jako zrušení úředním rozhodnutím nebo rozhodnutí zaměstnavatele o ukončení podnikatelské činnosti; důvod dle písm. a) je naplněn tehdy, kdy zaměstnavatel v důsledku zrušení není schopen přidělovat zaměstnanci práci dle smlouvy⁶².

Dalším pojmem ve výpovědním důvodu dle písm. a) je část zaměstnavatele. Rozsudek NS 21 Cdo 191/2009 definuje část zaměstnavatele jako „*organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, již se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného; takováto složka zaměstnavatele má vyčleněny určité prostředky (například budovy, stroje, nářadí, zařízení apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele.*“ Tuto definici přejala i odborná literatura^{63 64}. Zároveň je nutno podotknout, že pokud se jedná o pouhé postupné omezování činnosti zaměstnavatele, nelze uplatnit výpovědní důvod podle písm. a), nýbrž podle písm. c)⁶⁵. Hranice mezi postupným omezováním provozu a rušením části zaměstnavatele není úplně

⁶² BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 317-318

⁶³ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 103

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 318

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 191/2009

přesná. Ve zmiňovaném rozsudku je požadováno přímo úplné zastavení činnosti zaměstnavatele nebo jeho části, v ostatních případech by užil výpovědní důvod dle písm. c).

Pokud by se rušil zaměstnavatel nebo jeho část a došlo by zároveň k převodu jeho činnosti nebo z části a k jinému zaměstnavateli, nelze z organizačního důvodu dle písm. a) podat zaměstnanci výpověď, jelikož přebírající zaměstnavatel přebírá veškerá práva a povinnosti, která se k převáděné činnosti váží⁶⁶.

Druhým výpovědním důvodem zakotveným v písm. b) je „*přemístuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část*“. I u tohoto důvodu se přemístěním nemyslí změna sídla právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby ve smyslu občanského zákoníku, ale faktické přesunutí místa výkonu práce zaměstnance na místo, které není specifikované v jeho pracovní smlouvě. Jiná situace by nastala, pokud by sídlo zaměstnance bylo v pracovní smlouvě též označeno jako místo práce zaměstnance, v takovou chvíli by změna sídla měla za následek i změnu místa výkonu práce⁶⁷. Naplnění důvodu opět dojde v případě, kdy v důsledku této změny nemůže zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci smlouvenou práci.

Třetím a posledním organizačním důvodem je písm. c) „*stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách*“. Podmínky pro možnost uplatnění tohoto výpovědního důvodu jsou následující:

- rozhodnutí o organizačních změnách,
- nadbytečnost zaměstnance,
- příčinná souvislost mezi nadbytečností a organizační změnou.

Rozhodnutí o organizačních změnách nemá stanovenou formu ani náležitosti, z logiky věci musí být zaměstnancům oznámeno, a to nejpozději ve výpovědi z pracovního poměru. Zákon ve výpovědním důvodu mluví o snížení zaměstnanců, nicméně změny nemusí vždy souviset se snižováním stavů, může to souviset i s kvalitou a kvalifikovaností zaměstnanců tak, aby vyhovovala potřebám zaměstnavatele. Je tak dokonce možné, aby zaměstnavatel nadbytečné zaměstnance propustil a poté přijal hned nové. Pro posouzení platnosti výpovědi

⁶⁶ § 338 odst. 2 ZP

⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 730/2000

není relevantní, ani kdyby se ukázalo, že organizační změny byly neúčinné, opačně by se však posuzovaly změny, které by pouze zastíraly pravý účel změn⁶⁸.

Zatímco doktor Drápal ve svém komentáři uvádí, že na rozdíl od zbylých organizačních důvodů je u výpovědního důvodu dle písm. c) objektivní možnost zaměstnavatele dále přidělovat zaměstnanci dohodnutou práci na dohodnutém místě, nicméně jeho práce není v dosavadním rozsahu potřebná⁶⁹, docentka Vysokajová u nadbytečnosti mluví už o nemožnosti zaměstnavatele dohodnutou práci na dohodnutém místě přidělovat, byť alespoň v částečném rozsahu⁷⁰. V tomto kontextu je bezesporu lepší mluvit nikoli o nemožnosti přidělovat práci, nýbrž o nepotřebnosti vypovědaného zaměstnance. Z praktického hlediska může zaměstnavatel vždy zaměstnat lidí mnohem více, než je potřeba, nicméně by si tím neúměrně zvyšoval provozní náklady. Bez ohledu na nejasnost v předchozí větě platí, že mělo-li by se u zaměstnavatele jednat pouze o dílčí úbytek pracovních úkolů nebo pracovní náplně, musí pro naplnění nadbytečnosti zaměstnance zaměstnavatel nejdříve zaměstnanci nabídnout změnu pracovního poměru dle § 40 ZP nebo sjednat kratší pracovní dobu dle § 80 ZP⁷¹.

Je-li v důsledku organizačních změn snižován počet zaměstnanců tak, aby bylo na výběr několik zaměstnanců, může si zaměstnavatel dle svého uvážení vybrat, se kterými zaměstnanci pracovní poměr skončí. I u toho však musí mít na vědomí zákaz diskriminace. Soud se při případném sporu bude zabývat i tím, zdali organizační změna nebyla nastavena účelově tak, aby se spolupráce ukončila pouze s určitými zaměstnanci⁷². Další dopady, pokud jde o změny, v jejichž důsledku dochází k většímu snižování počtu zaměstnanců, nalézáme v oblasti hromadného propuštění podle § 62 ZP, kterému se budeme věnovat níže.

5.4.2. Výpověď ze zdravotních důvodů

Výpovědní důvody podle písmene d) a e) označované za zdravotní spočívají v nastalé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance dále vykonávat práci, kterou měl se zaměstnavatelem sjednanou, nebo jestliže není zaměstnancův zdravotní stav odpovídající podmínkám výkonu práce v daném pracovním prostředí. Jedná se tedy o nezpůsobilost nebo překážky následné,

⁶⁸ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 321

⁶⁹ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 322

⁷⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 103

⁷¹ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 322

⁷² Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1609/08

keré při vzniku pracovního poměru neexistovaly. Zaměstnavatel má totiž povinnost u zaměstnanců dle §54 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (dále také pouze „ZSZS“) ve spojení s § 56 téhož zákona provádět vstupní prohlídku. Pokud by tak nezpůsobilost nebo překážka existovaly již při vzniku pracovního poměru, nemohl by pracovní poměr s daným druhem práce vzniknout, jelikož by to bylo proti základní zásadě pracovněprávních vztahů, totiž uspokojivým a bezpečným podmínkám pro výkon práce.

Zákoník práce stejně jako v jiných případech, kdy je třeba posoudit zdravotní stav zaměstnance, vyžaduje pro aplikaci zmíněných ustanovení lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Pro vymezení poskytovatele pracovnělékařských služeb lékařského posudku včetně náležitostí slouží zejména ZSZS. V §54 se stanoví, že poskytovatelem pracovnělékařských služeb je poskytovatel v oblasti pracovního lékařství nebo všeobecného praktického lékařství. Obecně se osobě poskytovatele věnuje v §§ 15 a násl. zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách (dále také pouze „ZZS“).

Lékařský posudek dle § 42 ZSZS hodnotí zejména výsledky lékařské prohlídky, lékařskou dokumentaci k posuzované osobě a zdravotní náročnost práce, kvůli jejímuž výkonu je posudek vydáván. Posudek pak smí být pro účely, pro které byl vydán, použit do 90 dní od vydání, leda by v posudku nebo v jiném předpisu byla lhůta kratší⁷³. Lékařský posudek může být ve lhůtě 10 dní od vydání podán k přezkoumání vydavateli posudku, který posudek buď zruší, změní, nebo jej do 10 dní od přijetí postoupí příslušnému správnímu orgánu, tedy krajskému úřadu. Lékařský posudek však není sám od sebe správním aktem a nemá moc právně zavázat strany vztahu, jedná se toliko o dobrozdání⁷⁴ a hlavně o informaci pro zaměstnance i zaměstnavatele o existenci stavu, který zaměstnance ohrožuje na zdraví. V této souvislosti se jeví zákonný požadavek z první věty tohoto odstavce jako neúčinný, k čemuž se přiklání i komentář⁷⁵. Při sporech o platnost výpovědi z těchto výpovědních důvodů půjde o skutečný zdravotní stav zaměstnance ke dni podání výpovědi, k jehož prokázání je však lékařský posudek vhodným nástrojem.

Výpovědní důvod podle písm. d) se dá považovat za speciální vůči písm. e), jelikož podmiňuje nemožnost vykonávat dále smlouvenou práci vznikem pracovního úrazu, nemocí z povolání, ohrožením nemocí z povolání nebo dosažením nejvyšší přípustné expozice. Rozdíl mezi oběma výpovědními důvody pak tkví zejména v tom, že k důvodu dle písm. d) se

⁷³ § 44 odst. 5 ZSZS

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1804/2015

⁷⁵ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 328

váže nárok na odstupné, zatímco na důvod dle písm. e) již ne. Je tak důležité vymezit si výše zmíněné podmínky.

Pracovním úrazem se dle §271k odst. 1 ZP rozumí „poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“ §§373 a 374 ZP pak vymezí, co se přesně míní pojmy plnění pracovních úkolů a úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Podle výše uvedeného by se mohlo zdát, že například cesta z a do zaměstnání, která má objektivní a přímou souvislost s plněním pracovních úkolů, bude pracovním úrazem. Nicméně zákoník práce⁷⁶ úrazy vzniklé za těchto okolností za pracovní nepovažuje. Judikatura pak historicky došla k mnoha zpřesněním toho, za jakých okolností se ještě o pracovní úraz jedná a za jakých ne. Judikatura tak například došla k tomu, že je irelevantní, zdali byl o zranění sepsán záznam nebo jestli zaměstnanec zranění nahlásil – jde totiž z první řadě o zjištění skutečného stavu věci⁷⁷. O pracovní úraz půjde i tehdy, vznikne-li škoda napadením jiným zaměstnancem nebo třetí osobou, určující totiž není původce zranění, nýbrž souvislost s plněním pracovních úkolů⁷⁸.

Pokud jde o nemoci z povolání tak zákoník práce odkazuje na zvláštní předpis, konkrétně na nařízení vlády č. 290/1995 Sb., jehož příloha obsahuje výčet nemocí z povolání. Ohrožení nemocí z povolání pak specifikuje zákoník práce v §347 a jedná se v podstatě o stav, kdy zaměstnanec sice nemocí z povolání netrpí, ale při setrvání na dané pracovní pozici by k nemoci z povolání dojít mělo a mohlo.

Jak bylo zmíněno výše, pokud nesmí zaměstnanec konat pro svůj nepříznivý zdravotní stav smlouvenou práci, smí mu zaměstnavatel dát výpověď podle písm. e), pokud se jedná o dlouhodobý stav a nejedná se zároveň o následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (příp. ohrožení z nemoci z povolání). Požadavek dlouhodobosti není v ZP přesně vymezen, analogicky se zákonem o sociálních službách⁷⁹ a o důchodovém pojištění⁸⁰ se o dlouhodobý stav bude jednat tehdy, bude-li trvat déle jak rok⁸¹.

Opět je potřeba zmínit, že zákonný požadavek lékařského posudku je třeba vnímat „s rezervou“, jelikož posudek není závazným správním aktem. Stejně jako u výpovědního důvodu dle písm. d) může zaměstnavatel dát výpověď dle písm. e) i bez lékařského posudku.

⁷⁶ § 271k odst. 3 ZP

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. 6 Cz 5/65 (Rc 24/1965)

⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. Cpj 37/74 (Rc 11/1976)

⁷⁹ § 3 odst. 1 písm. c) zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách

⁸⁰ § 26 zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění

⁸¹ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 329

V případných sporech o platnost výpovědi je rozhodující skutečný zdravotní stav zaměstnance ke dni podání výpovědi.

5.4.3. Výpověď týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku

Dalším výpovědním důvodem je dle § 52 písm. f), jehož první část⁸² míří zejména na nesplnění formálních a kvalifikačních předpokladů pro výkon práce na straně zaměstnance. Jedná se tak zejména o osvědčení o dosaženém vzdělání, bezúhonnost, minimální věkovou hranici apod. Mohou být stanoveny jak zákonem, tak i vnitřními předpisy zaměstnavatele, což vytváří dělící linii mezi předpokladem a požadavkem. Zatímco požadavek pro řádný výkon práce vymezuje zaměstnavatel, tak předpoklady pro výkon práce stanoví zvláštní předpis (např. zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, pokud jde o zaměstnání řidiče autobusu hromadné dopravy)⁸³. Nesplnění předpokladů, které jsou ze zákona povinné, jsou důvodem, pro které nemůže pracovní poměr trvat. Pokud se jedná o fakultativní požadavky, na kterých zaměstnavatel původně netrval, nemůže bez dalšího pro ty samé důvody dát zaměstnanci výpověď podle písm. f). Důvodem by však bylo, kdyby zaměstnanec nesplňoval podmínky, za kterých mu byly ony fakultativní požadavky prominuty. Pokud se tedy zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl, že do půl roku bude držitelem řídičského oprávnění typu B, může mu výpověď z důvodu dle písm. f) podat až po uplynutí tohoto období.

Zákoník práce dále v písm. f) stanoví: „... nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce;“, což zákon dále specifikuje větou za středníkem: „spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.“ Zákon nepředepisuje, jakou formou musí být požadavky komunikovány, hodnotí se tak jsou-li „z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné.“⁸⁴ Z judikatury pak plyne, že soud je oprávněn

⁸² „nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce“

⁸³ MOJŽÍŠ, Miroslav, 2014, Výpověď pro nesplnění předpokladů či požadavků, důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce (online), ePravo.cz, dostupné např. <https://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-nesplneni-predpokladu-ci-pozadavku-duvod-dle-52-pism-f-zakoniku-prace-96295.html>

⁸⁴ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 332

přezkoumávat oprávněnost požadavků na výkon práce⁸⁵. Zákon nestanoví, že by nesplnění požadavků pro výkon práce mělo být zaměstnancem zaviněné, jedinou podmínkou je, že zavinění neleží na straně zaměstnavatele, pod čímž můžeme sledovat například nedostatečné poučení nebo zaškolení zaměstnance, nedostatečné pracovní podmínky apod. Zákon vymezuje skupinu požadavků, které spočívají v neuspokojivých pracovních výsledcích. Tyto požadavky mohou být důvodem pro výpověď dle písm. f) pouze v případě, že na ně byl zaměstnanec v době posledních 12 měsíců písemně upozorněn a v přiměřené lhůtě nesrovnalosti neodstranil⁸⁶ ⁸⁷. A contrario z toho vyplývá, že pokud by se jednalo o požadavky nespočívající v pracovních výsledcích, takže např. nevhodné chování, nevhodný oděv na pracovišti atp., mohou být důvodem pro výpověď dle písm. f) i bez předchozí výzvy. Pokud se však výpověď týká požadavků spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích, musí zaměstnanec své výsledky zlepšit dlouhodobě, respektive zaměstnavatel nemá povinnost vyzývat zaměstnance znova, aby mohl výpověď dle písm. f) podat⁸⁸.

5.4.4. Důvody spočívající v jednání zaměstnance při plnění pracovního závazku nebo v souvislosti s ním

V této části práce rozeberu dva, respektive tři, výpovědní důvody, jejichž závažnost pro zaměstnavatele se dá hodnotit jako nejvyšší, zejména pokud se jedná o výpovědní důvod podle písm. g), kterým i začnu.

Výpovědní důvod podle písm. g) v sobě reálně skrývá dva odlišné výpovědní důvody. První věta, tedy věta před středníkem, stanoví: „*jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci;*“ Zde je na místě odkázat na již popsany institut okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v kapitole 4.2.2., kdy zákoník práce dává zaměstnavateli volbu mezi okamžitým zrušením, nebo výpovědí s výpovědní lhůtou. V druhé části první věty⁸⁹ předmětného výpovědního důvodu jsou základními pojmy „závažné porušení“ a „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, které je potřeba podrobně rozebrat.

⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4059/2007

⁸⁶ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 332

⁸⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 105

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4066/2008

⁸⁹ „nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“

Nejucelenější výčet povinností zaměstnance je popsán v §§ 301 až 304 ZP, dále tyto povinnosti stanoví vnitřní předpis nebo pracovní řád, ale i prostý pokyn zaměstnavatele nebo nadřízeného zaměstnance. Pro posouzení porušení povinností není rozhodující, zdali k porušení došlo v pracovní době zaměstnance nebo mimo ni, rozhodující je vztah povinností k jím vykonávané práci. Například se svěřenými prostředky podle § 301 písm. d) musí zaměstnanec řádně hospodařit úplně stejně v pracovní době i mimo ni, stejně tak i chránit zaměstnavatelův majetek, např. služební vůz. Dle § 301 písm. d) bychom mohli hodnotit jako porušení povinností i třeba pomlouvání zaměstnavatele na sociálních sítích, pokud bude splněna podmínka zavinění zaměstnance.

Zákoník práce rozlišuje intenzitu porušení na tři úrovně, kdy je specifikuje relativně neurčitě a dává tak soudu prostor pro jejich interpretaci. Nejzávažnější je porušení povinností zvláště hrubým způsobem, které je podmínkou pro okamžité zrušení pracovního poměru a potažmo k výpovědi dle písm. g). Mezi porušení povinností zvláště hrubým způsobem považujeme např. podvody s docházkou⁹⁰ nebo přijetí hodnotného daru od obchodního partnera⁹¹. Středně intenzivní je porušení povinností „závažným způsobem“, nejméně intenzivní pak je „méně závažné“ porušení povinností, což bývají typicky nejčastěji pozdní příchody do zaměstnání, nevhodný stav pracovního oděvu a to v situacích, kdy to pro individuální případ není závažné⁹². Jelikož nižší stupeň intenzity zákoník práce nezná, je každé porušení povinností alespoň méně závažné. Jak bylo zmíněno výše, zhodnocení toho, jestli došlo k porušení povinností té či oné intenzity je ve finále v diskreci soudu. Zaměstnavatelova proklamace spočívající v definování a určení těch povinností, jejichž porušení bude považováno za např. zvláště hrubé, je dobré pro větší transparentnost vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jelikož zaměstnavatel se podle svých prohlášení skutečně může chovat. Nicméně v případném soudním sporu o platnost podané výpovědi nemá rozlišení provedené zaměstnavatelem žádnou právní relevanci. Soud pak musí postupovat vždy individuálně v každém konkrétním případě při posuzování intenzity porušení přihlížet k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění

⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

⁹¹ Nález Ústavního soudu sp. zn. II ÚS 199/10

⁹² Špatný stav pracovního oděvu zaměstnance v ocelárně může ohrozit zaměstnancovo zdraví nebo život a je to proto mnohem závažnější, než kdy v nevhodném oděvu dorazí do zaměstnání zaměstnanec obchodu

zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétní povinností, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, zda způsobil zaměstnavateli škodu apod.^{93 94}.

Chce-li zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí dle písm. g) věty první, má na toto jednání prekluzivní lhůtu dva měsíce od momentu, kdy se o předmětné události dozvěděl, nejpozději však jeden rok od chvíle, kdy důvod pro výpověď vznikl. Stejná lhůta platí i pro okamžité zrušení pracovního poměru⁹⁵. Lhůta se přerušuje, pokud je jednání zaměstnance, v němž by se porušení povinnosti dalo spatřovat, předmětem šetření jiného orgánu, lhůta pak začne běžet až s momentem, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku šetření⁹⁶.

Výpovědní důvod podle § 52 písm. g) věty první lze tedy podat zaměstnanci, který se dopustil závažnějšího než méně závažného porušení povinností. Podle věty druhé může zaměstnavatel vypovědět pracovní smlouvu zaměstnanci za jeho soustavné méně závažné porušování povinností, pokud na to a na možnost výpovědi byl v posledních šesti měsících písemně upozorněn. Pojem soustavnosti je vymezován judikaturou jako alespoň tři méně závažná porušení povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost, kdy jednotlivá porušení mohou být odlišná, tj. nemusí se opakovat to samé porušení, k čemuž došla i judikatura^{97 98}.

Posledním a zároveň nejmladším výpovědním důvodem, který byl přidán až s účinností od 1.1.2012, je porušení jiné povinnosti zaměstnance dle § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem. Zmíněný paragraf pak stanoví povinnost zaměstnance v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti dodržovat léčebný režim dočasné práce neschopného pojištěnce. V této době může zaměstnavatel provádět kontrolu tohoto režimu a při zjištění zvláště hrubého porušení, za což se považuje zejména výkon jiné práce nebo „dovolená“ mimo bydliště, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď i době trvání dočasné pracovní neschopnosti. Tato 14 denní doba je odvozena z faktu, že zaměstnavatel během ní platí náhradu mzdy či platu⁹⁹. Subjektivní lhůta pro uplatnění výpovědního důvodu podle písm. g) trvá jeden měsíc a počíná běžet od chvíle, kdy se zaměstnavatel o porušení povinnosti podle § 301a dozvěděl, objektivní lhůta je jeden rok od faktického vzniku důvodu.

⁹³ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 334-335

⁹⁴ Rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3019/2000 a 6 Cdo 45/94

⁹⁵ § 58 ZP

⁹⁶ § 58 odst. 2 ZP

⁹⁷ JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 10, s. 31

⁹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 441/2008

⁹⁹ § 192 odst. 1 ZP

Oproti jiným výpovědním důvodům nespočívá tento důvod v zaměstnancem vykonávané práci nebo v souvislosti s tím. Můžeme se setkat s názorem, že je tento výpovědní důvod, a spolu s ním úprava vyplácení náhrady mzdy v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti, nekoncepční¹⁰⁰ a byla v nedávné době projednávána Ústavním soudem pod sp. zn. Pl. ÚS 10/12, kde bylo, mimo jiné, navrhováno zrušení výpovědního důvodu podle písm. h). Problematičnost, ba dokonce ústavní nekonformnost, je viděna jednak v konfliktu veřejného a soukromého práva, kdy do jinak veřejnoprávního vztahu mezi dočasně práce neschopným zaměstnancem a státem vstupuje zaměstnavatel a to s poměrně silnou možností podání výpovědi, kdy se navíc pasuje do role správního orgánu a rozhodne o porušení veřejnoprávní normy s velice závažnými dopady na zaměstnance, kdy zaměstnanec, se kterým v době 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání byl skončen pracovní poměr z důvodu podle § 52 písm. g) ZP, nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti¹⁰¹. Ačkoli Ústavní soud návrh nálezem zamítl, zaznívá v disentech silná kritika nekoncepčního řešení celé problematiky¹⁰².

5.4.5. Zákazy výpovědi a další omezení

Výpověď z pracovního poměru je sama o sobě zpravidla velkým zásahem do osobních i majtkových poměrů zaměstnance. O to víc se tento negativní dopad může projevit na osobě, která se z různých důvodů ocitá v některé ze sociálních situací, jako jsou například nemoc nebo těhotenství. Zákoník práce se pak snaží ustanovením § 53 chránit rizikové skupiny tím, že zaměstnavateli zakazuje takové osobě dát výpověď. Zákaz dle této podkapitoly se vztahuje výlučně a pouze na skončení pracovního poměru výpovědí, a to pouze ze strany zaměstnavatele¹⁰³. Zákoník práce pak období, ve kterém se nesmí zaměstnanci dát výpověď, nazývá ochranná doba. Tato skutečnost, k níž se ochranná doba vztahuje, musí existovat v momentu podání výpovědi. Ochranná doba má však krom zákazu výpovědi i druhý rozměr, totiž prodloužení výpovědní doby, pokud byla výpověď podána před ochrannou dobou, ale skutečnost, s níž je ochranná doba spojována, nastala v průběhu výpovědní doby¹⁰⁴. V takovém případě se výpovědní doba prodlužuje o dobu trvání předmětné skutečnosti. Je-li zaměstnanec v ochranné době, není rozhodující, že o tom zaměstnavatel ví, nýbrž objektivní

¹⁰⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014 s. 194

¹⁰¹ § 39 odst. 2 písm. b) ZoZ

¹⁰² Např. Odlišné stanovisko soudce Ludvíka Davida k nálezu sp. zn. Pl. ÚS 10/12

¹⁰³ BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 10, s. 12 –13

¹⁰⁴ HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. a upr. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 201

stav¹⁰⁵, což upřesňuje ještě rozsudek NS 21 Cdo 1954/2000, ve kterém je moment počátku ochranné doby podle § 53 odst. 1 písm. a) stanoven na den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně práce neschopný. Retroaktivní prohlášení lékaře, že byl zaměstnanec práce neschopný ještě před tímto dnem, není právně významné.

Ochrannou dobou pak rozumíme dobu, kdy je zaměstnanec dočasně práce neschopný, při výkonu vojenského cvičení nebo služby, doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce, v těhotenství, na mateřské nebo rodičovské dovolené, a nakonec dočasná nezpůsobilost vykonávat noční práce u zaměstnance pracujícího v noci.

Zákaz výpovědi nebo prodloužení výpovědní doby má však vlastní relativizaci v § 54 ZP, která uvádí případy, kdy je nespravedlivé po zaměstnavateli chtít, aby pracovní poměr nadále trval. Jedná se především o výpovědní důvody organizační podle písm. a) a b) nebo o výpovědní důvody, které tkví ve zvlášť hrubém porušování povinností zaměstnance podle první věty písm. g) a podle písm. h). Formulace těchto výjimek je však přinejmenším nešťastná. Připomeňme si, že máme v § 52 ZP pravidla, podmínky a důvody, za kterých lze dát výpověď. K těmto pravidlům přistupuje výjimka v podobě zákazu výpovědi v ochranné době dle § 53 ZP a z této výjimky je pak množství případů dle § 54 ZP vyjmuta, aby v tom samém paragrafu došlo u určitých skupin k návratu do § 53 ZP. Pokud má být zákoník práce předpisem, kterým se mají zaměstnanci řídit a díky kterému se snáze zorientují ve svých právech a povinnostech v pracovním poměru, toto určitě není správná cesta, jak toho dosáhnout. Jedná se přitom o důležitou problematiku, jejíž obsah by měl být zaměstnancům dobře znám.

5.4.6. Role odborové organizace při rozvazování pracovního poměru

Odborové organizace jsou nejvýznamnějším zástupcem zaměstnanců v ČR a mezi mnoho jejich pravomocí patří i účast na rozvazování pracovních poměrů nejen svých členů. Zákoník práce v tomto smyslu zná dvě formy, první je projednání a druhou je udělení souhlasu a potažmo jeho odmítnutí.

Každou výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele má zaměstnavatel předem projednat s odborovou organizací. Zákoník práce ale nestanoví žádné další podmínky ani lhůty. S odkazem na § 19 odst. 2 ZP je zřejmé, že případné neprojednání by nemělo za následek neplatnost takové výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru. Z logiky věci projedná zaměstnavatel daná právní jednání vždy s organizací, jejichž

¹⁰⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 109

člena se týká. Pokud není zaměstnanec odborově organizován, projedná je s největší odborovou organizací, která u zaměstnavatele působí, leda by zaměstnanec, jehož se jednání týká, určil jinak¹⁰⁶.

Významnějším zásahem do vzájemného právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je druhý odstavec § 61 ZP, který stanoví za splnění několika podmínek, že pro rozvázání pracovního poměru je potřeba předchozího souhlasu odborové organizace. Musí se jednat o člena orgánu odborové organizace, která u zaměstnavatele působí, a rozvazující jednání musí proběhnout v době funkčního období člena orgánu odborové organizace nebo rok po jeho uplynutí. Za souhlas se bere vše, co se nedá považovat za bezpodmínečné odmítnutí souhlasu, tedy i mlčení trvající déle než 15 dní od doručení žádosti o souhlas¹⁰⁷. Takového souhlasu může zaměstnavatel pro rozvazující jednání užít ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení. Neudělení souhlasu je ve spojení § 61 odst. 5 a §19 odst. 1 sankcionováno neplatností rozvázání daného pracovního poměru, kdy k této neplatnosti soud přihlédne i bez návrhu.

Ochrana se vztahuje na zaměstnance, který je zároveň i členem orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele. Z komentáře vyplývá, že se za člena orgánu požívajícího tuto ochranu považuje pouze člen orgánu, který za odborovou organizaci jedná¹⁰⁸. Stejný orgán, a žádný jiný, je způsobilý tento souhlas vydat¹⁰⁹. Ostatní členové této ochrany nepožívají. Pokud jde o personální obsazení dotyčného orgánu, je zaměstnavatel odkázán na informace od odborové organizace.

V minulosti problematické vymezení „působení odborové organizace u zaměstnavatele“ bylo od 1.1.2012 pozměněno přidáním odst. 3 a 4 § 286 ZP, které stanovily podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele, a hlavně zavedly informační povinnost odborové organizace vůči zaměstnavateli. Do té doby se v souladu s judikaturou¹¹⁰ mohlo stát, že měl zaměstnavatel informační povinnost i vůči odborové organizaci, o které ale nevěděl. Tato ustanovení byla předmětem řízení před Ústavním soudem již zmíněného nálezu sp. zn. PL ÚS 10/12, který návrh zamítl. V tomto konkrétním případě se domnívám ve shodě s plénem Ústavního soudu, že povinnost oznámit zaměstnavateli splnění podmínek pro působení odborové organizace u zaměstnavatele, chce-li odborová organizace požívat všech

¹⁰⁶ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 400-401

¹⁰⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. Cdo 1615/2001

¹⁰⁸ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 401

¹⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. Cdo 1599/2001

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. Cdo 1599/2001

výhod, které zákoník práce nabízí, nijak neomezuje právo se sdružovat. Obava, že by zaměstnavatel chtěl v době mezi oznámením podle § 286 odst. 4 a následujícím dnem ukončovat pracovní poměry se všemi členy orgánu této organizace, se mně osobně zdá jako absurdní. Obdobně absurdní je představa, že by zaměstnanci vytvořili takový počet odborových organizací, aby všichni zaměstnanci byli členy orgánu odborové organizace a tím by ke své výpovědi prakticky vždy museli dát svůj souhlas.

V případě, kdy by sice objektivně existovaly důvody pro rozvázání pracovního poměru, ale odborová organizace odmítla udělit souhlas s takovým jednáním, může se zaměstnavatel obrátit na soud podle § 72 ZP. Soud pak může shledat, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat nadále v zaměstnávání dané osoby pokračovat. Otázka vymezení míry, kdy trvání pracovního poměru po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, je z valné části na úvaze soudu. Judikatura došla k závěru, že důvody vedoucí k výpovědi nejsou samy o sobě dostačující¹¹¹.

5.4.7. Hromadné propouštění

Hlavním účelem institutu hromadného propouštění je informovat zaměstnance (a pracovní úřad) a projednat s nimi změny v personální oblasti daného závodu. Ustanovení o hromadném propouštění se do českého právního řádu dostala zejm. díky směrnici ES 75/129/EEC a harmonizuje tak přístup velkých zaměstnavatelů vůči zaměstnancům v oblasti hromadného propouštění napříč Evropskou unií.

V první řadě je třeba podotknout, že úprava hromadného propouštění se týká pouze výpovědí, a potažmo dohod o rozvázání pracovního poměru, které byly podány z výpovědních důvodů podle § 52 písm. a) - c), tedy důvodů organizačních. Zákon pak specifikuje, kolika zaměstnancům musí v období 30 kalendářních dnů skončit pracovní poměr, aby se jednalo o hromadné propouštění, což zároveň dává do korelace s velikostí zaměstnavatele¹¹².

Úprava hromadného propouštění má dva hlavní úkoly, které od sebe jsou i časově odděleny. Prvním úkolem je písemné informování odborových organizací (a kde nepůsobí odborové organizace tak zaměstnanců, kterých se propouštění má týkat) působících u zaměstnavatele o důvodech propouštění, počtu a složení propouštěných, a stávajících zaměstnanců, o době, kdy má k propouštění dojít, podle čeho mají být vybráni propouštění

¹¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1539/2008

¹¹² § 62 odst. 1 ZP

zaměstnanci a o odstupu, které se k propouštění bude vázat¹¹³. Tyto informace jsou zároveň podkladem pro jednání s odborovými organizacemi, které mají za cíl co nejvíce zmenšit negativní dopady na zaměstnance. U tohoto bodu si dovoluji projevit povzdech nad tím, že zákoník práce v tomto směru vidí jako poškozenou stranu pouze zaměstnance, nicméně zaměstnavatel se v podobných situacích bezesporu vyskytuje nikoli z vlastní vůle a je v zájmu zaměstnanců, kteří v závodě zůstávají, aby se na jednáních neřešilo pouze omezení negativních dopadů na propuštěné zaměstnance, ale hledání řešení, které budou ku prospěchu zaměstnavatele a potažmo i ku prospěchu zbývajících zaměstnanců. Každopádně k informování podle druhého odstavce by mělo proběhnout alespoň 30 dní před přistoupením k jednotlivým rozvazujícím právním jednáním.

Druhým úkolem je informování Úřadu práce, konkrétně pak jeho krajské pobočky, v jejíž působnosti je místo činnosti zaměstnavatele. Nejdříve poskytně informace stejného rozsahu jako poskytl zaměstnancům. V druhé fázi je zaměstnavatel povinen prokazatelně doručit zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propuštění a výsledcích jednání s odborovou organizací. Tato druhá fáze má na rozdíl od té první hmotněprávní účinky, jelikož se dle ní upravuje délka výpovědní lhůty. Ta totiž nesmí skončit dříve než 30 dní od doručení zprávy dle předchozí věty.

Ačkoli zákon stanoví u většiny úkonů výše zmíněných písemnou formu, nevyvolá její absence neplatnost podaných výpovědí nebo dohod, jelikož se jedná toliko o faktické úkony. Ani samotné neprojednání s odborovou organizací neznamená neplatnost, jak vyplývá z § 19 odst. 2 ZP, až nedoručení závěrečné zprávy krajské pobočce Úřadu práce bude mít za následek, že výpovědní doba bude trvat značně déle, než zaměstnavatel předpokládal, pokud by se zaměstnanec dovolal neplatnosti výpovědi z důvodu skončení pracovního poměru před uplynutím výpovědní doby. Je proto namístě doporučit každému zaměstnavateli, který plánuje větší než jednotlivé propouštění, aby se ujistil, že nespadá do režimu hromadného propuštění.

¹¹³ § 62 odst. 2 ZP

6. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

Ačkoliv pracovní poměr skončil, neskončila tím veškerá práva a povinnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud odhlédneme od případných mzdových nároků, které nebyly do skončení pracovního poměru vyplaceny, jedná se o odstupné, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek.

6.1. Odstupné

Zcela jistě nejdiskutovanějším institutem v této oblasti je odstupné, tedy „finanční kompenzace poskytována zaměstnanci při skončení jeho pracovního poměru z důvodu, který nespočívá na vůli zaměstnance.“¹¹⁴

Výše odstupného je stanovena v závislosti na délce trvání pracovního poměru a výši průměrného měsíčního výdělku. Způsob výpočtu průměrného měsíčního výdělku je stanoven v § 356 odst. 2 ZP. Nárok zaměstnance a tomu odpovídající povinnost zaměstnavatele na výplatu odstupného vzniká, byl-li pracovní poměr skončen výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodu dle § 52 písm. a) až d), nebo dohodou z týchž důvodů. Uvedení důvodu není povinnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru, proto, není-li důvod uveden, ale přesto byl naplněn, musí jej v případném sporu zaměstnanec prokázat¹¹⁵. Naopak platí, že pokud zaměstnanec při sporu o zaplacení odstupného prokazuje skutečnost, že k dohodě došlo z důvodů, kterými je odstupné podmíněno, nemá nárok na odstupné, pokud zaměstnavatel prokáže, že dohoda byla podepsána z jiných důvodů, na základě kterých nárok na odstupné nevzniká¹¹⁶.

Samotnou výši odstupného rozdělujeme na zákonnou, tj. jednonásobek, při trvání pracovního poměru méně než rok, dvojnásobek, při trvání pracovního poměru déle než rok, a trojnásobek průměrného měsíčního výdělku, při trvání delším než dva roky. Zákon dále uvádí dva další speciální případy, jednak dle § 67 odst. 1 písm. d), popisující výši odstupného u zaměstnance pracujícího v kontu pracovní doby v režimu dle § 86 odst. 4, a jednak odst. 2 téhož paragrafu, který upravuje výpověď z důvodu dle § 52 písm. d), ve kterém je nejvyšší možná zákonná výše, tj. dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku, zaměstnavatel se

¹¹⁴ HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. a upr. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 207

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1667/2001

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1599/2002

však může zcela zprostit povinnosti k náhradě škody podle § 270 odst. 1 ZP a tím se zproští i povinnosti platit zmíněné odstupné.

K délce trvání pracovního poměru, podle které se vypočítává výše odstupného, je třeba podotknout, že dle ustanovení poslední věty § 67 odst. 1 ZP se do doby trvání pracovního poměru zahrnuje i období, kdy zaměstnanec pracoval u stejného zaměstnavatele i dříve za podmínky, že mezi koncem předešlého pracovního poměru a začátkem ukončovaného pracovního poměru uběhlo méně než 6 měsíců. V souvislosti s tímto lze ještě uvést, že pokud by zaměstnanec nastoupil k zaměstnavateli zpět v době, která se rovná počtu měsíců dle počtu průměrných měsíčních výdělků, z nichž se odstupné vypočetlo, vrátí zaměstnavateli poměrnou část odstupného¹¹⁷.

Mezi nástroji ochrany zaměstnance před skončením pracovního poměru jsou jednak finanční nástroje (např. odstupné) a jednak administrativní, formální a jiné překážky. Je pak otázkou, do jaké míry by měl ten který nástroj převládat. Ze soukromoprávní povahy pracovního poměru by se zdálo logické, aby hlavní úvahou zaměstnavatele při skončení pracovního poměru byla ekonomická nevýhodnost než neschopnost přistihnout zaměstnance při neplnění svých povinností, což se v praxi často děje a zaměstnanec tak před samotným skončením musí často čelit zvýšené pozornosti vedoucích zaměstnanců, než se konečně dopustí chyby, která se dá považovat za naplnění výpovědních důvodů, se kterými se odstupné nespojuje. K tomuto však dále v této práci.

6.2. Potvrzení o zaměstnání

Potvrzení o zaměstnání je poměrně jednoduchý a povinný administrativní úkon zaměstnavatele, obecně známý též jako zápočtový list, který zaměstnavatel vydává každému zaměstnanci při ukončování pracovněprávního vztahu bez ohledu na to, jestli u něj byl zaměstnán na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V potvrzení o zaměstnání musí zaměstnavatel uvést taxativně stanovené informace¹¹⁸. Další údaje musí zaměstnavatel doplnit na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti¹¹⁹. Dodatečné další údaje smí doplnit,

¹¹⁷ HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. a upr. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 208

¹¹⁸ § 313 odst. 1 ZP

¹¹⁹ § 313 odst. 2 ZP

pouze pokud se na tom obě strany shodnou, žádným způsobem se však nelze dohodnout na vypuštění povinných informací dle odst. 1¹²⁰.

Zákon není úplně přesný, co se týče formulace momentu, ke kterému má zaměstnavatel povinnost zápočtový list doručit. V zákoně stojí, že se potvrzení má vydat „při skončení pracovního poměru“, což by mohlo znamenat přesně den, kdy je pracovní poměr ukončován, k čemuž se nakonec kloní i komentář¹²¹. Je tedy vhodné potvrzení o zaměstnání zaměstnanci vydat v poslední den, kdy dorazí do práce, jinak se uplatní § 334 ZP o doručování, kdy k doručení logicky dojde později. Pokud by zaměstnanec odmítl potvrzení doručované osobně do vlastních rukou přijmout, bude se považovat za doručené. O tomto je třeba provést záznam s podpisem osoby, která potvrzení měla předat, jelikož zaměstnavatel má povinnost kdykoliv dokázat, že se o doručení pokusil, ale zaměstnanec písemnost odmítl převzít¹²².

Zaměstnavatel má povinnost při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání vydat a nesmí k tomu vázat žádné podmínky ani na zaměstnance klást žádné povinnosti, např. vrácení svěřených hodnot, pracovního oděvu apod. Zaměstnanec nemá, do důsledku vzato, ani povinnost potvrzení přijmout, protože se při odmítnutí převzít písemnost bude považovat za doručenou. Jedinou zákonnou povinnost zaměstnanci ukládá OSŘ v § 294 odst. 1 a to ve vztahu k soudnímu výkonu rozhodnutí formou srážek ze mzdy (a potažmo i k pohledávkám vymáhaných dle exekučního řádu¹²³), kdy nový (přijímající) zaměstnavatel je povinen si potvrzení o zaměstnání od nastupujícího zaměstnance vyžádat. Nedodání potvrzení o zaměstnání od předchozího zaměstnavatele sice není podmínkou pro vznik pracovního poměru, nicméně případná neopatrnost a tím pádem neplacení požadovaných srážek půjde k tíži zaměstnavatele¹²⁴. Z výše uvedeného je tedy zřejmé, že vydání potvrzení o zaměstnání může být pro zaměstnance kriticky důležité při nástupu do nového zaměstnání a je tím pádem i logické, že tlak na původního zaměstnavatele, aby vydal potvrzení včas, je též velký, ale i oprávněný. Mimo zmíněného má pak potvrzení o zaměstnání vliv na případnou podporu v nezaměstnanosti.

Pokud by zaměstnavatel byl v prodlení s vydáním potvrzení o zaměstnání, bude povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla, a to včetně ušlého zisku. Je však třeba

¹²⁰ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1230

¹²¹ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1230

¹²² BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1365

¹²³ § 60 zákona č. 120/2001 Sb., Exekuční řád

¹²⁴ § 296 zákona č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád

prokázat, že zaměstnanec nebyl přijat do nového zaměstnání z důvodu absence potvrzení o zaměstnání¹²⁵.

Na závěr si dovoluji úvahu o významu potvrzení o zaměstnání. Informace, které jsou v něm uvedeny, jsou jedním ze zdrojů informací o zaměstnanci. Není mi ale úplně zřejmé, proč v potvrzení nemůže být bez souhlasu zaměstnance uveden například výpovědní důvod, pro který byl se zaměstnancem platně rozvázán pracovní poměr. Je to nakonec údaj, který v některých zaměstnáních je podobně důležitý jako dosažená kvalifikace (např. zaměstnance, se kterým byl pracovní poměr rozvázán z důvodu krádeží zaměstnavatelova majetku na pracovišti, by asi málokdo chtěl a měl uzavřít pracovní smlouvu v oblasti ostrahy objektů). Zákonodárce tím pravděpodobně sleduje ochranu zaměstnance, aby vždy začínal s tzv. čistým štítem, nicméně to pak je zaměstnavatel, který nese veškeré riziko spojené s výběrem nevhodného zaměstnance a nemá vlastně žádný nástroj, jak si informace o zaměstnanci obstarat.

6.3. Pracovní posudek

Podrobnější informace, než které obsahuje potvrzení o zaměstnání, poskytuje pracovní posudek podle § 314 ZP. Jedná se tak o veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností. Vydán může být pouze na žádost zaměstnance, a to do 15 dnů od podání žádosti, nebo s jeho souhlasem na žádost jiného subjektu. Jelikož se stále jedná o osobní údaje, které jsou chráněny zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, lze tyto informace bez souhlasu poskytnout, pouze stanoví-li tak zvláštní předpis, nejčastěji to bude v souvislosti s rozhodovací činností státních orgánů¹²⁶.

¹²⁵ § 265 odst. 2 ZP

¹²⁶ Např. § 137 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, § 8 zákona č. 141/1961 Sb., trestní řád, § 128 § 296 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

7. Neplatnost a nicotnost skončení pracovního poměru

Jelikož jsou pracovněprávní vztahy oproti jiným specifické svým dopadem pro zúčastněné strany, má zákoník práce vlastní úpravu neplatnosti rozvázání pracovního poměru, která se typicky pro zákoník práce odlišuje tím, kdo neplatný úkon učinil, tj. jestli zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Dále se v souvislosti se subsidiaritou občanského zákoníku musíme vyrovnat i s institutem nicotnosti a konceptu relativní a absolutní neplatnosti, kdy neplatná právní jednání jsou zpravidla relativní, pokud nesplňují podmínky § 588 OZ. Neplatnosti tak je třeba se dovolat, jinak k ní nebude přihlíženo. Zákoník práce pak uvádí další podmínky, které pro ono dovolání musí nastat.

7.1. Nicotnost pracovněprávních jednání

Nicotnost, neboli též zdánlivé právní jednání podle § 551 až 554 OZ, je (ne)jednání, které trpí tak závažnými vadami, že se na něj ani jako na jednání nehledí, právně neexistuje a soudy i správní orgány k nicotnosti přihlíží z úřední povinnosti. Pro tuto kapitolu je podstatné, že je-li jednání zdánlivé, neuplatní se ani úprava pro neplatné rozvázání pracovního poměru, jelikož aby jednání mohlo být neplatné, musí to v první řadě býti jednání jako takové.

„Zdánlivosti se v oblasti skončení pracovního poměru rovněž použije pro stanovení právního následku nedodržení zákonné formy právního jednání, jímž dochází k jednostrannému rozvázání pracovního poměru“¹²⁷. Tato zdánlivost se v ZP uvozuje slovy, že se k jednání „nepřihlíží“. Nejběžnějším příkladem tak bude nedodržení písemné formy jednostranného skončení pracovního poměru, kdy např. zaměstnavatel ústně oznámí zaměstnanci, aby se druhý den již v práci „neukazoval“. Pokud k tomu zaměstnanec nedostane do vlastních rukou příslušné právní jednání, může do práce nadále chodit, jako by se nic nestalo, aspoň pokud jde o pohled právní, jednání totiž žádné neproběhlo.

7.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zákon se zde poměrně citlivě snaží ve světle zásady *vigilantibus iura* napravovat případná neplatná rozvázání pracovního poměru tím, že pokud jsou obě strany s obsahem jinak neplatného jednání smířeny a ztotožněny, hledí se na jednání jako na platné a posiluje tím i právní jistotu obou stran.

¹²⁷ HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. a upr. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 212

Aby mohlo být právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele neplatné, je potřeba splnění hned několika podmínek¹²⁸:

- a) vůle zaměstnance pokračovat v pracovněprávním vztahu dál, projevenou písemně a bez zbytečného odkladu po obdržení výpovědi;
- b) dovolat se u zaměstnavatele neplatnosti, jedná-li se o relativně neplatný úkon;
- c) rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvazujícího jednání;
- d) splnění lhůty dle § 72 ZP

Požadavek na podobu oznámení ad a) není žádný, stačí tedy jakýkoliv písemný projev, ze kterého je zřejmé, že na trvání vztahu zaměstnanec trvá, např. v žalobě¹²⁹. Dále zákon uvádí, že projev vůle v zaměstnání dále pokračovat způsobí, že pracovní poměr nadále trvá a za období od zmíněného projevu vůle až do platného rozvázání pracovního poměru, nebo opětovného přidělování práce zaměstnavatelem mu přísluší náhrada mzdy. Náhrada mzdy je ve výši průměrného hodinového výdělků. Povinnost k vyplacení náhrady mzdy však vzniká až v momentu rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvazujícího právního jednání. Veškeré plnění v této souvislosti poskytnuté zaměstnanci pak bude hodnoceno jako bezdůvodné obohacení a jako takové bude muset být v plné výši vráceno¹³⁰. Pokud by tento spor měl trvat déle než 6 měsíců, za které náhrada náleží, může soud náhradu na návrh zaměstnavatele přiměřeně snížit, zejména s přihlédnutím k aktuálnímu stavu zaměstnance.

Podmínky ad c) uvedená výše je naprosto elementární pro jakékoli další úvahy o nárocích ať už zaměstnance nebo zaměstnavatele. Tato otázka může být vyřešena pouze soudně a pouze vlastním rozhodnutím o platnosti předmětného jednání, nepostačuje ani je-li vyřešena jako předběžná otázka v rámci jiného řízení.

Jak však bylo zmíněno výše, pokud zaměstnanec neoznámí, že na pokračování vztahu trvá, aplikuje se třetí odstavec § 69 ZP a platí tak, že pracovní poměr skončil dohodou dle lhůt zde uvedených v ZP.

Na rozdíl od zaměstnavatele má zaměstnanec dle § 71 ZP nárok na náhradu ušlé mzdy i v případě neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru.

¹²⁸ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 438

¹²⁹ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 440

¹³⁰ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 442

Zákoník práce v § 72 stanoví lhůtu pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvazujícího právního jednání v délce 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr podle předmětného jednání skončit. Marné uplynutí této lhůty tak způsobí prekluzi práva na podání žaloby na určení platnosti rozvazujícího jednání a tím i nárok na práva plynoucí z neplatného právního jednání.

7.3. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance

V případech, kdy pracovní poměr neplatně rozváže zaměstnanec, je zaměstnavatel v podobné pozici jako zaměstnanec a v první řadě musí bez zbytečného odkladu a písemně zaměstnanci oznámit, že na výkonu práce trvá, čímž trvá i pracovní poměr. Zatímco zaměstnanec má při prohlášení neplatnosti daného jednání nárok na náhradu ušlé mzdy nebo platu, zaměstnavatel má nárok na náhradu škody, která zaměstnavateli vznikla v důsledku nepokračování v práci, a to od okamžiku oznámení o trvání na zaměstnání až do platného rozvázání pracovního poměru nebo okamžiku, kdy zaměstnanec opět začne vykonávat svou práci.

Obdobně jako u zaměstnance i u zaměstnavatele platí, že pokud nevyjádří svou vůli, aby zaměstnanec ve výkonu práce pokračoval, platí, že pracovní poměr skončil dohodou v souladu s jednáním, které tento stav vyvolalo. Jak bylo zmíněno výše, u dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel nárokovat náhradu škody nemůže.

Zákoník práce v § 72 stanoví lhůtu pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvazujícího právního jednání v délce 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr podle předmětného právního jednání skončit. Marné uplynutí této lhůty tak způsobí prekluzi práva na podání žaloby na určení platnosti rozvazujícího jednání a tím i nárok na práva plynoucí z neplatného právního jednání.

8. Náměty de lege ferenda

Právo jakožto velice proměnlivý obor musí v čase reagovat na změny společenského prostředí a vycházet tak vstřícně poptávce a potřebám jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů a potažmo státu, který v rámci své politiky zaměstnanosti potřebuje takový zákoník práce, který by cesty k výkonu práce spíše otevíral, než zavíral. Zároveň však musí myslet na uspokojivé pracovní podmínky zaměstnanců a na zaměstnavatele, kterého nesmí demotivovat v zaměstnávání třetích osob. Na současnou, ale i případně navrhovanou právní úpravu je tak možno nahlížet ze tří úhlů. Jednak pohled zaměstnance, který ocení co nejvíce jistoty a stability, pohled zaměstnavatele, který sleduje co největší flexibilitu zaměstnávání a jednoduchost po stránce administrativní i právní, a pohled státu, který potřebuje funkční trh práce, aby minimalizoval problémy s nezaměstnaností a mohl inkasovat finanční zdroje skrze daně a pojistné odvody.

Způsob ukončování pracovního poměru zásadní měrou ovlivňuje, v jaké míře osoby na pracovním trhu fluktuují, náklady zaměstnavatele spojené se skončením poměru a tím pak i vůli zaměstnavatele zaměstnávat více osob. V tomto ohledu je třeba připomenout, že změna zákoníku práce, která by měla vést ke zlepšení podmínek na trhu práce musí jít ruku v ruce i s doprovodným systémem sociální ochrany zaměstnanců, kteří se ocitnou bez zaměstnání a mají problém nalézt nové. Na navrhované změny se tak nesmí nahlížet izolovaně.

Další změny, které bych viděl jako přínosné, jsou jen systematického rázu a měly by pomoci hlavně ve zjednodušení právní úpravy skončení pracovního poměru.

8.1. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Ačkoliv se tato práce zaměřuje na výpověď z pracovního poměru, týkají se následující řádky návrhu změny úpravy zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Je tomu tak z důvodu, že změnou tohoto institutu dle návrhu by došlo k rozšíření užití zrušení pracovního poměru ve zkušební době a tím tak k omezení výpovědi. Tato změna se tak výpovědi týká nepřímo.

Jak bylo popsáno v kapitole 4.2.3., je tento institut jedním z hlavních nástrojů flexibility pracovního práva a pomáhá jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli v tom, aby našli optimální protistranu pracovního vztahu. Celkově se jedná o vhodný nástroj, kterým disponují obě strany v zásadě podobně a nevzniká tak v tomto směru žádná nerovnováha, navíc si tuto možnost musí dopředu sjednat. Vystávají mi však dvě otázky.

První z nich je otázka opětovné zkušební doby v situaci, kdy se mění pracovní poměr nebo dochází k povýšení zaměstnance na vedoucí pozici, aniž by se tím založil nový pracovní poměr. V současné právní úpravě totiž navzdory běžnému přesvědčení veřejnosti (zejména podnikatelů) opětovnou zkušební dobu při změně pracovního poměru sjednat nelze¹³¹. Dává přeci smysl pro obě strany, když se zásadním způsobem mění podmínky dosavadního vzájemného fungování a požadavky zaměstnavatele na zaměstnance, že si obě strany budou chtít tento nový stav nejdříve vyzkoušet. Vzhledem k tomu, že se spolu obě strany již znají, mohla by maximální délka zkušební doby být stanovena kratší, např. v trvání jednoho měsíce.

Je zřejmé, že v takovém případě by zaměstnavatel mohl rozhodnout o povýšení a se zaměstnancem poté ve zkušební době obratem pracovní poměr skončit, a je proto nutné, aby i tato zkušební doba byla podmíněna výslovným souhlasem zaměstnance i zaměstnavatele. K tomu by měla přistoupit podmínka, že se musí jednat o takovou změnu pracovního poměru, která klade na zaměstnance výrazně vyšší nároky, což se musí projevit ve zvýšení základní mzdy o alespoň 10 %, čímž by se zabránilo stavu, kdy zaměstnavatel chce zaměstnance držet ve stavu, kdy bude moci poměr kdykoliv jednostranně ukončit. Změna by pak kladla nároky na Inspekci práce, která by musela dohlížet na to, aby nedocházelo k porušování dobrých mravů a tím i zákona.

Další problém pak vidím v zákazu zrušení pracovního poměru ve zkušební době v době prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. Kdyby zákonodárce chránil zaměstnance před skončením pracovního poměru v době, kdy je pro něj obtížné hledat si nové zaměstnání, nebyl by přeci důvod omezovat zákaz na pouhých 14 dní. Pravým důvodem totiž není ochrana zaměstnance, ale přenesení povinnosti platit náhradu mzdy na zaměstnavatele, resp. nemožnost se z této povinnosti vyvázat¹³². Zároveň to je i neproporční vzhledem k tomu, že jinak mimořádně chráněná skupina těhotných zaměstnankyň zrovna tuto ochranu nepoživá. Odhlédneme-li od toho, že už samotné pravidlo o placení náhrady mzdy v první 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti je přinejmenším nevhodné, v tomto ohledu se zákaz jeví dokonce nesmyslně a měl by být zrušen.

¹³¹ FETTER, Richard, 2012, Zkušební doba v širším kontextu změn zákoníku práce – část 1. (online), ePravo.cz, dostupné např.: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zkusebni-doba-v-sirsim-kontextu-zmen-zakoniku-prace-cast-1-sjednani-zkusebni-doby-80025.html>

¹³² HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. a upr. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 87

8.2. Výpovědní doba, možnost vykoupení se z výpovědní doby a vykoupení z pracovního poměru

U výpovědní doby je hned několik aspektů, které mohou sloužit jako vhodné téma k podnětné diskuzi. V první řadě to může být její nezbytnost, respektive zdali by mělo být možné se z ní rozumným způsobem vyvázat, a dále to je její délka, zdali je rozumné, aby byla vždy stejná s ohledem na různé pracovní pozice nebo s ohledem na výpovědní důvod.

Nejdříve rozeberu možnost vykoupení se z pracovního poměru, resp. z výpovědní doby. Tento pojem chápu jako možnost zaměstnance i zaměstnavatele okamžitě, předčasně a jednostranně skončit pracovní poměr nebo zkrátit již běžící výpovědní dobu za kompenzaci poskytnutou druhé straně rovnající se škodě, která druhé straně vznikne. Je lidsky zcela pochopitelné, že ani jedna ze stran pracovní smlouvy, která je ve výpovědi, nepřekypuje snahou o dobrou a podnětnou spolupráci. Během výpovědní doby většinou probíhá čerpání dovolené, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele má, nežadávají se mu dlouhodobé nebo důležité úkoly a zaměstnanec má nulovou motivaci podávat alespoň standardní výkon. Je tak zřejmé, že v nemálo případech je v zájmu alespoň jedné ze stran ukončit pracovní poměr hned, ale z různých důvodů se nemohou na rozvázání pracovního poměru dohodnout. Přitom by bylo nasnadě stanovit, aby se ta strana, která chce pracovní poměr nebo výpovědní dobu skončit předčasně, vyplatila formou peněžní náhrady rovnající se mzdě za zbývající část výpovědní doby, tj. že by se mohla kdykoliv zkrátit za běhu výpovědní doby. Uplatnila by se tak například v situaci, kdy si zaměstnanec již na začátku výpovědní doby najde nové zaměstnání, kde by mohl okamžitě nastoupit a bude tak moci bez souhlasu původního zaměstnavatele okamžitě přejít na nové působiště. Obdobně zaměstnavatel, kterému se povede najít náhradu za ukončovaného zaměstnance, si může takto snížit náklady spojené s výplatou mezd (např. správa mzdového účetnictví bývá placená od počtu zaměstnanců, požadavky zaměstnance na vybavení, proplácení nákladů na mobilní telefon...) dvěma osobám místo jedné. Tato možnost by nesnižovala ochranu zaměstnance, jelikož by každopádně dostal peníze, na které by měl nárok i jinak, ani jistotu zaměstnavatele, že pro něj někdo bude práci vykonávat, protože si za výkupné bude moci sehnat dočasnou posilu¹³³.

Místo úpravy vykoupení se z pracovního poměru (nebo zbytku výpovědní doby) by se dalo též uvažovat o úpravě stávající podoby výpovědní doby. V Evropské sociální chartě je stanoveno, že se Česká republika zavazuje uznat právo všech zaměstnanců na přiměřeně

¹³³ HŮRKA, Petr Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 96-97

dlouhou výpovědní dobu. Otázka pak zní, jestli je jedna stejná výpovědní doba přiměřená pro všechny zaměstnance. Podobně jako s odměnou, která je též přiměřená pro každého zaměstnance jinak, by to mohlo být i s výpovědní dobou. Na úvod je dobré si uvědomit, že i pro zaměstnavatele je podstatný rozdíl v tom, když mu podá výpověď vedoucí provozu nebo když mu podá výpověď jeden z dvaceti prodejních asistentů. Stejně tak se i zaměstnanec může dostat do potřeby ukončit pracovní poměr co nejdříve a bez ohledu na vůli zaměstnavatele. Pro tyto účely by se mohly využít současné výpovědní důvody. Jelikož však výpovědní doba musí trvat pro obě strany stejně dlouho, není v současnosti ani možné na tyto důvody minimální délku výpovědní doby navazovat, jelikož by to logicky vytvářelo nerovnovážné postavení zaměstnance a zaměstnavatele. Řešením by bylo vytvořit zaměstnanci ekvivalent výpovědních důvodů. Zaměstnanec, jak známo, nemusí ve výpovědi uvádět žádný důvod, který ho k podání výpovědi vedl. Důvod by tak mohl být fakultativním prvkem výpovědi ze strany zaměstnance, ke kterému by se pak vázaly konsekvence v podobě délky výpovědní doby.

Pokud by například zaměstnanec podával výpověď z důvodu vynucené změny skutečného bydliště mimo kraj, ve kterém má být práce vykonávána, což by byla doba s výpovědním důvodem podle § 52 písm. b) ZP, mohla by se minimální délka trvání výpovědní doby zkrátit pro obě strany na jeden měsíc.

O něco více do očí bijící je situace, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. g) druhé věty, kdy opakovaná porušení povinností zaměstnance donutily zaměstnavatele pracovní poměr ukončit. Navzdory tomu však spolu musí stále více než dva měsíce spolupracovat, přitom však chyba leží v podobných případech téměř výhradně na straně zaměstnance. Zákon tak chrání zájmy zaměstnance, který porušoval třeba i vědomě své povinnosti. Na důsledky svého jednání musel být upozorněn a navzdory tomu v porušování pokračoval. V daném případě by se dalo uvažovat, že pokud zaměstnanec nebo zaměstnavatel podává výpověď na základě opakovaných méně závažných porušení druhé strany, je minimální délka trvání výpovědní doby jeden měsíc. V případě povinností zaměstnavatele se může jednat například o opakované pozdní vypisování směn nebo pozdní výplaty mzdy, které ještě nedosahují intenzity pro okamžité zrušení pracovního poměru apod.

Uvedené příklady slouží zejména jako podklad pro případnou diskuzi. Hlavním bodem navrhované úpravy délky výpovědní doby je vytvoření fakultativních výpovědních důvodů pro zaměstnance, které by se zrcadlily ve výpovědních důvodech zaměstnavatele, kterým by se dal posléze nastavit společný parametr minimální délky výpovědní doby.

8.3. Úprava výpovědních důvodů podle § 52 písm. f) a g)

Výpovědní důvody podle § 52 písm. f) a g) jsou důvody, které stručně řečeno znamenají nesplnění zákonných předpokladů, zaměstnavatelských požadavků nebo přímo porušování povinností zaměstnance. Zároveň se v nich skrývají celkem tři výpovědní důvody, což může vyvolávat mnoho problémů a otázek, ačkoli se v zásadě jedná o dost podobnou problematiku.

Jedna z cest, jak nepříliš vhodnou situaci řešit je sjednotit všechny tři důvody do jednoho obecnějšího¹³⁴, který by zaměstnavateli umožňoval dát výpověď zaměstnanci za předpokladu, že zaměstnanec buď nesplňuje předpoklady, požadavky nebo porušuje své povinnosti a zároveň po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby dále v pracovněprávním vztahu pokračoval.

Druhou cestou by naopak bylo rozdělení výpovědního důvodu podle písm. g) na dva, které se v tomto písmeni reálně nalézají. Tím by se sice úprava výpovědi stala trochu rozsáhlejší, na druhou stranu by se s novým důvodem dalo lépe pracovat dále v zákoně. Nicméně toto by byla pouze kosmetická úprava. Sjednocení všech důvodů do jednoho obecnějšího by slibovalo velké zjednodušení a obava ze zneužívání zaměstnavateli se mě osobně díky ustálené judikatuře nejeví jako reálná.

8.4. Legální definice a změna některých pojmů

Zákoník práce snad ve snaze o co nejpřesnější vymezení některých pojmů používá dlouhá slovní spojení, která se pro svou obtížnost a těžkopádnost jen těžko budou kdy používat i neprávnickou veřejností. Ač se tento argument může zdát jako nepodstatný, mělo by být cílem legislativců, aby i právně nevzdělaní spoluobčané používali zákonu známé pojmy a nedocházelo tak k nedorozuměním vyplývajícím z pouhé neznalosti pojmu nebo. Nehledě na to jsou pak některá ustanovení syntakticky poměrně složitá a v důsledku více matoucí. Přitom jedině, co by bylo potřeba, je v zákoně popsát legální definici daného pojmu.

Příkladů bychom mohli nalézt více, nejznámějším pak jistě bude „porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, které je dodnes označováno laickou a někdy i odbornou veřejností souborně jako „pracovní kázeň“. Jedná se sice o pojem z dávné minulosti, na druhou stranu to dle mého ničemu nevadí, obzvlášť když se bez historického étosu používá dodnes.

¹³⁴ HŮRKA, Petr Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 103

Dále podobně složitě zní „rodičovská dovolená do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“. Osobně bych se přikláněl k zavedení pojmu „otcovská dovolená“, který by velice jednoduše popsal, o jakou dovolenou se jedná a vyloučila by se možná záměna s rodičovskou dovolenou. Legislativní novinkou v této oblasti bude s účinností od 1.2.2018¹³⁵ zavedena nová dávka otcovské poporodní péče, zkráceně otcovská. Tento pojem by tak bylo nasnadě přenést ve vhodné modifikaci i do zákoníku práce. Negativním důsledkem této změny by mohla být záměna termínů otcovské (dávky) a otcovské dovolené. Na druhou stranu by se tím docílilo logického rozdělení dovolených souvisejících s rodičovskými povinnostmi na rodičovskou dovolenou (přístupnou oběma rodičům) a na mateřskou a otcovskou dovolenou, které úzce souvisí s obdobím po porodu potomka (resp. i před porodem) a jejich parametry jsou pro oba rodiče rozdílné.

Těmito změnami bych rád docílil jasnějšího znění jednotlivých ustanovení ZP, jmenovitě pak ustanovení o výpovědi, zákazu výpovědi a výjimek z tohoto zákazu.

8.5. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Pracovní poměr je co do práv a povinností stran nerovný právní vztah a je potřeba vyvažovat faktickou ekonomickou sílu zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance. Většina institutů pracovního práva tak má úpravu pro obě strany vztahu upravenou odlišně a obvykle to je ve prospěch zaměstnance. U zákazu výpovědi však je zvláštní, že zaměstnanec na rozdíl od zaměstnavatele není naprosto nijak omezen v tom, kdy může podat výpověď. Přitom je však zřejmé, že i zaměstnavatel je v určitých obdobích podstatně zranitelnější na změny ve skladbě zaměstnanců a případné koordinované akce zaměstnanců směřované proti zaměstnavateli v kritickém období mohou připravit o živobytí jak zaměstnavatele, tak i zbylé zaměstnance. Ponechávám proto k diskusi, zdali by se nemělo uvažovat i o úpravě zákazu výpovědi ze strany zaměstnance.

Pokud jde o současnou úpravu zákazu výpovědi ze strany zaměstnavatele, jak jsem psal již v kapitole 5.4.5., je psána přinejmenším nešťastně a je obsahově náročná na pochopení a potažmo tak i na výklad. Cílem těchto odstavců je vymyslet smysluplnější podání stávajících pravidel o zákazu výpovědi.

Pokud si podrobně zanalyzujeme všechny výpovědní důvody, ochranné doby a jejich výjimky, vyjde nám, v jaké ochranné době lze navzdory obecnému zákazu podat zaměstnanci výpověď a z jakého konkrétního důvodu. První, čeho si můžeme všimnout, je, že

¹³⁵ Zákon č. 148/2017 Sb.

z výpovědních důvodů dle písm. c) až f) není v ochranné době možné dát výpověď nikdy. Jako první zlepšení by tak mělo být explicitní uvedení, že v ochranné době není možné z těchto výpovědních důvodů pracovní poměr vypovědět.

Druhý výstup, kterým bych daná ustanovení upravil, spočívá v zamyšlení nad tím, jak vlastně uživatel právní normy při její interpretaci uvažuje. Domnívám se, že to bude tak, že zaměstnanec je v danou chvíli v ochranné době, řekněme že se jedná o těhotnou zaměstnankyni. Takovou zaměstnankyni zajímá, jestli výpověď, kterou si právě vyzvedla u zaměstnavatele, je platná. Zdá se mi v tomto ohledu pravděpodobnější, že pro daný případ by bylo jednodušší, kdyby zákon uváděl vedle výčtu jednotlivých druhů ochranných dob i výpovědní důvody, ze kterých lze zaměstnanci navzdory ochranné době výpověď dát. Dle mého návrhu by si tak zmíněná těhotná zaměstnankyně dočetla v § 53 odst. 1 písm. d), že se nachází v této ochranné době a výpověď jí tak může být udělena pouze z výpovědních důvodů podle § 52 písm. a) a g) věty první. Zaměstnanci i zaměstnavateli by tak stačilo pouze identifikovat, v jaké ochranné době se zaměstnanec nachází, a bylo by hned jasné, ze kterého výpovědního důvodu může být pracovní poměr skončen.

Závěr

V této diplomové práci jsem si kladl dva základní cíle. Zaprvé rozebrat institut výpovědi z pracovního poměru v kontextu dalších způsobů skončení pracovního poměru a zadruhé přinést náměty *de lege ferenda*, v jejichž důsledku by mělo dojít ke zpružnění právní úpravy skončení pracovního poměru výpovědí a zejména pak i ke zjednodušení celé předmětné úpravy tak, aby byla srozumitelnější.

Hlavní těžiště této práce spočívá v porovnání odborné literatury a rozboru bohaté judikatury, která se k výpovědi z pracovního poměru váže. Nejdříve jsem rozebral další způsoby skončení pracovního poměru, neboť na výpověď je třeba nahlížet právě v jejich kontextu.

Během přípravy práce jsem se nemohl nesetkat s hlavním principem zákoníku práce, tj. ochranou zaměstnance jakožto slabší strany, kdy ochranná funkce pracovního práva prostupuje celým zákoníkem práce. Je tedy logické, že všechny navrhované změny nesmí nijak zmenšovat ochranu zaměstnance v pracovněprávním vztahu. Avšak požadavek větší flexibility většinou stojí právě proti požadavku ochrany postavení zaměstnance. Na druhou stranu je otázkou, zdali absence flexibility konkrétního vztahu není někdy zaměstnanci na škodu. Podíváme-li se však na návrh zavedení možnosti vykoupení se z pracovního poměru, musíme dojít k závěru, že navzdory zvýšené flexibilitě by nedošlo ke snížení ochrany zaměstnance. Zákonodárce by si bezesporu měl vzít za úkol hledat podobná řešení, která mají potenciál vylepšit postavení obou stran pracovního poměru.

Jak jsem již několikrát zmiňoval v předchozích kapitolách a odstavcích, pracovní právo, a tím i zákoník práce, by měly být do značné míry srozumitelné. Byť je zřejmé, že tento ideál je v dnešní době obtížně dosažitelný, neměl by zákonodárce polevovat ve snaze o jeho naplnění. Zákoník práce je bezpochyby frekventovaně využíván celou společností – oproti např. trestnímu zákoníku, se kterým se mnoho lidí za svůj život ani nemusí setkat. Odhlédnu-li od úpravy výpovědi a zastavím se kupříkladu u problematiky dovolené nebo přestávek v práci, musím konstatovat, že úprava zákoníku práce je v této oblasti natolik nepřehledná a složitá, že se zaměstnanec musí obracet na bezplatné internetové právní poradny, případně advokáty, nebo důvěřovat informacím od zaměstnavatele, aby se dozvěděl, na co má vůbec nárok. Tomuto by mohlo pomoci postupné zavádění legálních definic a přeformulování některých mnohaslovných ustanovení zákoníku práce, jak jsem uvedl v podkapitole 8.4. V tomto ohledu musím vzpomenout na zásadu, kterou přijali tvůrci nového občanského zákoníku v čele s prof. Eliášem, že jeden paragraf má obsahovat nanejvýš dva odstavce a že jeden odstavec

paragrafu má obsahovat nanejvýš dvě věty¹³⁶, byť sami přiznávají, že se se této zásady nedá držet vždy. Ve spojení s ujednocením názvosloví a jeho důsledným dodržováním v celé oblasti pracovního práva lze dojít postupně k tomu, že se zákoník práce stane pro právníky i běžné zaměstnance čitelnější.

Na druhou stranu se úprava výpovědi je charakteristická dlouhodobou stálostí, kdy výpovědní důvody zákoníku práce z roku 1965 byly v zásadě zachovány dodnes. Díky tomu je problematika výpovědi skutečně precizně a podrobně vymezena judikaturou.

Po prostudování celé matérie mi nezbyvá než konstatovat, že úprava výpovědi je odpovídající a zjevně i fungující. Navzdory tomu si myslím, že některé náměty, zejména pak vykoupení z pracovního poměru, případně zkrácené výpovědní doby a zjednodušení názvosloví, jak jsem upozorňoval v osmé kapitole, by mohly pomoci tomu, aby právní úprava poskytla stranám více flexibility a srozumitelnosti.

¹³⁶ Ministerstvo spravedlnosti ČR: Nový občanský zákoník (online). Dostupné např.: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/index.php/obecna-cast/obecne>

Použité prameny a literatura

a) Literatura

BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8

BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0

DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří a ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 436 s. ISBN 978-807-4783-265

GERLOCH, Aleš Teorie práva. 6. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 310 s. ISBN 978-80-7380-454-1

HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. a upr. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1

HŮRKA, Petr Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9

KINCL, Jaromír a kol. Římské právo. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 1995, 408 s. ISBN 80-7179-031-1

TRÖSTER, Petr a kol. Právo sociálního zabezpečení. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, 320 s. ISBN 978-80-7400-473-5

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7

b) Články

BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 10, s. 12 –13

FETTER, Richard, 2012, Zkušební doba v širším kontextu změn zákoníku práce – část 1. (online), ePravo.cz, dostupné např.: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zkusebni-doba-v-sirsim-kontextu-zmen-zakoniku-prace-cast-1-sjednani-zkusebni-doby-80025.html>

JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 10, s. 31

Ministerstvo spravedlnosti ČR: Nový občanský zákoník (online). Dostupné např.: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/index.php/obecna-cast/obecne>

MOJŽIŠ, Miroslav, 2014, Výpověď pro nesplnění předpokladů či požadavků, důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce (online), ePravo.cz, dostupné např. <https://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-nesplneni-predpokladu-ci-pozadavku-duvod-dle-52-pism-f-zakoniku-prace-96295.html>

PŘIB, Jan Loajalita zaměstnance 2016 (online), dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/loajalita-zamestnance>

c) Judikatura

Nález ÚS sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 379/2000 (C 164) ze dne 6. 2. 2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1228/99 (Rc 21/2001) ze dne 19.01.2000

Rozsudek Městského soudu v Brně sp. zn. 49 C 437/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2383/2008 ze dne 03.06.2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 191/2009 ze dne 23.02.2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 730/2000 ze dne 26.03.2001

Nález ÚS sp. zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 9. 7. 2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 ze dne 29.01.2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. 6 Cz 5/65 (Rc 24/1965) ze dne 9.2.1965

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. Cpj 37/74 (Rc 11/1976) ze dne 27.1.1975

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4059/2007 ze dne 21.10.2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4066/2008 ze dne 22.09.2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 ze dne 17.10.2012

Nález ÚS sp. zn. II ÚS 199/10 ze dne 18. 3. 2010

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3019/2000 ze dne 12.04.2001

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 6 Cdo 45/94 ze dne 28. 6. 1995

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 441/2008 ze dne 16.04.2009

Nález ÚS sp. zn. Pl. ÚS 10/12 ze dne 23. 5. 2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. Cdo 1615/2001 ze dne 25.06.2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. Cdo 1599/2001 ze dne 06.06.2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1539/2008 ze dne 16.04.2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1667/2001 ze dne 17.05.2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1599/2002 ze dne 09.04.2003

d) Použité právní předpisy

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

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení

Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR

Všeobecná deklarace lidských práv

Evropská sociální charta

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení pracovního poměru

Směrnice Rady 2001/23/ES, o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů

Směrnice Rady 98/59/ES, o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

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

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

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

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

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších

Předpisů

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů

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

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

Seznam zkratk

EU – Evropská unie

MOP – Mezinárodní organizace práce

OSN – Organizace spojených národů

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

Ústava – ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

LZPS – ústavní zákon č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR

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

AZ - Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

ZZS – zákon č. 372/2011, o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

ZSZS – zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

ZZ - zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Shrnutí

Výpověď z pracovního poměru

Cílem této diplomové práce je podrobná analýza současné legislativy výpovědi z pracovního poměru. Práce rovněž pojednává o dalších způsobech skončení pracovního poměru, jelikož je důležité vymezit výpověď v širším kontextu. Druhým cílem této práce je navrhnout možné úpravy *de lege ferenda*. Tyto návrhy by měly zrcadlit ochrannou funkci pracovního práva stejně jako úsilí přizpůsobit pracovní právo moderním potřebám flexibility.

Tato práce se skládá z osmi kapitol. První kapitola představuje základy pracovního práva a popisuje jeho vztah k občanskému právu z historické i současné perspektivy. Druhá kapitola odhaluje a popisuje strukturu národních i mezinárodních pramenů pracovního práva. Třetí kapitola analyzuje základní principy pracovněprávních vztahů a spojuje je se základními principy civilního práva. Ve čtvrté kapitole se práce zaměřuje na ostatní způsoby skončení pracovního poměru v současné legislativě.

Následující čtyři kapitoly jsou jádrem této práce. Pátá kapitola popisuje současnou právní úpravu výpovědi z pracovního poměru včetně úpravy výpovědi ze strany zaměstnance, zaměstnavatele, důvody, ze kterých může zaměstnavatel podat výpověď a další omezení, které zaměstnavatel nebo zaměstnanec mají. Šestá kapitola obsahuje popis aktuální právní úpravy zaměstnavatelových povinností při a po skončení pracovního poměru. Sedmá kapitola pak krátce uvádí problematiku související s neplatně skončeným pracovním poměrem.

Poslední kapitola si klade za cíl dát dohromady poznatky nasbírané v předešlých kapitolách za účelem vytvoření námětů na úpravu *de lege ferenda*. V této kapitole je pět návrhů, které se buď opakovaně vyskytují v odborné literatuře, nebo je autor shledává potenciálně prospěšné ve smyslu posílení flexibility v pracovním poměru při zachování standardů ochrany zaměstnance.

Autor nicméně shledává stávající legislativu vhodnou a odpovídající dnešním potřebám, nicméně zaznívají hlasy volající po více flexibilní úpravě, kterým by měla být dopřána pozornost, jelikož požadavky zaměstnanců i zaměstnavatelů se rychle mění a potřebují vhodnou právní úpravu, která by jim v naplňování jejich právních vztahů spíše pomáhala, nežli překážela.

Summary

Notice of termination of employment

This thesis aims for closer analysis of current legislation of notice of termination of employment. The thesis also refers to other ways of termination of employment as it is important to put notice of termination into a broader context. Second aim of this thesis is to offer proposals of amendments *de lege ferenda*. These proposals should reflect the protective nature of labour law as well as endeavour to adjust labour law to modern needs of flexibility.

The thesis consists of eight chapters. The first chapter introduces labour law in its basics and describes its relation to civil law from both historical and modern perspectives. Second chapter reveals and describes the structure of both national and international sources of labour law. Third chapter analyses basic principles that affect employment relationship and links them to basic principles of civil law. In fourth chapter, the thesis focuses on other forms of termination of employment in current legislation.

Following four chapters are the core of this thesis. Fifth chapter describes current legislation of notice of termination of employment including notice of termination by both employee and by employer, all legal reasons from which employer can terminate an employment and any other possible limitations employer or employee has. Sixth chapter attempts to describe current legislation of employer's duties throughout and after the termination of employment. Seventh chapter briefly outlines issues arising from invalid terminations.

The last chapter aims to put together everything that was described in the rest of the thesis, in order to offer possible amendments *de lege ferenda*. There are five points that either repeatedly appear in literature or that the author finds potentially helpful in matter of enhancing the flexibility of employment while keeping security standards of labour law and labour code in particular.

The author finds current legislation appropriate and up to today's needs, though voices of some authors desiring for more flexible legislation should be paid attention to as requirements of both employers and employees change rapidly and need appropriate legislation, which will help them in their relationship rather than be an obstacle.

Key words

Labour law, termination of employment, notice of termination of employment

Klíčová slova

Pracovní právo, skončení pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru