

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ
ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE**

Rigorózní práce

Mgr. Andrea Kvapilová

Plzeň 2024

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ
KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA**

**ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ
ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE**

Rigorózní práce

Mgr. Andrea Kvapilová

Plzeň 2024

„Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, leden 2024

.....
Mgr. Andrea Kvapilová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda upřímně poděkovala vedoucímu rigorózní práce **doc. JUDr. Jakobovi Morávkovi, Ph.D.** za odborné vedení, cenné rady, za jeho čas, který věnoval vedení mé rigorózní práce a v neposlední řadě také za jeho velice vstřícný přístup.

Stejně tak bych chtěla poděkovat své rodině a všem, kteří mě podporovali během psaní této rigorózní práce.

Obsah

I. ÚVOD	7
II. OBECNÁ ČÁST – SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU OBECNĚ 10	
1. DEFINICE, SMYSL A ÚČEL SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A ZÁKLADNÍ ZÁSADY	10
2. ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	12
3. VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU JAKO PRÁVNÍ JEDNÁNÍ	16
4. NÁLEŽITOSTI PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ OBECNĚ	17
5. NÁLEŽITOSTI BEZVADNÉ VÝPOVĚDI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE.....	19
5.1. Forma výpovědi.....	20
5.2. Doručení výpovědi	21
6. ODVOLÁNÍ VÝPOVĚDI.....	25
7. VADY VÝPOVĚDI Z PRACOVNÍHO POMĚRU A JEJICH DŮSLEDKY	26
7.1. Vady právního jednání a jejich důsledky obecně.....	26
7.2. Vady výpovědi a jejich důsledky	28
7.3. Úvahy de lege ferenda.....	28
III. ZVLÁŠTNÍ ČÁST – VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE	30
1. OBECNĚ K DŮVODŮM VÝPOVĚDI	30
2. Odstupné.....	34
2.1. Úvahy de lege ferenda.....	39
3. VÝPOVĚDNÍ DOBA	41
4. KONKRÉTNÍ DŮVODY VÝPOVĚDI	44
4.1. Výpověď dle § 52 písm. a) zákoníku práce.....	44
4.2. Výpověď dle § 52 písm. b) zákoníku práce	46
4.3. Výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce.....	48
4.4. Výpověď dle § 52 písm. d) zákoníku práce	54
4.5. Výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce.....	64
4.6. Výpověď dle § 52 písm. f) zákoníku práce	66
4.7. Výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce	74
4.8. Výpověď dle § 52 písm. h) zákoníku práce	82
5. ZÁKAZ VÝPOVĚDI DANÉ ZAMĚSTNAVATELEM	88

5.1.	Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele v ochranné době	88
5.2.	Výjimky ze zákazu výpovědi ze strany zaměstnavatele	93
6.	ÚVAHY DE LEGE FERENDA.....	96
IV.	NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE	98
1.	POSTUP PŘI UPLATNĚNÍ PRÁV Z NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ.....	98
2.	NÁHRADA MZDY DO ROZHODNUTÍ O NEPLATNOSTI VÝPOVĚDI	102
3.	ŽALOBA NA NEPLATNOST ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ .	104
V.	ZÁVĚR.....	106
	CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ.....	108
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK:	111
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ:.....	112
	LITERATURA A KOMENTÁŘE.....	112
	ZÁKONY A DALŠÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY.....	113
	JUDIKATURA.....	113
	OSTATNÍ ZDROJE	116
	INTERNETOVÉ ZDROJE	117

I. Úvod

Pro svou rigorózní práci jsem si vybrala téma „Rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele“. Tato práce se bude zabývat zejména podrobnou analýzou důvodů, pro něž zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď a které jsou stanoveny v ustanovení § 52 zákoníku práce. Pozornosti neuniknou ani vady, jimiž výpověď může trpět, a také neplatné rozvázání pracovního poměru.

Cílem je podat přehledný a ucelený souhrn informací týkající se rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že se postavení zaměstnance nebo zaměstnavatele v životě dotkne snad každého člověka, je více než vhodné věnovat pozornost právě rozvázání pracovního poměru. Způsob rozvázání pracovního poměru výpovědí je pravděpodobně nejpoužívanějším jednostranným právním jednáním, jímž se pracovní poměr rozvazuje. Dalším důvodem, proč jsem si vybrala toto téma je, že zákon sice stanovuje výpovědní důvody, ale v praxi je v některých případech velmi složité rozeznat, co vše lze pod tento důvod zahrnout. Problém tak například často činí výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy pro nadbytečnost, a dále nesoulad zákona a judikatury týkající se lékařského posudku v případě výpovědi ze zdravotních důvodů.

Tato práce bude zaměřena pouze na rozvázání pracovního poměru výpovědí výlučně ze strany zaměstnavatele. Důvodem je záměr podat velmi podrobný přehled důvodů výpovědi, přičemž aby tohoto mohlo být dosaženo, je nutné téma rigorózní práce zúžit.

V této práci bude použita zejména deskriptivní a analytická metoda, tedy cílem bude podat přehledný rozbor zejména samotných výpovědních důvodů, ale i dalších souvisejících oblastí. Současně bude použita syntetická metoda, a to tak, aby rigorózní práce utvořila ucelený souhrn dané problematiky a byly tak uvedeny zjevné souvislosti mezi jednotlivými kapitolami. V některých částech bude použita i metoda komparativní.

Tato rigorózní práce je rozčleněna do pěti základních částí číslovaných římskými číslicemi. Každá tato část obsahuje několik kapitol a některé kapitoly obsahují ještě podkapitoly. Kapitoly a podkapitoly budou číslovány arabskými číslicemi. První a poslední část bude úvod a závěr.

Druhá část bude obsahovat obecné informace týkající se skončení pracovního poměru, nikoli jen výpovědi. První kapitola této části se tak bude zabývat definicí, smyslem a účelem skončení pracovního poměru a lehce se též dotkne základních zásad uplatňovaných při skončení pracovního poměru.

Druhá kapitola druhé části se bude zabývat jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru, kde budou velmi obecně rozebrány další způsoby skončení pracovního poměru jako je dohoda, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době, uplynutí doby a smrt.

O jednotlivých způsobech skončení pracovního poměru by bylo možné napsat mnoho stran, tato práce však bude nadále věnována pouze jednomu způsobu skončení pracovního poměru, a to výpovědi.

Ve třetí kapitole druhé části bude rozebrána samotná výpověď jako právní jednání. Čtvrtá kapitola se následně bude zabývat náležitostmi právního jednání a na ni naváže pátá kapitola, kde budou rozebrány konkrétní náležitosti bezvadné výpovědi ze strany zaměstnavatele. Součástí této kapitoly budou dvě podkapitoly, které se budou zabývat formou výpovědi a jejím doručováním.

Šestá kapitola bude věnována odvolání výpovědi, zejména do kdy je tak možné učinit, náležitosti odvolání a jeho následky.

Poslední, sedmá, kapitola druhé hlavy se bude zabývat vadami výpovědi a jejich důsledky, přičemž tato kapitola bude rozčleněna na tři podkapitoly, které budou rozebírat obecně vady právního jednání a jejich důsledky, následně přímo vady výpovědi a jejich důsledky a konečně úvahy de lege ferenda, kde bude rozebráno rozhodnutí Nejvyššího soudu týkající se zdánlivosti a slovního spojení „nepřihlíží se“.

Třetí část bude věnována pouze výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tato část bude rozčleněna na šest kapitol. První kapitola obecně zmíní jednotlivé konkrétní důvody výpovědi. Druhá kapitola této části bude věnována odstupnému, jeho výši a situacím, kdy náleží, a dále bude zmíněna též náhrada mzdy a mimořádná odměna. Druhá kapitola bude obsahovat i jednu podkapitolu s úvahami de lege ferenda. Ve třetí kapitole bude rozebrána výpovědní doba.

Čtvrtá kapitola bude představovat stěžejní část této práce. Budou v ní rozebrány konkrétní výpovědní důvody dle § 52 písm. a) až h) zákoníku práce s tím, že každý výpovědní důvod bude mít svou podkapitolu a na převážnou většinu těchto podkapitol bude navazovat další podkapitola s úvahami de lege ferenda.

Pátá kapitola třetí části se bude zabírat zákazem výpovědi dané zaměstnavatelem a bude též rozčleněna do dvou podkapitol, které se budou zabývat zákazem výpovědi ze strany zaměstnavatele v ochranné době a výjimkami z tohoto zákazu.

Poslední, šestou, kapitolou třetí části jsou úvahy de lege ferenda, které se budou vztahovat obecně k výpovědním důvodům a bude zde navržen další možný výpovědní důvod.

V předposlední, čtvrté, části této práce bude rozebráno neplatné rozvázání pracovního poměru, přičemž tato část bude opět rozčleněna na 3 kapitoly. První kapitola se bude zabývat postupem při uplatnění práv z neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, přičemž v rámci této kapitoly bude zmíněna též fikce rozvázání pracovního poměru, druhá kapitola se bude zabírat náhradou mzdy a třetí kapitola obecně zmíní žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí. Tato poslední kapitola bude rozvedena jen ve velmi obecné rovině, protože vzhledem k obsáhlosti právní úpravy pracovněprávních sporů by bylo možné o tomto tématu napsat další rigorózní práci.

Dále bude v práci uváděna pouze mzda, případně náhrada mzdy, ač je zřejmé, že se většina ustanovení bude vztahovat i na plat, případně náhradu platu. Důvodem je zaměření práce na pracovněprávní vztahy, zejm. soukromoprávní, nikoli na vztahy služební, ač se na ně ustanovení týkající se skončení pracovního poměru vztahují také.

Mezi základní zdroje, z nichž bude tato práce vycházet je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a to včetně všech komentářů, které jsou k tomuto zákonu dostupné. V neposlední řadě bude využita odborná literatura, další zákony, které se pracovnímu právu vztahují a hlavně judikatura, která je v této oblasti velmi bohatá.

II. Obecná část – skončení pracovního poměru obecně

1. Definice, smysl a účel skončení pracovního poměru a základní zásady

Skončení pracovního poměru je důsledek plynoucí z právního jednání nebo právní události, s nimiž je spojen zánik pracovního poměru jakožto jednoho ze tří základních pracovněprávních vztahů. „*Úprava skončení pracovního poměru vychází z potřeby zajistit zaměstnanci, který plní svědomitě své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, stabilitu zaměstnání.*“¹ Právní úprava skončení pracovního poměru je oblastí pracovního práva, do níž viditelně zasahuje veřejný zájem, ač se jedná o soukromoprávní vztahy.

Na úvod je vhodné rozlišit pojem skončení pracovního poměru a rozvázání pracovního poměru. Skončení pracovního poměru je pojem obecný, který lze použít v případě, kdy se hovoří obecně o všech způsobech skončení pracovního poměru, nebo pokud pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby nebo smrtí zaměstnance, případně smrtí zaměstnavatele. Rozvázání pracovního poměru se používá v případech, kdy je pracovní poměr rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době.

Právní úprava pracovního práva obsahuje komplexní úpravu skončení závazku, která je *lex specialis* vůči úpravě obsažené v občanském zákoníku. Zákoník práce v § 4 uvádí, že pracovněprávní vztah se řídí zákoníkem práce a v případech, kdy zákoník práce nelze použít, respektive neupravuje-li nějaký institut, použije se občanský zákoník. Je tomu tak například v případě odstoupení. Zákoník práce upravuje odstoupení pouze v případě pracovní smlouvy (§ 34 ZP), konkurenční doložky (§ 310 ZP), dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty (§ 253 ZP) a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (§ 255 a § 256 ZP).

Nově od účinnosti novely zákoníku práce upravuje zákoník práce též odstoupení od pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich změn, pokud byly uzavřeny prostřednictvím sítě nebo elektronických komunikací (§ 21).

V pracovním právu existují i další dohody (například dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce, které nebyly uzavřeny prostřednictvím sítě nebo elektronických komunikací), od nichž lze odstoupit za podmínek stanovených

¹ BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, str. 195.

občanským zákoníkem, tj. ujednají-li si to smluvní strany nebo stanoví-li tak zákon (§ 2001 OZ). Zákoník práce obsahuje komplexní úpravu skončení závazku, respektive skončení pracovního poměru, přičemž zejména tato úprava je lex specialis vůči úpravě obsažené občanského zákoníku.

Právní úprava pracovního práva zároveň reflektuje zásady, které stanovuje právo Evropské unie. Pracovní právo je v rámci EU stále chápáno jako součást sociálního práva, a proto v právních předpisech Evropské unie je pracovní právo pojímáno jako právo sociální.

Smyslem právní úpravy skončení pracovního poměru je zajistit určitou jistotu relativní stability pracovního poměru zaměstnance a současně zajistit zaměstnavateli, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců, a to v takovém profesním a kvalifikačním složení, které odpovídá jeho potřebám.²

Při skončení pracovního poměru se uplatňuje hned několik zásad, z nichž nejdůležitější je zásada, která se prolíná do všech částí právní úpravy pracovněprávních vztahů, a to zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.³ Tato zásada vyjadřuje ochrannou funkci pracovního práva a je vlastně historickým důvodem vzniku pracovního práva.⁴ Účelem ochranné funkce je tedy zaručení ochrany slabší strany, a to tím, že posiluje jeho právní pozici a v určitých situacích je mu zákonem poskytována větší ochrana než zaměstnavateli.

Na základě této zásady je tak zaměstnanec chráněn, jakožto slabší strana, před libovůlí zaměstnavatele, a to zejména před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tato zásada se zejména projevuje v tom, že zaměstnavatel je oprávněn rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem jen z důvodů taxativně uvedených v zákoníku práce a také v tom, že zaměstnavatel nemůže rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v ochranné době.

Pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí a též okamžitým zrušením jsou tedy důležité zákonem stanovené důvody, které jsou taxativně uvedeny v § 52 a § 55. ZP. Samotným výpovědním důvodům bude podrobněji věnována III. část, kapitola 4.

² PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 254.

³ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Hlava čtvrtá [Skončení pracovního poměru (§ 48-73a)]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 272, marg. č. 3.

⁴ BĚLINA, Miroslav. § 1a [Základní zásady pracovního práva]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 20.

2. Způsoby skončení pracovního poměru

Zákoník práce upravuje hned několik způsobů, jimiž může být pracovní poměr skončen, respektive rozvázán. Tyto způsoby jsou upraveny v § 48 ZP, dle něhož může být pracovní poměr rozvázán právním jednáním, které může být dvoustranné nebo jednostranné nebo může být pracovní poměr skončen, a to uplynutím sjednané doby či smrtí zaměstnance a v některých případech i smrtí zaměstnavatele. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že zákoník práce rozlišuje termín rozvázání pracovního poměru, k němuž dochází projevem vůle stran a dále skončení pracovního poměru, k němuž dochází v důsledku právní události.

V případě dvoustranného právního jednání jde o dohodu o rozvázání pracovního poměru, a v případě jednostranného právního jednání jde o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, výpověď z pracovního poměru a okamžité zrušení pracovního poměru.

Co se týče smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, pracovní poměr zaniká ke dni smrti zaměstnavatele. Toto však neplatí v případě pokračování v živnosti ve smyslu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.⁵ Jde o případy, kdy v živnosti pokračují dědici, popřípadě jiné osoby, které jsou k tomu oprávněné dle § 13 živnostenského zákona.

Nicméně existuje i další názor, a to, že pracovněprávní vztah smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, nezaniká bez dalšího a (ne)pokračování pracovněprávních vztahů zaměstnanců zemřelého zaměstnavatele nemusí být nutně spojen s pokračováním v živnosti. Jde o to, že smrtí přechází též činnost, kterou zůstavitel (zemřelý zaměstnavatel) provozoval a která je neoddělitelně spjata s jeho jménem. „V tomto smyslu je třeba smrt fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, pokládat za právní skutečnost (právní událost), na základě které dochází k převodu činnosti nebo úkolů (anebo jejich části) od dosavadního zaměstnavatele (zůstavitele) na přejímajícího zaměstnavatele.“ Činnost, resp. práva a povinnosti zaměstnavatele, kterou zůstavitel provozoval, je do skončení řízení o pozůstalosti předmětem pozůstalosti, případně předmětem likvidace. Přejímajícím zaměstnavatelem navíc nemusí být vždy dědic, ale může jím být odkazovník nebo

⁵ § 342 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

nabyvatel majetku z likvidační podstaty, ale též i osoba, které náleží správa pozůstalosti.

Výše uvedené se ale uplatní pouze v případě, že jde o činnosti a úkoly, které mohou být převedeny na jiného, tj. nejsou vázány na osobu zaměstnavatele (např. osobní řidič). Ustanovení § 342 odst. 1 věty první před středníkem zákoníku práce lze tedy použít jen tehdy, kdy činnosti, které zůstavitel vykonával, nelze převést na jiného. Jak již bylo zmíněno výše, pokračovat v živnosti mohou jen určité osoby vymezené v § 13 odst. 1 živnostenského zákona, nicméně živnostenský zákon nebere v úvahu, že až do skončení pozůstalostního řízení smí se jměním nakládat pouze osoba, která je příslušná ke správě pozůstalosti. Z toho tedy vyplývá, že dědici ze zákona nebo ze závěti, pokud nejsou oprávněni spravovat zůstavitelův majetek, který je k provozu živnosti potřebný, nemohou v živnosti pokračovat.⁶

Jediným dvoustranným právním jednáním je dohoda, která je vhodná v případě, že je třeba skončit pracovní poměr k určitému datu, na kterém se obě strany dohodnou. Dohodu o rozvázání pracovního poměru lze uzavřít bez uvedení důvodu, ale zaměstnanec může požádat o uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru, a to zejména v případě, kdy důvod rozvázání pracovního poměru zakládá zaměstnanci právo na odstupné. Nevýhoda dohody o rozvázání pracovního poměru bez vážného důvodu může spočívat v tom, že v případě, že zaměstnanec bude zapsán v evidenci uchazečů o zaměstnání u Úřadu práce a bude žádat o podporu v nezaměstnanosti, náleží mu dle ustanovení § 50 odst. 3 ZZ podpora v nižší výši (konkrétně 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu), než na jakou by mohl mít nárok například v případě výpovědi pro nadbytečnost.

Dalším způsobem rozvázání pracovního poměru je okamžité zrušení pracovního poměru. Tímto způsobem může pracovní poměr zrušit jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. V obou případech stanovuje zákoník práce dva důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Okamžité zrušení pracovního poměru může zaměstnavatel využít v případě, kdy porušení ze strany zaměstnance je natolik závažné, že zaměstnavateli je umožněno rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě, tedy bez výpovědní doby a bez nároku na odstupné. Zákoník práce rozlišuje tyto dva důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Jednak

⁶ DRÁPAL, Ljubomír in: Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 4. Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Rok 2014. Str. 11 - 14.

pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok nebo pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na dobu nejméně šesti měsíců. Druhým důvodem je porušení povinností vyplývajících z právního předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnanec je oprávněn zrušit pracovní poměr okamžitě též ze dvou zákonem stanovených důvodů. Za prvé v případě, kdy podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. Druhým důvodem je situace, kdy zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat, náhradu mzdy nebo platu, anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. V obou případech má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, který odpovídá délce výpovědní doby.⁷

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jediné jednostranné právní jednání, které může zaměstnavatel učinit, aniž by uvedl důvod rozvázání pracovního poměru. Vždy je ale zapotřebí zkušební dobu sjednat.

Pokud byl pracovní poměr uzavřen na určitou dobu, skončí pracovní poměr uplynutím této sjednané doby. Zde je nicméně třeba dát si pozor na situaci, kdy zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby v práci s vědomím zaměstnavatele, pak nastává fikce pracovního poměru na dobu neurčitou. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance upozornit alespoň tři dny před uplynutím sjednané doby na skončení pracovního poměru. Zákoníkem práce uvedená tří denní lhůta je však lhůta pořádkovou, a tudíž s ní není spojen žádný důsledek.

Od pracovní smlouvy lze též odstoupit. Odstoupení od pracovní smlouvy je upraveno v § 34 odst. 3 a 4 ZP. Současně i § 2001 občanského zákoníku uvádí, že od smlouvy lze odstoupit, pokud si strany ujednájí nebo pokud tak stanoví zákon. Zákoník práce uvádí, že odstoupení od pracovní smlouvy je možné ze strany zaměstnavatele pouze v případě, že zaměstnanec nenastoupí do práce ve sjednaný den, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo pokud se zaměstnavatel o této překážce do týdne nedozví. Toto pravidlo je zakotveno v odstavci 3, avšak je třeba

⁷ Ustanovení § 56 ZP

jej odlišit od jiného pravidla zakotveného v odstavci 4, dle něhož může od pracovní smlouvy odstoupit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, a to za předpokladu, že zaměstnanec do práce nenastoupil a současně si odstoupení od pracovní smlouvy strany ujednaly (v případě smluvního odstoupení je třeba sjednat i důvody).

Odstoupení vždy musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.⁸ Zároveň je třeba uvést, že v případě, kdy k odstoupení dojde, pracovní poměr se ruší s účinky ex tunc, tedy od počátku a na pracovní smlouvu se hledí, jako by nikdy uzavřena nebyla. V praxi se odstoupení od pracovní smlouvy pravděpodobně uplatní jen zřídka a význam tohoto institutu by se mohl uplatnit například v případě, že je pracovní smlouva sjednána delší dobu přede dnem nástupu do práce.

Vedle těchto způsobů může pracovní poměr skončit také fikcí rozvázání pracovního poměru dle § 69 a § 70 zákoníku práce. Této úpravě bude věnována samostatná kapitola.

Zákoník práce obsahuje též úpravu skončení pracovního poměru cizinců. Je-li zaměstnancem cizinec nebo fyzická osoba bez státní příslušnosti, skončí pracovní poměr též:

- a) dnem, kterým končí jejich pobyt na území ČR dle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu;
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území ČR;
- c) uplynutím doby, na kterou byl vydán dokument opravňující tyto osoby k pobytu na území ČR.⁹

Zákoník práce nevylučuje, aby byl pracovní poměr rozvázán vícero způsoby současně. Vždy se každé právní jednání posuzuje samostatně, a tedy i jejich právní účinky nastávají samostatně. Toto ve své podstatě znamená, že pokud byl pracovní poměr rozvázán na základě dřívějšího právního jednání, pak případné pozdější právní jednání, které směřuje k rozvázání pracovního poměru již není relevantní, a to i kdyby se jednalo o jinak platné právní jednání.¹⁰

⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav, SAMEK, Vít, HORECKÝ, Jan. Nový Občanský zákoník a pracovní právo. Praha, Sondy, s.r.o., 2014, str. 54.

⁹ § 48 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁰ Rozsudek NS ze dne 26. 06. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000

3. Výpověď z pracovního poměru jako právní jednání

Právní jednání je upraveno v § 545 a násl. OZ a představuje projev vůle jednající osoby ve vnějším světě. Musí se jednat o vůli projevenou navenek, neboť pouze taková vůle má z hlediska jiných osob význam. Je tedy třeba, aby právní jednání vykazovalo stanovené pojmové znaky a mělo všechny náležitosti, které právní jednání musí splňovat.

Pojmovými znaky právního jednání se rozumí projev vůle, schopnost vyvolání právních následků a aprobace projevu vůle právním řádem, pokud některý z těchto znaků chybí, nejde o právní jednání. Projevit vůli navenek lze jakýmkoliv jednáním (konáním), ale i nejednáním (opomenutím), a to buď výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co jednající osoba chtěla projevit.¹¹ Projev vůle musí být schopen vyvolat právní následky obsažené v projevu vůle. Není přitom třeba, aby právní jednání vyvolalo všechny právní následky spojené s právním jednáním, ale je nezbytné, aby jednající osoba chtěla tyto právní následky vyvolat a být těmito právními následky vázána. A konečně, jednání bude právním jednáním pouze v případě, že s ním právní následky spojuje právní řád, resp. musí existovat hypotéza právní normy, ke které lze jednání podřadit.¹²

Právním jednáním je i výpověď, jde o jednostranné právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru. Výpověď je pravděpodobně nejčastějším způsobem jednostranného rozvázání pracovního poměru.

Rozvázat pracovní poměr výpovědí může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, rozdíl bude spočívat v důvodech. Zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr z jakéhokoli důvodu nebo i bez udání důvodu, naproti tomu zaměstnavatel je povinen držet se výslovně zákonem stanovených důvodů.

Výpovědí je možné rozvázat pracovní poměr jak na dobu neurčitou, tak na dobu určitou, avšak v případě pracovního poměru na dobu určitou bude tento pracovní poměr rozvázán na základě výpovědi, pouze pokud již neskončil uplynutím doby.¹³

¹¹ § 546 OZ

¹² BERAN, Vladimír. § 545 [Právní jednání]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2022, marg. č. 3.)

¹³ JANŠOVÁ, Marie. § 50 [Výpověď z pracovního poměru]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVA, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 176.

4. Náležitosti právního jednání obecně

Mezi náležitosti právního jednání patří náležitosti subjektu, vůle, projev vůle a předmět.

Subjektem se rozumí osoba, která projev vůle činí. Na tuto osobu je kladen požadavek, aby disponovala právní osobností (tj. způsobilost k právům a povinnostem, resp. způsobilost být osobou a mít práva a povinnosti v občanskoprávních vztazích) a svéprávností (tj. způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem) pro dané právní jednání, které činí.

Vůlí se rozumí psychický stav jednající osoby k zamýšlenému následku. Vůle musí být vážná¹⁴ (tedy nesmí být projevována v žertu nebo při hře a nesmí být simulovaná – předstíraná, ani disimulovaná – tzn. nesmí zastírat jiné právní jednání), dále musí být svobodná¹⁵ (tzn. bez působení fyzického či psychického násilí) a omylu prostá¹⁶ (tzn., že žádná se stran nesmí být uvedena v omyl).

Projev vůle musí být určitý, srozumitelný a v některých případech musí být dodržena forma. Určité právní jednání je takové, z něhož lze bez obtíží poznat, čeho se týká, jaká práva a povinnosti z něj plynou a co je jeho předmětem. Jde o jednoznačný projev vůle. Pokud nebude dostatečně určité, může být takové právní jednání dodatečně vyjasněno.

Dodatečně vyjasněna může být i srozumitelnost. Srozumitelnost můžeme rozlišovat na absolutní (tj. srozumitelné pro každého) a relativní (srozumitelné jen pro někoho). Co se týče formy, soukromé právo, jehož hlavním pramenem je občanský zákoník, vychází z bezformálního jednání¹⁷, kdy každý má právo zvolit si sám formu svého právního jednání, nicméně tato bezformálnost je omezena zákonem nebo dohodou mezi smluvními stranami. Forma tedy může být písemná (vyžadováno vždy u právního jednání, kterým se zřizuje nebo převádí věcné právo k nemovitosti a u právního jednání, kterým se takové právo mění nebo ruší), ústní (typicky při uzavření manželství) nebo forma veřejné listiny (tj. listina vydaná orgánem veřejné moci v mezích jeho pravomocí nebo listina, kterou za veřejnou prohlásí zákon – typicky notářský zápis).

¹⁴ § 552 OZ

¹⁵ § 587 odst. 1 OZ

¹⁶ § 583 OZ

¹⁷ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, str. 56.

Předmětem se rozumí to, čeho se právní jednání týká, popřípadě čeho se týkají práva a povinnosti založené právním jednáním. Předmět právního jednání musí být fakticky možný (tzn., že musí být objektivně možný v daném čase, na daném místě a za současných podmínek) a dovolený (tzn. zákon takové jednání dovoluje, připouští a nezakazuje). Dle OZ se právní jednání nesmí přičít dobrým mravům a nesmí odporovat zákonu. Za rozpor se zákonem se považuje též obcházení zákona.

5. Náležitosti bezvadné výpovědi ze strany zaměstnavatele

Jelikož je výpověď právní jednání, dochází k rozvázání pracovního poměru pouze tehdy, pokud je takové právní jednání bezvadné a splňuje všechny požadavky (resp. náležitosti právního jednání – viz kapitola 3.1.) vyplývající ze zákona.

“Zejména se jedná o náležitosti vůle a jejího projevu (svoboda, vážnost, srozumitelnost a určitost), náležitosti subjektu (ten, kdo právně jedná, musí být k takovému jednání svéprávný), náležitosti obsahu právního jednání (jeho dovolenost a možnost) i náležitosti formy právního jednání.”¹⁸

Pokud výpověď nespĺňuje požadavky zákona, spojuje právní úprava na základě OZ s těmito vadami buď zdánlivost právního jednání, nebo neplatnost.¹⁹

Co se týče náležitostí subjektu, v pracovněprávních vztazích mohou jednat jak fyzické, tak i právnické osoby, a to v rozsahu své svéprávnosti. Fyzická osoba může v pracovněprávním vztazích vystupovat buď jako zaměstnanec, nebo jako zaměstnavatel, naproti tomu právnická osoba vždy pouze jako zaměstnavatel.²⁰

Fyzická osoba v postavení zaměstnance navíc musí být starší 15 let a musí mít ukončenou povinnou školní docházku. Tyto podmínky stanoví ustanovení § 34 OZ, nicméně ustanovení § 35 OZ stanoví, že nezletilý, který dovršil 15 let věku, se může zavázat k výkonu závislé práce, ale jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončil povinnou školní docházku. Nezletilý, který nespĺňuje podmínky stanovené § 34 OZ však může vykonávat činnosti umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní, a to za podmínek stanovených příslušným právním předpisem (tj. zákonem č. 435/2004 Sb.).

Na právní jednání v podobě výpovědi jsou kladeny stejné požadavky jako na jiné právní jednání, které jsou popsány v předchozích kapitolách. Zákoník práce klade na výpověď konkrétní požadavky jako je forma (resp. jde o náležitost projevu vůle právního jednání), obsah výpovědi, který musí být srozumitelný a přesně vymezen (této náležitosti bude věnována převážná část této rigorózní práce v následujících kapitolách) a doručení, kde je třeba zmínit, že výpověď musí být doručena druhému účastníku do vlastních rukou.²¹

¹⁸ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, str. 113.

¹⁹ tamtéž

²⁰ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, str. 55.

²¹ SOUČKOVÁ, Marie. Výpověď z pracovního poměru. In: HENDRYCH, Dušan a kol. Právnický slovník. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009.

5.1. Forma výpovědi

Jak již bylo uvedeno výše, OZ vychází z bezformálnosti právních jednání, což je podstatný rozdíl oproti pracovnímu právu, kde se dlouhodobě projevuje tendence k formalizaci právního jednání. Forma výpovědi musí být dle § 50 odstavce 1 ZP písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Písemná forma je vyžadována právě z důvodu právní jistoty, že takové právní jednání bylo učiněno. *„Zákonem stanovená písemná forma však dodává smluvním stranám nejenom větší právní jistotu ohledně jejich práv a povinností, ale způsobuje to, že si strany mohou více uvědomit závažnost a rozsah přejímaných závazků, jejich důležitost a právní následky svého právního jednání.“*²²

Za součást požadavku na formu výpovědi zaměstnavatelem může být považován též podpis zaměstnavatele, a pokud by podpis chyběl, zakládá to neplatnost výpovědi.²³

Dle § 561 občanského zákoníku se k platnosti právního jednání učiněného v písemné formě vyžaduje podpis jednajícího. Podpis může být buď vlastnoruční nebo elektronický. Nařízení EP²⁴ rozlišuje několik typů elektronického podpisu, a to elektronický podpis (tzn. prostý elektronický podpis), zaručený elektronický podpis a uznávaný elektronický podpis (tj. kvalifikovaný elektronický podpis a zaručený elektronický podpis založený na kvalifikovaném certifikátu pro elektronický podpis). Dle čl. 25 Nařízení EP má kvalifikovaný elektronický podpis právní účinek rovnocenný vlastnoručnímu podpisu.

Podpis jednajícího však může být nahrazen mechanickými prostředky tam, kde je to obvyklé. V případě výpovědi však podpis zaměstnavatele nemůže být nahrazen mechanickými prostředky. Tento závěr vyjádřil NS ve svém rozhodnutí:

*„Na písemném jednostranném právním úkonu zaměstnavatele směřujícím k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem nemůže být vlastnoruční podpis zaměstnavatele nahrazen mechanickými prostředky; tento právní úkon musí být vždy vlastnoručně podepsán zaměstnavatelem, jeho statutárním orgánem nebo jinou osobou oprávněnou jednat jménem zaměstnavatele, jinak je neplatný.“*²⁵

²² PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, str. 57.

²³ PTÁČEK, Lubomír In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2022. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-18]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

²⁴ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014 ze dne 23. července 2014 o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu

²⁵ Usnesení NS ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018

Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel může podepsat výpověď buď vlastnoručně, nebo prostřednictvím kvalifikovaného elektronického podpisu.

Dle § 562 OZ je písemná forma zachována i při právním jednáním učiněném elektronickými nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby. Zákoník práce až do novely účinné od roku 2024 tento způsob neupravoval, avšak touto novelou stanovuje Zákoník práce podmínky uzavírání pracovněprávních dokumentů elektronickým způsobem. Dle novely zákoníku práce lze pracovní smlouvu, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich změny nebo dohodu o rozvázání pracovního poměru a dohodu o ukončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřít prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Vzhledem ke znění občanského zákoníku se lze domnívat, že elektronické uzavírání pracovněprávních dokumentů bylo možné i před novelou zákoníku práce. Novela zákoníku práce však přinesla v souvislosti s uzavíráním výše zmíněných pracovněprávních dokumentů novou povinnost zaměstnavatele, a to povinnost doručit zaměstnanci jedno vyhotovení takto uzavřeného pracovněprávního dokumentu zaměstnanci na elektronickou adresu, která není v dispozici zaměstnavatele.

5.2. Doručení výpovědi

Další požadavek na výpověď je stanoven zákonem v § 334 ZP, tedy doručení do vlastních rukou. Jedná se o základní podmínku, aby právní jednání, resp. výpověď, vyvolalo zamýšlené právní následky. Do účinnosti novely ZP byl zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci výpověď do vlastních rukou na pracovišti a pokud to nebylo možné, mohl doručit kdekoliv bude zaměstnanec zastížen, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo prostřednictvím datové schránky. Přičemž primárním způsobem doručování bylo právě doručování na pracovišti. Samotné doručování definoval též NS ve svém rozhodnutí:

„Písemný projev vůle (písemnost) je – obecně vzato – doručen druhému účastníku tehdy, jakmile se ocitne ve sféře jeho dispozice, ledaže zákon stanoví určitý způsob doručování. Písemnost se ocitne ve sféře dispozice druhého účastníka tím, že získá možnost seznámit se s jejím obsahem. Není přitom vždy nezbytné, aby se druhý účastník opravdu s obsahem projevu vůle seznámil, ostatně nikdo – do důsledků vzato – nemůže být „přinucen“, aby opravdu poznal obsah projevu vůle

někoho jiného; rozhodující je, aby měl – objektivně vzato – možnost obsah písemnosti poznat. Vyžaduje-li však zákon, aby projev vůle došel (byl doručen) druhému účastníku předepsaným způsobem, má projev vůle sledované právní následky, jen jestliže byl takový postup dodržen. Kdyby projev vůle byl doručován druhému účastníku odlišným způsobem, jeho právní následky, nestanoví-li zákon jinak, nenastávají, i kdyby se nakonec do dispoziční sféry účastníka dostal.“²⁶

Ve stejném rozhodnutí vyjádřil NS i tento svůj názor: „*Po zaměstnanci nelze ani vyžadovat, aby se dostavil na zaměstnavatelem určené místo k převzetí písemnosti, kterou mu zaměstnavatel hodlá doručit, nebo aby byl v určité době na zaměstnavatelem určeném místě tak, aby mu zaměstnavatel mohl písemnost předat“*

Doručením výpovědi z pracovního poměru tak nastávají její následky, a též okamžik doručení výpovědi adresátovi je rozhodující pro posouzení dodržení zákonných lhůt.²⁷ V případě, že nebude výpověď z pracovního poměru doručena řádně druhé straně, jedná se opět o zdánlivé právní jednání, což má za následek, že právní účinky výpovědi vůbec nenastaly, resp. nastat nemohly.²⁸ V závěru je třeba zmínit, že doručení má zásadní vliv na počátek běhu lhůt a dob zakotvené v zákoníku práce pro účely rozvázání pracovního poměru. Samotné lhůty, případně doby, budou zmíněny v jednotlivých kapitolách spadající pod danou problematiku tak, aby byl uveden ucelený přehled probírané části.

Novelou zákoníku práce (sněmovní tisk 423/0), která transponuje Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (tzv. Work-life Balance směrnice) a Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské Unii, která je účinná od října 2023, zavedla v oblasti doručování některé změny. Změna nastala v hierarchii způsobů doručování ze strany zaměstnavatele, kdy je dle důvodové zprávy cílem větší volnost zaměstnavatele při volbě pořadí jednotlivých způsobů doručování zaměstnanci. Zaměstnavatel je nově méně limitován, protože doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, prostřednictvím datové schránky a

²⁶ Rozsudek NS ze dne 07. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017

²⁷ JANŠOVÁ, Marie. § 50 [Výpověď z pracovního poměru]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVA, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 179, marg. č. 6.

²⁸ PTÁČEK, Lubomír. § 50 [Výpověď z pracovního poměru]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 290, marg. č. 30.

doručení kdekoliv bude zaměstnanec zastižen je nově postaveno naroveň osobnímu doručení písemnosti na pracovišti zaměstnavatele. Nově jde o primární způsoby doručení. Doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nadále zůstává sekundárním způsobem doručení.

Novela ZP též doplnila doručení na „pracovišti zaměstnavatele“, zatímco právní úprava v ZP do účinnosti novely ZP uváděla pouze na „pracovišti“. Tato úprava by měla zabránit sporům ohledně toho, zda pracoviště zahrnuje též pracoviště zaměstnance, který pracuje na dálku.

Dále se úpravy dočkalo doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Zaměstnavatel může tímto způsobem doručovat, pokud zaměstnanec udělí k tomuto způsobu doručování souhlas v samostatném písemném prohlášení, v němž uvede též elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele.

Dle důvodové zprávy může zaměstnanec udělit souhlas s tímto způsobem doručování i pro určité písemnosti. Ještě před tímto písemným prohlášením zaměstnance, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách doručování tímto způsobem, a to včetně zákonné lhůty, v níž musí zaměstnanec potvrdit převzetí písemnosti. Tato lhůta činí 15 dnů a plyne ode dne doručení písemnosti. Písemnost je považována za doručenou posledním dnem této lhůty.

Souhlas má určité náležitosti a lze se domnívat, že lze analogicky použít bod 32 (resp. čl. 4 odst. 11) a čl. 7 GDPR, který stanovuje základní pravidla pro získání, resp. udělení, souhlasu. „*Souhlas by měl být dán jednoznačným potvrzením, které je vyjádřením svobodného, konkrétního, informovaného a jednoznačného svolení [...].*“. Svobodný (dobrovolný) souhlas znamená, že je souhlas udělen ze své vůle a nikoli pod nátlakem. Takový souhlas lze odmítnout nebo odvolat, aniž by osoba udělující souhlas byla jakkoli postihnuta či z toho byl pro ni vyvozen jakýkoliv nepříznivý důsledek. Srozumitelný souhlas znamená, že vyjádření souhlasu musí být jasné a odlišitelné od ostatních závazků či jiných skutečností. Informovaným souhlasem se rozumí, že osoba udělující souhlas je srozuměna s tím, k čemu daný souhlas uděluje.

Zaměstnanec je oprávněn svůj souhlas s tímto způsobem doručování písemně odvolat. Odvolání souhlasu má dle důvodové zprávy účinky ex nunc, což znamená, že pokud bylo doručeno zaměstnanci na jeho elektronickou adresu, má

odvolání souhlasu účinky od okamžiku odvolání, tedy až pro další doručení písemností na jeho elektronickou adresu.

Odvolat souhlas lze z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu. Nově je doručení tímto způsobem neúčinné pouze v případě, že se zasláná písemnost vrátí zaměstnavateli jako nedoručitelná. Dle důvodové zprávy postrádá, po zavedení fikce doručení, smysl potvrzení zaměstnancem zaměstnavateli přijetí písemnosti.

Drobné úpravy se dočkalo též doručování zaměstnavatelem do datové schránky zaměstnance. Nově se nevyžaduje souhlas zaměstnance s tímto způsobem doručení, ale zaměstnavatel může tento způsob využít, pokud zaměstnanec svou datovou schránku nezneprístupní pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby nebo právnické osoby dle zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Jde tedy spíše o uživatelsky příjemnější způsob používání datových schránek při doručování v rámci pracovněprávních vztahů.

6. Odvolání výpovědi

Výpověď je možné odvolat. Je zapotřebí, aby odvolání výpovědi došlo druhé straně nejpozději spolu s výpovědí z pracovního poměru. Pokud odvolání výpovědi bylo doručeno druhému účastníku později, je odvolání možné pouze s jeho souhlasem, přičemž odvolání i souhlas s odvoláním musí mít písemnou formu.²⁹ Z tohoto vyplývá, že výpověď lze odvolat až do uplynutí výpovědní doby, pokud ale byla podána žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí u soudu, je možné výpověď z pracovního poměru odvolat se souhlasem druhého účastníka nejpozději před pravomocným skončením řízení o určení neplatnosti výpovědi, a to i tehdy, pokud výpovědní doba již uplynula.³⁰ V případě, že druhá strana s odvoláním výpovědi souhlasí, pozbývá tím výpověď všechny své právní účinky od počátku (*ex tunc*) a mezi stranami pracovněprávního vztahu platí stejný stav, jako kdyby k výpovědi z pracovního poměru nikdy nedošlo. Pokud ale druhá strana s odvoláním výpovědi nesouhlasí, zůstávají její právní účinky zachovány.³¹

Odvolání výpovědi je možné opět pouze v písemné formě, avšak nedostatek písemné formy (na rozdíl od samotné výpovědi) nemá za následek, že se k tomuto právnímu jednání nepřihlíží, ale půjde jen o relativní neplatnost, a to proto, že se nejedná o zjevný rozpor s veřejným pořádkem. Též v případě zahájeného soudního řízení o určení neplatnosti výpovědi lze písemnou formu nahradit učiněním odvolání ústně do protokolu.³²

²⁹ BĚLINA, Miroslav In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, str. 197.

³⁰ Rozsudek NS ze dne 15.04.1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/1998

³¹ PTÁČEK, Lubomír. § 50 [Výpověď z pracovního poměru]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 289, marg. č. 23.

³² PTÁČEK, Lubomír In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2022. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-18]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

7. Vady výpovědi z pracovního poměru a jejich důsledky

7.1. Vady právního jednání a jejich důsledky obecně

Právní jednání může být dle OZ zdánlivé, neplatné nebo relativně neúčinné. Relativní neúčinnost se však v oblasti rozvázání pracovního poměru neuplatní.

O zdánlivé právní jednání jde tehdy, kdy nejsou splněny náležitosti vůle a projevu vůle. Zdánlivé právní jednání definuje (resp. spíše negativně vymezuje) § 551 a násl. OZ, dle kterého o právní jednání nejde, (i) pokud chybí vůle jednající osoby (tj. situace, kdy osoba byla k projevu vůle donucena fyzickou silou – vis absoluta, naproti tomu důsledkem situace, kdy vůle jednající osoby byla zásadně ovlivněna vůlí jiné osoby, a to v důsledku hrozby fyzického nebo psychického násilí – vis compulsiva, je relativní neplatnost), (ii) pokud vůle nebyla zjevně projevována vážně (tedy byla projevována v žertu nebo při hře) nebo (iii) pokud pro neurčitost nebo nesrozumitelnost nelze zjistit jeho obsah ani výkladem. Jde tedy o právní jednání, které nebylo dokončeno, a proto neexistuje, není perfektní. Dle § 554 OZ se ke zdánlivému právnímu jednání nepřihlíží, a proto tam, kde zákon stanoví, že se k jednání nepřihlíží, jde o zdánlivé právní jednání.

Neplatné právní jednání je takové, které nesplňuje všechny náležitosti stanovené zákonem, resp. právně jednáno bylo, ale takové právní jednání má vady, s nimiž zákon spojuje neplatnost.³³ Dle OZ je na právní jednání třeba hledět jako na platné než jako na neplatné. Z tohoto ustanovení lze dovodit, že neplatnost je výjimečnou, negativní vlastností právního jednání. Neplatností se tedy rozumí negativní následek vady právního jednání.

Dovolání se neplatnosti má účinky ex tunc a rozhodnutí soudu o neplatnosti je tak vždy pouze deklaratorním rozhodnutím.

Rozlišujeme neplatnost absolutní a relativní, kdy základním rozlišujícím kritériem je, zda se právní jednání vztahuje na ochranu veřejného nebo soukromého zájmu.

Absolutní neplatnost se tedy vztahuje na ochranu veřejného zájmu. Takovéto právní jednání existuje, ale je neplatné od samého počátku. Tuto vadu právního jednání nelze nijak zhojit. K neplatnosti právního jednání soud přihlédne i bez návrhu, tedy přihlíží z úřední povinnosti. Ustanovení § 588 OZ stanovuje základní důvody absolutní neplatnosti. Jde o zjevný rozpor s dobrými mravy,

³³ tamtéž, str. 117.

rozpor se zákonem, zjevné narušení veřejného pořádku a založení povinnosti k plnění, které je od počátku nemožné. Dle ustanovení § 1a a § 2 ZP je důvodem absolutní neplatnosti porušení základních zásad pracovněprávních vztahů, které chrání veřejný pořádek. Dále § 19 odst. 1 ZP stanovuje, že důvodem absolutní neplatnosti je nezískání zákonem předepsaného souhlasu příslušného orgánu.

Relativní neplatnost se vztahuje na ochranu zájmů konkrétní osoby (soukromého zájmu). Právní jednání sice trpí vadou, ale pohlíží se na něj jako na platné, a to do doby, než bude soudem na návrh prohlášeno za neplatné. Námitku neplatnosti může vznést jen osoba, na jejíž ochranu je neplatnost stanovena (pokud taková osoba nenamítne neplatnost, považuje se právní jednání za platné). Dále tuto neplatnost může namítnout osoba, která byla k právnímu jednání přinucena hrozbou tělesného nebo duševního násilí, a dále třetí osoba, která se právního jednání neúčastnila, ale je jím dotčena.

Ustanovení § 580 OZ upravuje důvody relativní neplatnosti, přičemž na něj navazují další ustanovení upravující další důvody neplatnosti. Jde o rozpor s dobrými mravy, rozpor se zákonem, pokud to vyžaduje jeho smysl a účel, nedostatek potřebné způsobilosti k plnění, nedostatek formy právního jednání a omyl, který může být podstatný (omyl o rozhodující skutečnosti právního jednání) nebo nepodstatný (omyl o vedlejší skutečnosti právního jednání). V případě podstatného omylu je právní jednání neplatné, kdežto u omylu nepodstatného je právní jednání platné, ale strana uvedená v omyl má právo na přiměřenou náhradu vůči tomu, kdo omyl způsobil. Ustanovení § 19 odst. 2 ZP stanovuje jako další důvod relativní neplatnosti neprojednání právního jednání s příslušným orgánem.

V případě zdánlivého i neplatného právního jednání nebyly splněny náležitosti právního jednání, avšak následky jsou rozdílné. Podstatný rozdíl spočívá v tom, že zdánlivé právní jednání, jakožto neexistující či nicotné právní jednání, nevyvolává právní následky. Naproti tomu s neplatným právním jednáním následky spojeny jsou, ač jsou odlišné od právního jednání planého.³⁴ Posouzení, zda se jedná o neplatné či zdánlivé právní jednání, může být pro veřejnost značně problematické.

³⁴ tamtéž str. 71.

7.2. Vady výpovědi a jejich důsledky

V případě výpovědi mohou nastat různé vady. Zpravidla se bude jednat o vadu formy, vadu při doručování nebo z hlediska důvodu výpovědi půjde o rozpor se zákonem. Zvláštní úpravu obsahuje zákoník práce při rozvázání pracovního poměru, kdy takové právní jednání může být soudem posouzeno jako neplatné, a to na návrh zaměstnance. V tomto případě se tak jedná o relativní neplatnost. Této problematice však bude věnována samostatná kapitola.

Zákoník práce prohlašuje zdánlivost právního jednání v celé řadě ustanovení, která jsou v pracovněprávních vztazích zakázána, přestože obecně v soukromém právu dovolena jsou (typicky sjednání smluvní pokuty, s výjimkou případů, kdy to zákon umožňuje). Důvodem je zásada zákonné ochrany zaměstnance, na základě níž není přípustné jakékoliv znevýhodnění zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli.

Ze znění § 50 odst. 1 ZP vyplývá, že nebude-li dodržena forma výpovědi, tedy její písemná forma, k výpovědi se nepřihlíží a jedná se tedy o zdánlivé právní jednání (na rozdíl např. od dohody o rozvázání pracovního poměru, kde nedostatek formy znamená neplatnost právního jednání). Vadu formy výpovědi nelze zhojit a jejím důsledkem je tedy zdánlivost.

Stejně jako nedodržení formy, tak i nedoručení výpovědi do vlastních rukou představuje zdánlivé právní jednání. Ač to zákoník práce výslovně neuvádí, lze dovodit, že doručení do vlastních rukou představuje podmínku perfekce právního jednání. Pokud by výpověď nebyla doručena do vlastních rukou, nebude právní jednání dokončeno (tj. perfektní) a právně z tohoto hlediska neexistuje.³⁵

7.3. Úvahy de lege ferenda

Z výše uvedeného textu tedy vyplývá, že stanoví-li zákon, že se k ujednání nepřihlíží, jedná se o právní jednání nicotné, zdánlivé. Nicméně existuje rozhodnutí NS ze dne 21. 11. 2018, sp. zn. 29 Cdo 5943/2016, z něhož vyplývá jiný závěr. V tomto rozsudku se NS zabíral tím, že ne vždy je právní jednání zdánlivé, i když zákon stanoví, že se k němu nepřihlíží.

³⁵ JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D. In: Bulletin-advokacie. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru ze dne 09. 06. 2016. <http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-rozvazani-pracovniho-pomeru>

Ustanovení § 574 OZ výslovně stanovuje, že na právní jednání je třeba hledět spíše jako na platné než neplatné. To samé platí i v případě posuzování, zda jde o právní jednání zdánlivé či zda se k němu nepřihlíží. Vždy je třeba zkoumat smysl a účel právní normy obsažené v daném ustanovení. Dle NS z pravidla určujícího, že je-li právní jednání zdánlivé, nepřihlíží se k němu, nelze bez dalšího usuzovat pravdivost obrácené implikace, tedy, že každé jednání, k němuž se nepřihlíží, je zdánlivé.

NS tímto rozsudkem změnil pohled na výklad právního jednání, resp. jeho zdánlivosti. Je jistě logické, že je zapotřebí zkoumat smysl a účel právní normy obsažené v daném ustanovení, může být však matoucí, kdy je tedy právní jednání zdánlivé a kdy nikoliv.

Nicméně pracovní právo se nadále drží ustálené rozhodovací praxe (např. rozsudek NS ze dne 21. 07. 2020, sp. zn. 21 Cdo 713/2020), dle které je výpověď z pracovního poměru zdánlivým právním jednáním, pokud nebyla učiněna v písemné formě, a tedy i v případě, že neobsahuje podpis jednající osoby. Absence podpisu jednající osoby znamená nedodržení písemné formy právního jednání a tato vada je stížena sankcí zdánlivosti právního jednání. Z takto uvedeného vyplývá, že písemná forma právního jednání předpokládá existenci dvou náležitostí, a to jednak písemné formy (tzn. obsah právního jednání zachycený v textu) a jednak podpisu jednající osoby.

Vzhledem k tomu, že v rozhodnutích NS nepanuje jednotný názor, lze namítnout, že tato problematika není dosud jasně vyřešena a měla by být řešena kolegiem NS.

III. Zvláštní část – výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

1. Obecně k důvodům výpovědi

Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je možná pouze z taxativně vymezených zákonných důvodů uvedených v § 52 ZP. Zaměstnavatel je povinen dle § 50 odst. 4 ZP vymežit skutkové okolnosti výpovědi tak, aby výpovědní důvod nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem. To, že zaměstnavatel je povinen vymežit přesný důvod výpovědi, však neznamená, že je povinen tento důvod podřadit pod konkrétní ustanovení zachycující výpovědní důvody uvedené v zákoníku práce. Jeho povinnost spočívá ve vymezení skutečných důvodů, které vedou k rozvázání pracovního poměru. Důvodem této povinnosti zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru výpovědí je to, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto svým právním jednáním zaměstnavatel projevit.³⁶ Dále lze uvést i tento další rozsudek NS: „*Není rozhodující, jak zaměstnavatel důvod výpovědi z pracovního poměru právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je ve výpovědi vymezeným skutkem naplněn.*“³⁷

Výpověď může obsahovat i více výpovědních důvodů a platnost každého z těchto důvodů, včetně jejich účinků, se zkoumá a posuzuje samostatně, zároveň ale pro platnost rozvázání pracovního poměru postačí, aby byl platný alespoň jeden z nich.³⁸ Tím, že zaměstnavatel musí ve výpovědi uvést alespoň jeden ze zákonem stanovených důvodů, je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným ukončením pracovního poměru a je chráněna stabilita pracovního poměru a právní a sociální jistota zaměstnance.³⁹ Zaměstnavatel je též dle § 61 ZP povinen předem projednat každou výpověď z pracovního poměru s odborovou organizací, pokud taková organizace u zaměstnavatele působí.

V případě, že jde o člena orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je k výpovědi zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za

³⁶ Rozsudek NS ze dne 19.01.2016, sp. zn. 21 Cdo 3316/2014

³⁷ Rozsudek NS ze dne 20.08.2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000

³⁸ Rozsudek NS ze dne 08.03.2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

³⁹ BĚLINA, Miroslav In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, str. 198.

předchozí souhlas se považuje též, pokud odborová organizace písemně do patnácti dnů ode dne, kdy byla o tento souhlas požádána, neodmítla souhlas zaměstnavateli udělit. Avšak pokud souhlas udělit odmítla, je výpověď neplatná, s výjimkou případu, kdy jsou ostatní podmínky výpovědi splněny a soud ve sporu shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. V tomto případě je výpověď platná. Neplatnost rozvázání pracovního poměru nastává i tehdy, kdy zaměstnavatel o souhlas vůbec nepožádá, ač k tomu byl povinen.⁴⁰

Výpovědních důvodů je celkem osm a lze je rozdělit do tří základních kategorií. **První kategorií jsou organizační důvody** uvedené v § 52 písm. a) – c) ZP. Tyto důvody se nazývají organizačními, protože spočívají v provozních důvodech na straně zaměstnavatele a zaměstnavatel v jejich důsledku nemůže jednomu či více zaměstnancům přidělovat práci dle jejich pracovní smlouvy, a to buď vůbec, nebo nikoliv ve sjednaném místě výkonu práce.

Podstatné také je, že o organizační změně musí být zaměstnavatelem rozhodnuto ještě před tím, než dojde ze strany zaměstnavatele k podání výpovědi. Není třeba, aby byla zahájena realizace přijatých organizačních změn, ale musí o nich být rozhodnuto zaměstnavatelem, přičemž takové rozhodnutí nesmí být účelové, tedy se záměrem rozvázat pracovní poměr některého zaměstnance a poté uvést organizační strukturu do původního stavu, popřípadě změnu ponechat, ale fakticky ji nerespektovat.⁴¹

Nastane-li některý z těchto důvodů, znamená to, že u zaměstnavatele došlo k takovým změnám v organizaci jeho obchodního závodu nebo v jeho činnostech, že se tím mění nebo v některých případech dokonce odpadá ekonomický účel zaměstnavatele. Z tohoto důvodu je v zájmu efektivnosti národního hospodářství zaměstnavateli umožněno, aby odpovídajícím způsobem, mohl změnit a případně i ukončit svá práva a povinnosti zaměstnavatele.⁴²

Spadají sem tyto zákonné důvody:

- a) § 52 písm. a) ZP – ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) § 52 písm. b) ZP – přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

⁴⁰ Rozsudek NS ze dne 22.09.2020, sp. zn. 21 Cdo 778/2020

⁴¹ KOCOUREK, Jiří. § 52 [Důvody výpovědi]. In: KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 394.

⁴² PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 303, marg. č. 5.

- c) § 52 písm. c) ZP – 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.

Podrobněji jsou jednotlivé důvody rozepsány v kapitole 4.1. až 4.3 této části.

Druhou kategorií jsou zdravotní důvody, resp. důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance, které jsou uvedeny v § 52 písm. d) a e) ZP. Tyto důvody spočívají v dlouhodobé nezpůsobilosti zaměstnance vykonávat dosavadní práci. V okamžiku, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat svou dosavadní práci, resp. mu to již nedovoluje jeho zdravotní stav a tím už nesplňuje předpoklady potřebné k výkonu práce, které po něm může zaměstnavatel dle právních předpisů požadovat, je zaměstnavatel oprávněn dát takovému zaměstnanci výpověď, a to i v případě, že zaměstnanec svou zdravotní neschopnost nezavinil.⁴³ Do této skupiny patří:

- a) § 52 písm. d) ZP – nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- b) § 52 písm. e) ZP – pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Podrobněji jsou jednotlivé důvody rozepsány v kapitole 4.4. a 4.5 této části.

⁴³ PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 303, marg. č. 6.

Třetí kategorií jsou důvody spočívající se na straně zaměstnance. Tato skupina zahrnuje důvody jak objektivní, tak i zaviněné, které spočívají v porušení pracovních a souvisejících povinností zaměstnance nebo povinností zaměstnance v době jeho dočasné pracovní neschopnosti. Tyto důvody jsou uvedeny v § 52 písm. f) – h) ZP. Konkrétně sem patří tyto důvody:

- a) § 52 písm. f) ZP – nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- b) § 52 písm. g) ZP – jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- c) § 52 písm. h) ZP – poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Podrobněji jsou jednotlivé důvody rozepsány v kapitole 4.6. až 4.8 této části.

2. Odstupné

Zaměstnancům, s nimiž byl pracovní poměr rozvázán z organizačních (§ 52 písm. a) až c) ZP), popřípadě zdravotních (§ 52 písm. d) ZP) důvodů, ať již prostřednictvím výpovědi nebo dohodou z týchž důvodů, náleží odstupné.⁴⁴ V případě výpovědi z důvodu uvedeným v § 52 e) až h) ZP odstupné nenáleží.

Odstupným se rozumí jednorázově poskytnuté peněžní plnění, které má charakter určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání, aniž by tato ztráta byla zaviněna zaměstnancem.⁴⁵ Výpočet výše odstupného v případě výpovědi z organizačních důvodů je stanoven § 67 odst. 1 ZP, a to tak, že těmto zaměstnancům náleží odstupné ve výši nejméně:

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, za předpokladu, že jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, za předpokladu, že jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok, ale méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, za předpokladu, že jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v předchozích písmenech, pokud dochází k ukončení pracovního poměru v době, kdy se na něj vztahuje v kontu pracovní doby postup dle § 86 odst. 4 ZP.

Pokud bude se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. d) ZP, popřípadě dohodou ze stejného důvodu, náleží takovému zaměstnanci odstupné dle § 67 odst. 2 ZP nejméně ve výši odpovídající dvanáctinásobku jeho průměrného výdělku.

Zaměstnavatel se dle § 67 odst. 2 ve spojení s § 270 odst. 1 ZP může zcela zprostit své povinnosti vyplatit zaměstnanci odstupné, pokud prokáže, že nemajetková újma vznikla tím, (i) že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní a ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování

⁴⁴ JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 193, marg. č. 1.

⁴⁵ BĚLINA, Miroslav In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, str. 206.

byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo (ii) v důsledku opilosti postiženého zaměstnance či v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl takové nemajetkové újme zabránit, a současně byly tyto skutečnosti jedinou příčinou nemajetkové újmy.⁴⁶

Pokud se zaměstnavatel zproští odpovědnosti částečně, nemá tato skutečnost vliv na právo zaměstnance na odstupné.⁴⁷

K problematice odstupného existuje několik rozhodnutí soudů, jako zajímavé však uvedu následující rozhodnutí NS, které se týká situace, kdy se zaměstnancem byl rozvázn pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. e) ZP, avšak zaměstnanec s výpovědním důvodem nesouhlasil a trval na důvodu dle § 52 písm. d) ZP, nicméně zaměstnanec neoznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. NS se k této situaci vyjádřil následovně:

„Skončil-li pracovní poměr zaměstnance, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) nebo e) ZP, jež byla soudem určena neplatnou, a který zaměstnavateli neoznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, fikcí dohody podle § 69 odst. 2 ZP a byly-li skutečným důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, přísluší zaměstnanci právo na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, jestliže se zaměstnavatel zcela nezprostil své odpovědnosti podle § 367 odst. 1⁴⁸ ZP.“⁴⁹

Odstupné náleží zaměstnanci i v případě, že z výše uvedených důvodů rozváže pracovní poměr sám zaměstnanec. K tomu existuje též rozhodnutí NS:

„Nepřevedl-li zaměstnavatel zaměstnance, který nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, na jinou vhodnou práci (popřípadě převedl-li zaměstnance na jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu a nebylo-li jeho pracovní zařazení u zaměstnavatele vyřešeno dohodou ani dodatečně), je povinen rozvázat s ním pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů. Nesplní-li zaměstnavatel tuto povinnost, je oprávněn z těchto důvodů

⁴⁶ § 270 odst. 1 ZP

⁴⁷ JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 206, marg. č. 55.

⁴⁸ Pozn. v současné době uvedeno v § 270 zákoníku práce

⁴⁹ Rozsudek NS ze dne 28.02.2018, sp. zn. 21 Cdo 4578/2017

*rozvázat pracovní poměr výpovědí zaměstnanec, aniž by to bylo na újmu jeho práva na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce.*⁵⁰

Zde vyvstává otázka, zda by zaměstnanec neměl mít právo spíše na náhradu škody ve výši odpovídající odstupnému, a to zejména s ohledem na skutečnost, kdy zaměstnavatel v podstatě donutí zaměstnance rozvázat pracovní poměr, aniž by tak učinil sám a zaměstnanci jednoznačně náleželo odstupné.

Dále má zaměstnanec právo na odstupné ve výši dle § 67 odst. 1 ZP, pokud podal zaměstnanec výpověď ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo pokud byl pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou. Předpokladem je, že soud určil, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.⁵¹

Dle § 67 odst. 3 ZP se odstupné vypočítává z průměrného měsíčního výdělku. Odstupné se vyplácí v nejbližším výplatním termínu zaměstnavatele po skončení pracovního poměru, ledaže se zaměstnanec se zaměstnavatelem písemně dohodnou na jiném okamžiku výplaty.

Na odstupné mají nárok pouze zaměstnanci v pracovním poměru, tzn., že zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr právo na odstupné nemají, ledaže si to se zaměstnavatelem sjednají.⁵²

Pro vznik práva na odstupné je rozhodující skutečný důvod vedoucí k rozvázání pracovního poměru, ať už výpovědí či dohodou. Pokud zaměstnavatel ve výpovědi či dohodě neuvede skutečný důvod nebo neuvede žádný důvod v dohodě, nebrání to samo o sobě vzniku práva zaměstnance na odstupné. Nicméně je na zaměstnanci, aby prokázal, jaké skutečné důvody k rozvázání pracovního poměru vedly.

K tomu se vyjádřil i NS ve svém rozhodnutí:

„Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanci, který uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru, přísluší – bez ohledu na to, co bylo v této dohodě uvedeno jako důvod rozvázání pracovního poměru a zda byl v době

⁵⁰ Rozsudek NS ze dne 31.01.2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016

⁵¹ § 339a odst. 1 a 2 ZP

⁵² JANŠOVÁ, Marie. § 67 [Odstupné]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVA, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 268.

uzavření dohody poskytovatelem pracovnělékařských služeb vydán lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci - odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, jestliže zaměstnanec v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nesměl pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání dále konat dosavadní práci a že tato okolnost byla skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru účastníků, a jestliže – byly-li důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání - se zaměstnavatel zcela nezprostil své odpovědnosti za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání podle ustanovení § 367 odst. 1 zák. práce.“⁵³

Uvedení důvodu v dohodě (ale i ve výpovědi) má též vliv na možnou výši podpory v nezaměstnanosti. Dle § 50 odst. 3 ZZ má uchazeč o zaměstnání, který skončil pracovní poměr sám nebo dohodou se zaměstnavatelem bez vážného důvodu, nárok na nižší procentní sazbu (a to 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu). Pokud bude pracovní poměr rozvázán dohodou, avšak z důvodu například nadbytečnosti a tento důvod bude v dohodě uveden, bude náležet uchazeči o zaměstnání vyšší procentní sazba.

Ustanovení § 68 ZP počítá s vrácením odstupného, popřípadě jeho poměrné části. Může se tak stát v případě, že bude zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat u svého dosavadního zaměstnavatele práci, ať už na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, před uplynutím doby určené dle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného. Jedná se o případ, kdy v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru vyplatil zaměstnavatel zaměstnanci odstupné – například dvojnásobek průměrného výdělku a tento zaměstnanec se pak vrátí ke stejnému zaměstnavateli před uplynutím dvou měsíců.

Z výše uvedeného ustanovení vyplývá, že pokud začne u stejného zaměstnavatele pracovat na základě dohody o provedení práce, nemá povinnost vracet odstupné ani jeho poměrnou část.

Zákoník práce váže vrácení odstupného na formu znovu uzavřeného pracovněprávního vztahu. Vystává zde otázka, proč právě na formu a nikoli na rozsah vykonávané práce, což se dle mého názoru jeví jako logičtější postup.

⁵³ Rozsudek NS ze dne. 02. 02. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4885/2014

Za dosavadního zaměstnavatele se považuje též zaměstnavatel, ke kterému zaměstnanec „opětovně“ nastoupil a na kterého přešly práva a povinnosti z jeho dosavadního pracovněprávního vztahu v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. K tomu následující rozhodnutí NS:

„Dosavadním zaměstnavatelem je třeba ve smyslu § 68 odst. 1 ZPr rozumět nejen zaměstnavatele, s nímž byl rozvázán zaměstnancův pracovní poměr, který zaměstnanci vyplatil odstupné a u něhož se zaměstnanec „vrací“ do práce, ale také fyzickou nebo právnickou osobu, na niž od tohoto zaměstnavatele po skončení zaměstnancova pracovního poměru přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů (přejímajícího zaměstnavatele), u něhož by zaměstnanec z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů pracoval, kdyby předtím nedošlo k rozvázání pracovního poměru.“⁵⁴

Nicméně existuje též rozhodnutí NS, dle kterého zaměstnavatel, na něhož přešly práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu zaměstnance, nemá nárok na vrácení odstupného nebo jeho poměrné části, pokud se zaměstnavatel v pracovní smlouvě zavázal, že nebude požadovat vrácení odstupného. Pokud by vrácení odstupného požadoval, bylo by takové jednání v rozporu s dobrými mravy.⁵⁵

V praxi se však často zaměňuje odstupné s mimořádnou odměnou (neboli tzv. smluvní odstupné z jiného důvodu než zákonné), která se vyskytuje zejména v případě dohody o rozvázání pracovního poměru. Tato mimořádná odměna tak často slouží jako motivace k tomu, aby zaměstnanec uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru. Důležitým rozdílem je to, že ze zákonného odstupného se neodvádí pojistné na zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (tzv. odvody), odvádí se pouze daň z příjmů fyzických osob, naproti tomu z mimořádné odměny se výše uvedené odvody již odvádí stejně jako ze mzdy či platu.

Podobnou funkci jako je odstupné plní i náhrada mzdy dle § 56 odst. 2 ZP, tedy při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnance. Náhrada mzdy nebo platu je poskytována ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Průměrným výdělkem se dle § 67 odst. 3 ZP i v tomto případě rozumí průměrný měsíční výdělek.

⁵⁴ Rozsudek NS ze dne 09. 09. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009

⁵⁵ Rozsudek NS ze dne 22. 05. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013

2.1. Úvahy de lege ferenda

Až do účinnosti novely zákona o zaměstnanosti, která nastala k 01.01.2024, bylo dle § 44a ZZ uchazeči o zaměstnání poskytnuta podpora v nezaměstnanosti až po uplynutí doby, za kterou bylo poskytnuto odstupné, odbytné či odchodné. Znamenalo to tedy, že v případě, že uchazeči o zaměstnání vzniklo právo na podporu v nezaměstnanosti, byla mu tato podpora poskytnuta Úřadem práce až poté, co uplynula doba, která odpovídala výši odstupného (tzn. pokud zaměstnanec dostal odstupné ve výši trojnásobku měsíčního výdělku, vyplatil mu Úřad práce podporu v nezaměstnanosti až po třech měsících).

Otázkou zde bylo, zda bylo poskytnutí podpory v nezaměstnanosti až po uplynutí doby, dle níž bylo zaměstnanci vyplaceno odstupné, spravedlivé vůči zaměstnanci. Základní funkcí odstupného je finanční kompenzace od zaměstnavatele za ztrátu zaměstnání. Odstupné tedy nemá nahrazovat dávku poskytovanou Úřadem práce. Odstupné by mělo představovat „něco navíc“, a to i při případném přiznání podpory v nezaměstnanosti.

Z tohoto hlediska je tedy úprava zákona o zaměstnanosti více než vhodná a podpora v nezaměstnanosti v současné době již není přiznána až po uplynutí doby, na níž bylo přiznáno odstupné, ale již v okamžiku, kdy uchazeč splní požadavky dle zákona o zaměstnanosti.

Co se týče výše odstupného, lze mít pochybnost o tom, že zákoníkem práce stanovená výše je dostačující. Možná by bylo vhodné výši odstupného navýšit u pracovních poměrů trvajících delší dobu než 5 let. Je odůvodnitelné, že zaměstnanci, který odpracoval 2 roky, náleží odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Je však spravedlivé, aby zaměstnanci, který odpracoval například 10 let náleželo odstupné ve stejné výši? Dle mého názoru nikoli.

Též by bylo možné navázat výši odstupného nejen na délku trvání pracovního poměru, ale též i na věk zaměstnance, kdy zaměstnanci staršího věku mají horší uplatnění na trhu práce. Obdobnou úpravu lze nalézt např. v německé právní úpravě, která zaměstnancům přiznává právo na polovinu měsíční mzdy za každý odpracovaný rok, přičemž za měsíční mzdu se považuje součet peněžního i nepeněžního plnění, které bylo zaměstnavatelem poskytováno zaměstnanci (§ 10 zákona o ochraně před výpovědí – KschG). Německá právní úprava myslí i na zaměstnance vyššího věku, pro něž je uplatnění na trhu práce podstatně ztížené, a to tak, že pokud je zaměstnanci více než 50 let a pro zaměstnavatele pracoval

alespoň 15 let, má nárok až na 15násobek měsíční mzdy. Pokud zaměstnanec pracoval pro zaměstnavatele alespoň 20 let, dosáhne částka odstupného až na 18 měsíčních výdělků.

Případně by řešením mohla být též delší výpovědní doba, aby zaměstnanci vyššího věku měli možnost najít jiné uplatnění na trhu práce. Jako příklad lze opět uvést německou právní úpravu, dle které se délka výpovědní doby odvíjí od délky trvání pracovního poměru (např. pokud pracovní poměr trvá 10 let, činí výpovědní doba 4 měsíce, pokud pracovní poměr trvá 15 let, činí délka výpovědní doby 6 měsíců atd.).⁵⁶

⁵⁶ Anna BERNSTORF. Informace pro přeshraniční pracovníky v česko-německém-polském pohraničí. Pracovní právo. 2022. DGB Bezirk Sachsen. 49 str. (str. 13 a 15)
<https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku>

3. Výpovědní doba

Výpovědní doba je charakteristickým znakem výpovědi. Výpovědní doba plní ochrannou funkci, a to jak vůči zaměstnanci, tak i zaměstnavateli. Zaměstnanec chrání před okamžitým výpadkem finančních prostředků při ztrátě zaměstnání a umožňuje mu obstarat si novou práci a předejít tak případné tíživé sociální situaci. Naopak zaměstnavatele chrání výpovědní doba před okamžitým výpadkem pracovní síly a umožňuje mu najít si náhradu za zaměstnance, s nímž je pracovní poměr rozvazován.⁵⁷

V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, která musí být pro zaměstnavatele i zaměstnance stejná. Ustanovení § 51 zákoníku práce stanovuje nejméně dvouměsíční výpovědní dobu, ale současně umožňuje, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem písemně sjednali i delší výpovědní dobu. K prodloužení výpovědní doby může dojít jak při vzniku pracovního poměru, tak i v průběhu jeho trvání, či při jeho skončení, nejpozději však ke dni, který předchází začátku plynutí výpovědní doby.⁵⁸ Prodloužit výpovědní dobu je navíc možné jen písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud by nebyla splněna podmínka písemnosti, je taková smlouva relativně neplatná. Naopak zkrátit výpovědní dobu možné není. Maximální délku výpovědní doby zákoník práce nestanovuje, ale současně je třeba mít na zřeteli, že by výpovědní doba měla být přiměřená, resp. nesmí bránit faktickému rozvázání pracovního poměru.

Zaměstnavatel ani zaměstnanec nejsou povinni uvádět ve výpovědi výpovědní dobu, případně pokud by výpovědní doba byla uvedena nesprávně, nezpůsobuje to neplatnost výpovědi. K tomu rozhodnutí NS:

„Neuvěde-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní doby.“⁵⁹

Plynutí výpovědní doby je upraveno zákoníkem práce a jedná se o speciální ustanovení vůči obecným ustanovení § 605 až 608 OZ týkajícího se plynutí času. Výpovědní doba začíná plynout prvním dnem kalendářního měsíce následujícího

⁵⁷ JANŠOVÁ, Marie. § 51 [Výpovědní doba]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 185.

⁵⁸ PTÁČEK, Lubomír. § 51 [Výpovědní doba]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 294, marg. č. 5.

⁵⁹ Rozsudek NS ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

po měsíci, v němž byla výpověď doručena a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, a to bez ohledu na to, zda konec výpovědní doby připadá na den pracovního klidu.⁶⁰

Z plynutí výpovědní doby však existují výjimky, které zákoník práce stanovuje v § 51a (viz níže), § 53 odst. 2 (viz kapitola 5.1.), § 54 písm. c) (viz kapitola 4.7.) a konečně § 63 (viz níže).

V době plynutí výpovědní doby trvá pracovní poměr a zaměstnanec i zaměstnavatel jsou povinni plnit veškeré povinnosti, které pro ně vyplývají z pracovního poměru.⁶¹ Pokud zaměstnavatel zaměstnanci nebude ochoten nebo schopen práci přidělovat, jedná se o překážky na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží po dobu výpovědní doby náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 208 ZP). Těchto překážek se v praxi využívá zejména za účelem ochrany zaměstnavatele před zneužitím citlivých informací ze strany zaměstnance.⁶²

Výjimka dle ustanovení § 51a zákoníku práce se týká výpovědní doby v případě, kdy je dána výpověď ze strany zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován dle § 339 ZP nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu. Zde pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

Pokud však zaměstnanec nebyl informován o takovém přechodu dle § 339 ZP nejpozději 30 dní předem dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, může z tohoto důvodu dát výpověď s tím, že:

- a) pokud byla dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti přechodu, skončí pracovní poměr dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu,

⁶⁰ DOLEŽÍLEK, Jiří, DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, KOŠNAR, Michael, RANDLOVÁ, Nataša, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-10-15]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X. Odkaz: <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/2000/1/2/komentar-wkcr-c-262-2006-sb-zakonik-prace-komentar>

⁶¹ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 266.

⁶² JANŠOVÁ, Marie. § 51 [Výpovědní doba]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 186, marg. č. 5.

- b) pokud byla dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu, skončí pracovní poměr uplynutím patnáctidenní výpovědní doby, která začíná plynout dnem, v němž byla doručena zaměstnavateli.

Výjimka dle § 63 ZP se týká ochranné lhůty v případě hromadného propouštění. Zákon zde uvádí, že pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele, kterou je zaměstnavatel povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Toto se však neuplatní v případě, že bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele. Pokud by však 30denní lhůta od doručení písemné zprávy, kterou má zaměstnavatel povinnost doručit krajské pobočce Úřadu práce, uplynula dříve než výpovědní doba zaměstnance, skončí jeho pracovní poměr až uplynutím výpovědní doby.

4. Konkrétní důvody výpovědi

4.1. Výpověď dle § 52 písm. a) zákoníku práce

Prvním zákonným důvodem k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je případ, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší.

Zrušení zaměstnavatele není možné ztotožňovat se zrušením právnické osoby, a též nijak nesouvisí se ztrátou právní osobnosti právnických a fyzických osob. Zrušení je třeba chápat ve smyslu § 52 písm. a) ZP, který spočívá v promítnutí organizačních změn do postavení zaměstnavatele.⁶³

„Dojde-li ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, znamená to, že zaměstnavatel v důsledku této organizační změny pozbyl možnost zaměstnance dále zaměstnávat, neboť nemá (objektivně vzato) možnost mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo ve své zrušené části, v níž zaměstnanec dosud pracoval.“⁶⁴

NS v tomto rozsudku též definoval, co se rozumí zrušením zaměstnavatele nebo jeho části. Ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části dochází v případě, kdy zaměstnavatel nadále nehodlá provozovat činnost, respektive přestává vykonávat činnosti, které dosud vykonával a pro které zaměstnával v pracovněprávních vztazích zaměstnance a v důsledku toho nebude schopen tyto zaměstnance nadále zaměstnávat, protože pozbyl možnost přidělovat práci dle pracovní smlouvy zaměstnanci, který tuto práci vykonává ve zrušované části. NS zde dále judikoval, že v případě, kdy zaměstnavatel ruší svou část, přímo vyplývá, že tuto organizační změnu přijal právě proto, že nadále již nehodlá provozovat činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů zaměstnavatele samotného. Kdyby totiž zaměstnavatel po zrušení své části nadále provozoval činnost dosud vykonávanou ve zrušované části, nejednalo by se o výpovědní důvod dle § 52 písm. a) ZP, ale dle § 52 písm. c) ZP, tedy by se jednalo o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, případně jinou organizační změnu.

Co se rozumí částí zaměstnavatele je opět vyjádřeno v rozhodnutí NS. *„Částí organizace se rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, již se*

⁶³ PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 304, marg. č. 12.

⁶⁴ Rozsudek NS ze dne 20. 09. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005

*podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti; zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace.*⁶⁵

Dále je třeba zmínit, že rozhodnutí zaměstnavatele o jeho zrušení nebo zrušení jeho části není právním jednáním, ale jednáním faktickým a soud jej nepřezkoumává.⁶⁶ Je však třeba odlišit případy, kdy zaměstnavatel činí taková organizační opatření, jimiž sleduje útlum svých výrobních nebo jiných činností, aniž dochází k úplnému zastavení činnosti zaměstnavatele nebo jeho části. Toto však není zrušením zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu § 52 písm. a) ZP.⁶⁷

Zrušením zaměstnavatele nebo jeho části není ani situace, kdy dojde k přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele. Typicky k tomuto dochází v případě převodu činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, zrušení zaměstnavatele rozdělením, o němž rozhodl jiný orgán, anebo pokud nastala jiná právní skutečnost, s níž zákoník práce nebo jiný právní předpis spojuje takový následek.⁶⁸

Závěrem k tomuto důvodu je třeba zmínit, že zaměstnavatel může zaměstnanci dát platnou výpověď z důvodu jeho zrušení, popřípadě jeho části, jen pokud účinnost zrušení nastane nejpozději ke dni rozvázání pracovního poměru, tj. ke dni, kdy uplynula výpovědní doba. V případě, že by byl pracovní poměr rozvázán ke dni dřívějšímu, není dán výpovědní důvod a výpověď je neplatná. Pokud však nastane opačná situace, tedy zaměstnavatel bude zrušen ještě přede dnem rozvázání pracovního poměru, není toto překážkou platnosti výpovědi. Jedná se o překážku na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci však vzniká právo na náhradu mzdy či platu, a to po dobu od ukončení činnosti zaměstnavatele do uplynutí výpovědní doby.⁶⁹

⁶⁵ Rozsudek NS ze dne 06. 05. 1997, sp. zn. 2 Cdo 1053/96, též Usnesení NS ze dne 27. 04. 2016, sp. 21 Cdo 1282/2016

⁶⁶ JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 193, marg. č. 5.

⁶⁷ Rozsudek NS ze dne 23. 02. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009

⁶⁸ PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 304, marg. č. 14.

⁶⁹ JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 194, marg. č. 9.

4.1.1. Úvahy de lege ferenda

Označení „ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část“ není terminologicky správné, vzhledem k tomu, že ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části vůbec dojít nemusí. Důvod uvedený v § 52 písm. a) ZP se použije též v případě, kdy zaměstnavatelem je fyzická osoba, kterou zrušit nelze, ale může svou činnost ukončit.

Problém zde není toliko v obsahu, které se pod tímto ustanovením nachází, jako spíše v použité terminologii, přičemž příhodnější výraz by mohl být „ukončuje-li zaměstnavatel svou činnost nebo její část“. Ukončit svou činnost může jednak fyzická, tak i právnická osoba, a jednak tento výraz bude více odpovídat obsahu nacházejícímu se pod tímto ustanovením.

4.2. Výpověď dle § 52 písm. b) zákoníku práce

Druhým zákonným důvodem ke zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je případ, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje.

V tomto případě zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci stanovený druh práce, ale nemůže dostát povinnosti přidělovat práci ve sjednaném místě, a to právě z důvodu, že se přemístil jinam.⁷⁰

Pro naplnění tohoto výpovědního důvodu je rozhodující ujednání pracovní smlouvy o místě výkonu práce, což je jedna z náležitostí pracovní smlouvy. Znamená to tedy, že zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v jiném než ve smlouvě sjednaném místě. V pracovní smlouvě lze ale sjednat i více míst výkonu práce.

„Zákoník práce rozlišuje mezi místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě a pracovištěm (případně pravidelným pracovištěm). Místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě se rozumí obec, organizační jednotka nebo jinak určené místo, v němž se zaměstnanec v pracovní smlouvě zavázal konat práci pro zaměstnavatele. Pracoviště je pak místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly.“⁷¹

Z tohoto rozhodnutí NS též vyplývá, že zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele ve sjednaném místě výkonu práce a přeložit zaměstnance do jiného

⁷⁰ Rozsudek NS ze dne 20. 09. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005

⁷¹ Usnesení NS ze dne 12. 05. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2287/2004

místa smí zaměstnavatel pouze s jeho souhlasem a jen pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Pokud by souhlas nebyl dán, je takové přeložení neplatné. To tedy znamená, že zaměstnanec plní své pracovní úkoly dle pokynu zaměstnavatele na pracovišti, které se musí nacházet tam, kde je sjednáno místo výkonu práce v pracovní smlouvě.

Pro zajímavost lze ještě uvést, že NS v tomtéž rozhodnutí judikoval, že vymezení „území ČR“, jakožto místo výkonu práce, je dostatečně určité, protože dle čl. 11 Ústavy ČR, území ČR tvoří nedílný celek, jehož státní hranice mohou být měněny jen ústavním zákonem a dále pak též zákon o státních hranicích, který úzeji definuje území ČR. Nicméně užití místa výkonu celé ČR nebude obhajitelné u všech profesí. Typicky bude možné sjednat jako místo výkonu práce celou ČR u obchodních zástupců, stavbyvedoucích apod.

K přemístění zaměstnavatele nebo jeho části tak dochází v případě, kdy zaměstnavatel přemístí provozování svých činností do jiného místa, než ve kterém je povinen přidělovat práci zaměstnanci dle pracovní smlouvy.⁷²

Pokud je v pracovní smlouvě sjednána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako místo výkonu práce např. obec, resp. místo výkonu práce je vymezeno širěji, pak změna sídla zaměstnavatele nebo přemístění pracoviště do jiného místa, avšak stále v rámci této obce, resp. v rámci v pracovní smlouvě vymezeného místa výkonu práce, nezakládá důvod výpovědi dle § 52 písm. b) ZP. K tomu se vyjádřil i NS ve svém rozhodnutí:

„Přemístění zaměstnavatele nelze mechanicky ztotožňovat se změnou zaměstnavatelova sídla zapsaného do veřejného rejstříku nebo skutečného sídla, je-li zaměstnavatel právnickou osobou, nebo sídla podnikatele u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, neboť změna sídla nemusí mít nutně za následek také převedení podnikání nebo provozu jiných činností (úkolů) zaměstnavatele na jiné místo. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části není pracovněprávním, ale tzv. faktickým jednáním, na něž nedopadají důvody nicotnosti nebo neplatnosti.“⁷³

Stručně řečeno, zaměstnavatel svým přemístěním, popřípadě své části, pozbývá možnosti přidělovat zaměstnanci práci v místě, kam byl provoz jeho činností přemístěn. Zároveň je třeba říci, že přemístí-li se pouze část zaměstnavatele, může být výpověď dána jen tomu zaměstnanci, který pracoval

⁷² JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 194, marg. č. 13.

⁷³ Rozsudek NS ze dne 27. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3551/2017

v přemístěné části a kterému proto nelze přidělovat nadále práci na místě sjednaném v pracovní smlouvě nebo stanoveném při jmenování na pracovní místo.⁷⁴

4.2.1. Úvahy de lege ferenda

Opět použitá terminologie „přemístuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část“ není správná. Stejně jako v případě, kdy zaměstnavatel svou činnost ruší, aniž by ve skutečnosti došlo ke zrušení právnické osoby, může zaměstnavatel svou činnost přemístit, aniž by bylo přemístěno samotné sídlo zaměstnavatele. Z těchto důvodů a z hlediska sjednocené terminologie (za předpokladu použití terminologie „ruší-li zaměstnavatel svou činnost“) by bylo vhodnější použít slova „přemístuje-li zaměstnavatel svou činnost nebo její část“.

4.3. Výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce

Třetím zákonným důvodem k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zároveň posledním organizačním důvodem je případ, kdy se zaměstnanec stane pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Vzhledem k výše uvedenému a k tomu, aby byl zaměstnanec považován za nadbytečného a aby byla výpověď platná, je třeba splnit 3 základní podmínky:

- 1) zaměstnavatel musí přijmout rozhodnutí o organizační změně, přičemž toto rozhodnutí nemusí být písemné;
- 2) zaměstnanec se musí stát nadbytečným;
- 3) musí existovat příčinná souvislost mezi touto změnou a nadbytečností zaměstnance.

Samotné rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně nemusí být vyhlášeno či nějak zveřejněno, ale je třeba, aby s ním byl zaměstnanec, s nímž je pracovní poměr rozvazován, seznámen, a to i v případě, že takové rozhodnutí o organizačních změnách obsahuje skutečnosti tvořící obchodní tajemství, přičemž

⁷⁴ PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 305, marg. č. 20.

postačí, aby se tak stalo současně s výpovědí.⁷⁵ Není ani třeba, aby zaměstnanec v době, kdy mu byla dána výpověď, byl nadbytečný, a to z toho důvodu, že podstatný není okamžik dosažení cíle, k němuž směřuje organizační změna, ale podstatný je rozhodný den její účinnosti.⁷⁶

Příčinnou souvislostí se rozumí to, že zaměstnanec se v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele, který tímto svým rozhodnutím sleduje dosažení změny jeho úkolů, technického vybavení nebo snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, nikoliv regulaci počtu zaměstnanců, stane nadbytečným, tedy aniž by nadbytečnost zaměstnance byla cílem zaměstnavatele. Příčinná souvislost není dána tehdy, kdy zaměstnavatel rozváže pracovní poměr se zaměstnancem a následně na jeho místo přijme nového zaměstnance, zde půjde o uměle vykonstruovanou nadbytečnost a výpověď bude neplatná.

Pro tento důvod výpovědi je také charakteristické, že zaměstnavatel může i nadále (po přijetí organizační změny) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (tedy neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, protože se stal nadbytečným.⁷⁷

K nadbytečnosti tedy může dojít nejen při snižování počtu zaměstnanců zaměstnavatelem, ale též i při jeho navýšení. V případě nadbytečnosti totiž nezáleží jen na počtu zaměstnanců, nýbrž i na jejich skladbě z hlediska profesí nebo kvalifikace, tzn., že v případě nedostatku zaměstnanců vykonávajících určitou profesi nebo majících určitou kvalifikaci není vyloučeno, aby zaměstnavatel přijímal nové zaměstnance a současně měl nadbytek zaměstnanců jiné profese či kvalifikace.⁷⁸

Vzhledem k výše uvedenému nastává nadbytečnost v okamžiku, kdy práce, kterou zaměstnanec vykonává na základě své pracovní smlouvy, není již pro zaměstnavatele potřebná, avšak oproti předchozím výpovědním důvodům (tj. dle § 52 písm. a) a b) ZP) zde nejde o objektivní nemožnost přidělování práce. Podstatou nadbytečnosti je skutečnost, že práce zaměstnance není nadále pro zaměstnavatele

⁷⁵ Rozsudek NS ze dne 02.02.2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004, JANSŮVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANSŮVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 196, marg. č. 22.

⁷⁶ Rozsudek NS ze dne 16.06.2021, sp. zn. 21 Cdo 3680/2020

⁷⁷ Rozsudek NS ze dne 20. 09. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005

⁷⁸ JOUZA, Ladislav. Výpověď pro nadbytečnost. Bulletin advokacie, 2015, č. 1-2, s. 37 – 39.

zcela nebo zčásti potřebná a zaměstnavatel je z tohoto důvodu oprávněn rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost, i když by mu mohl přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná.⁷⁹

Pokud na stejné pracovní pozici vykonává práci více zaměstnanců, je zaměstnavatel oprávněn sám rozhodnout s kterým zaměstnancem rozváže pracovní poměr. Tento výběr zaměstnavatele však nesmí být diskriminační. Například pokud bude rozvázen pracovní poměr s nejstarším zaměstnancem, nesmí být důvodem věk zaměstnance a zaměstnavatel musí být schopen svou volbu případně obhájit před soudem.

V případě, že bude mít zaměstnanec za to, že s ním byl pracovní poměr rozvázen z diskriminačního důvodu, může buď podat žalobu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru ve lhůtě 2 měsíců ode dne kdy měl být pracovní poměr rozvázen (blíže k neplatnosti rozvázání pracovního poměru viz část IV.), nebo žalobu dle § 10 antidiskriminačního zákona, kterou lze podat i po uplynutí 2 měsíců. Na základě „antidiskriminační“ žaloby se lze domoci upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace a přiměřeným zadostiučiněním, které může být ve formě omluvy, ale i náhrady nemajetkové újmy v penězích.

V srpnu 2023 vstoupil v platnost zákon o ochraně oznamovatelů. I tento zákon má důsledky na rozvázání pracovního poměru výpovědí, a to i dle § 52 písm. c) ZP. Zákon o ochraně oznamovatelů stanovuje v § 4 zákaz odvetného opatření vůči oznamovateli, jímž zpravidla bude zaměstnanec. Mezi odvetná opatření patří i rozvázání pracovního poměru, což se uplatní zejména ve zkušební době. Nicméně může nastat situace, že se zaměstnanec stane nadbytečným a současně tento zaměstnanec bude oznamovatelem dle zákona o ochraně oznamovatelů. Vzhledem k praxi zaměstnavatelů lze předpokládat, že někteří zaměstnavatelé budou mít tendence zastříť odvetné opatření právě nadbytečností. Zaměstnavatel však bude opět povinen prokázat, že důvodem rozvázání pracovního poměru je nadbytečnost a nikoli to, že je zaměstnanec oznamovatelem.

Zaměstnanec se dále stane nadbytečným v případě, pokud odpadla jen část jeho pracovní náplně, popřípadě jedna z více prací, které byly mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednány a zaměstnanec tak přestane být ve

⁷⁹ Rozsudek NS ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011

svém pracovním úvazku (pracovní době) plně vytižen, přičemž zaměstnavatel není povinen takovému zaměstnanci jinou práci či kratší pracovní úvazek.⁸⁰

Vždy je však třeba mít na zřeteli, že nadbytečnost zaměstnance nastává a též se posuzuje ve vztahu k druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel však nemá povinnost při faktickém výkonu pracovní činnosti využít sjednaný druh práce v celém rozsahu, tzn. že práce, kterou zaměstnanec fakticky vykonává, musí odpovídat sjednanému druhu práce, nicméně nemusí vykonávat všechny činnosti spadající pod sjednaný druh práce.⁸¹ Takže pokud zaměstnanci odpadne činnost, kterou dosud nevykonával, může vykonávat činnost, která spadá pod sjednaný druh práce, avšak pokud zaměstnanec tuto jinou činnost odmítne, stává se nadbytečným.

K problematice nadbytečnosti existuje hned několik rozhodnutí soudů, přičemž příkladem lze uvést následující rozhodnutí NS, v němž je vyjádřena dlouhodobě ustálená rozhodovací praxe:

„K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce patří mimo jiné to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů organizace, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně

⁸⁰ Rozsudek NS ze dne 18.12.2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012

⁸¹ Rozsudek NS ze dne 26.08.2021, sp. zn. 21 Cdo 456/2020

*zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.*⁸²

Důvod, proč soud není oprávněn rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách přezkoumávat, uvedl v tomtéž rozhodnutí NS, přičemž tímto důvodem je to, že oné rozhodnutí zaměstnavatele není právním jednáním, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu a jde tak pouze o tzv. faktický úkon, který je předpokladem pro právní jednání tam, kde to právní předpisy stanoví a který není sám o sobě způsobilý přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu.

Rozhodnutí o organizační změně nelze tedy rozporovat samostatně, nicméně soud může zkoumat jeho cíl, smysl a též zda není v rozporu s dobrými mravy. Z toho vyplývá, že pokud například cílem rozhodnutí o organizační změně byla nadbytečnost zaměstnance, bude výpověď z pracovního poměru posouzena jako neplatná.

V praxi se však lze setkat i s odlišnými názory NS, a to zejména v případech, kdy došlo k jinému organizačnímu uspořádání zaměstnavatele, v jehož důsledku dochází například ke sloučení pozic, k jejich oddělení apod. Existuje tedy názor NS, že pokud je zrušena pozice a v důsledku zrušení pozice je propuštěn zaměstnanec, který na této pozici vykonával práci, musí zaměstnavatel zrušit i ty úkoly, které jsou s touto pozicí spojené. Pokud by tyto úkoly jen převedl na jinou pozici, nešlo by o nadbytečnost. NS vyslovil následující:

„Za situace, kdy činnosti vykonávané zaměstnancem před organizační změnou provedenou u zaměstnavatele zůstaly po účinnosti tohoto opatření pro zaměstnavatele stále potřebné a kdy tyto činnosti měly být nadále zajišťovány jinými zaměstnanci zaměstnavatele, zjevně nejde o případ, kdy by rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně v dané věci reflektovalo skutečnost, že zaměstnavatel nebude mít možnost (vůbec nebo v původním rozsahu) plnit povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (pro její nepotřebnost), kterou je zaměstnanec jinak schopen a ochoten vykonávat, vzhledem k tomu, že zaměstnanec se pro něj stává od účinnosti organizačních změn nadbytečným. Vzhledem k tomu, že se zaměstnanec za těchto okolností nestal nadbytečným z hlediska druhu jím vykonávané práce (jeho pracovní činnosti),

⁸² Usnesení NS ze dne 22. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2972/2008

*nemůže být jiné organizační uspořádání zaměstnavatele spojené s nahrazením činnosti zaměstnance činností jiných zaměstnanců podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle ustanovení §52 písm. c) zák. práce.*⁸³

4.3.1. Úvahy de lege ferenda

Z důkladného zkoumání problematiky nadbytečnosti, vyvstávají dva kolidující názory. Dle jednoho názoru nelze rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem pro nadbytečnost, pokud úkoly, které dosud vykonával, jsou i po jeho propuštění z důvodu nadbytečnosti pro zaměstnavatele stále potřebné a jejich případné přerozdělení mezi jiné, stávající, zaměstnance nezakládá důvod nadbytečnosti. Oproti tomu dle druhého názoru, lze pracovní poměr se zaměstnancem rozvázat za účelem zvýšení efektivnosti práce a půjde tak o nadbytečnost.

S prvním názorem, vysloveným zejména NS ve výše uvedeném rozsudku (21 Cdo 2932/2016) však nelze souhlasit. Pokud se zaměstnavatel rozhodne, že práci jednoho zaměstnance, který například má skvělé pracovní výsledky, ale dochází k nim velmi pomalu, resp. není tak výkonný, jako jiní zaměstnanci a tito jiní zaměstnanci zvládnou bez potíží jeho práci, jinak řečeno přerozdělí úkoly dotyčného zaměstnance mezi jiné, stávající, zaměstnance, dojde ke zvýšení efektivnosti práce a též snížení nákladů zaměstnavatele a je tedy zřejmé, že takový zaměstnanec je nadbytečný a výpověď z pracovního poměru musí být platná.

Jinou situací by bylo, kdyby byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr pro nadbytečnost a následně by na stejnou pracovní pozici byl přijat nový zaměstnanec, který by vykonával tytéž úkoly, zde se pak lze přiklonit k tomu, že nadbytečnost není dána.

Judikatura v problematice nadbytečnosti není jednotná a je tak roztržštěna na několik názorů NS. Je zřejmé, že posouzení nadbytečnosti je nelehký úkol, a to i pro odborníky. Vždy je samozřejmě třeba přihlížet ke konkrétním okolnostem posuzovaného případu, nicméně si myslím, že by úprava a její výklad měly být pro zaměstnavatele trochu méně svazující.

Řešením roztržštěnosti názorů by tak mohlo být sjednocující stanovisko NS, které by konečně vyřešilo nejednotu názorů, která panuje při rozhodování o žalobě

⁸³ Rozsudek NS ze dne 25. 01. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2932/2016

o neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. c) ZP. Tímto sjednocujícím stanoviskem by tak mohla být nastolena právní jistota.

4.4. Výpověď dle § 52 písm. d) zákoníku práce

V případě výpovědi dle § 52 písm. d) ZP, kterou je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci, je prvním ze dvou zdravotních důvodů na straně zaměstnance a jde o případ, kdy zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Definice tohoto výpovědního důvodu je obsáhlá, a tak se jeví jako vhodné nejprve rozebrat a tím vysvětlit výrazy v této definici použité.

Prvním výrazem, kterým se bude tato práce zabývat je lékařský posudek. Lékařský posudek je, s výjimkou případu, kdy se zaměstnancem lze rozvázat pracovní poměr výpovědí proto, že dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, předpokladem k výpovědi dle § 52 písm. d) ZP, ale i § 52 písm. e) ZP.

Samotný lékařský posudek je upraven zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (dále jen „ZSZS“). Účelem lékařského posudku je mimo jiné (a pro pracovněprávní účely) zhodnocení (i) zdravotní náročnosti pro výkon práce a povolání, pro které je osoba posuzována, a (ii) podmínek, za kterých je činnost vykonávána, nebo (iii) nároků činnosti na zdraví posuzované osoby. Lékařský posudek vydávají pro pracovněprávní účely poskytovatelé pracovnělékařských služeb (dle § 54 ZSZS), což jsou lékaři, resp. poskytovatelé v oboru všeobecné praktické lékařství nebo poskytovatelé v oboru pracovní lékařství. Pokud zaměstnavatel má podezření na vznik nemoci z povolání u zaměstnance, je povinen vyslat jej na další pracovnělékařskou prohlídku za účelem potvrzení, resp. vyvrácení takového podezření. Tuto prohlídku provádí specializovaný poskytovatel pracovnělékařských služeb, který má povolení k uznávání nemocí z povolání.⁸⁴

⁸⁴ L.DROSCOVÁ, M. STRAKA, T. JÍCHA. epravo.cz: Tohle je na výpověď! Co dělat, pokud zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k práci ze dne 25.03.2022.

Dále také dle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení (dále jen „ZOPSZ“) posuzují zdravotní stav a pracovní schopnost okresní správy sociálního zabezpečení pro účely poskytnutí dávek a průkazu osoby se zdravotním postižením. Tyto úkony však mohou provádět pouze lékaři, nicméně na základě novely zákona účinné od 01. 01. 2023 může pomoci s lékařským posudkem nově též odborný nelékařský zdravotní pracovník, jímž se rozumí nelékařský zdravotnický pracovník, který je způsobilý k výkonu povolání všeobecná sestra, dětská sestra, porodní asistentka, ergoterapeut, zdravotně-sociální pracovník, zdravotnický záchranář nebo fyzioterapeut a který získá zvláštní odbornou způsobilost pro plnění těchto úkolů absolvováním certifikovaného kurzu, který musí být splněn do 24 měsíců ode dne nástupu odborného nelékařského zdravotnického pracovníka do zaměstnání.⁸⁵ Práce těchto odborných nelékařských pracovníků spočívá v pomoci při přípravě podkladů k lékařskému posudku, ale samotný posudek musí být i nadále schválen a podepsán lékařem.

Pracovnínelékařskými službami se rozumí preventivní zdravotní služby, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví zaměstnance, provádění pracovnínelékařských prohlídek, které jsou preventivní, a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovišti nad výkonem práce.⁸⁶

Dle § 43 odst. 3 ZSZS musí být dále z lékařského posudku zřejmé, zda je posuzovaná osoba zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá či zdravotně způsobilá s podmínkou, případně zda pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost. V případě, že je posudek vydáván z důvodu určení, zda je onemocnění způsobeno pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, je třeba v posudkovém závěru uvést, zda posuzovaná osoba smí, nebo nesmí nadále vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz či nemoc z povolání.

S tímto souvisí pojem dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, což je druhým předpokladem pro výpověď dle § 52 písm. d) ZP. Důvodem k výpovědi však nebude situace, kdy půjde pouze o dočasnou,

<https://www.epravo.cz/top/clanky/tohle-je-na-vypoved-co-delat-pokud-zamestnanec-pozbyl-zdravotni-zpusobilost-k-praci-114410.html>

⁸⁵ § 8 odst. 1 a 4 ZOPSZ

⁸⁶ § 53 odst. 1 ZSZS

krátkodobou změnu zdravotního stavu. Dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci se rozumí zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významné pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, za předpokladu, že tento stav bude trvat déle než 180 dnů a výkon jeho práce by vážně ohrozil jeho zdraví.⁸⁷

Teprve tehdy, kdy v závěru lékařského posudku bude uvedeno, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu své dosavadní práce, a to z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání, dojde k založení důvodu pro výpověď dle § 52 písm. d) ZP, případně k přeložení na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. b) ZP. Přeložení na jinou práci je jedna ze změn pracovního poměru dle ZP, přičemž § 41 odst. 1 ZP stanovuje případy, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci.

Zákoník práce nijak neupravuje situaci, zda je zaměstnavatel povinen nejprve převést zaměstnance na jinou vhodnou práci a teprve v případě, že nedojde ke vzájemnému konsenzu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, může využít výpovědi. K tomuto se tak vyjádřil NS:

„Nesmí-li zaměstnanec konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání a odmítne-li konat jinou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl, nebo nechce-li konat jinou práci, na kterou ho zaměstnavatel podle § 41 odst. 1 písm. b) ZP převedl bez jeho souhlasu, nejsou tyto skutečnosti na újmu jeho práva na odstupné, které mu náleží podle § 67 odst. 2 ZP při rozvázání pracovního poměru.“⁸⁸

Vzhledem k tomu, že ztráta zdravotní způsobilosti konat dosavadní práci bývá zpravidla dlouhodobého až trvalého charakteru, a pokud zaměstnavatel zaměstnance převede z tohoto důvodu na jinou práci a zaměstnanec s tímto převedením souhlasí, lze jen doporučit, aby se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na změně pracovní smlouvy.

Je však ponecháno na vůli zaměstnavatele, pro jakou variantu se rozhodne, zda převede zaměstnance na jinou práci nebo zda přistoupí k výpovědi dle § 52 písm. d) ZP.

Lékařský posudek musí být dle § 43 odst. 1 písm. c) ZSZS vydán do 45 dnů ode dne obdržení nebo ústního podání žádosti a poté je předán poskytovatelem

⁸⁷ JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 201, marg. č. 42.

⁸⁸ Usnesení NS ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016

pracovnílékařských služeb zaměstnanci i zaměstnavateli (pokud o lékařský posudek požádal), přičemž právní účinky lékařského posudku nastávají pro osobu, které byl předán, (tedy jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele), dnem jeho prokazatelného předání.⁸⁹ Prokazatelným předáním se dle § 44 odst. 2 ZSZS rozumí jeho převzetí zaměstnancem nebo zaměstnavatelem stvrzené jeho podpisem s uvedením data převzetí a identifikace přebírající osoby a též s uvedením důvodu vydání posudku nebo na základě doručení provozovatelem poštovních služeb (včetně doložení doručenky), anebo na základě elektronického doručení podepsaného způsobem, se kterým jiný právní předpis spojuje účinky vlastnoručního podpisu. Za prokazatelné předání se považuje i případ, kdy osoba oprávněná převzít lékařský posudek, jej převzít odmítne nebo jeho převzetí odmítne podepsat.

V případě nesouhlasu se závěry lékařského posudku, ať už ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, lze podat do 10 pracovních dnů ode dne prokazatelného předání lékařského posudku návrh na jeho přezkoumání poskytovateli pracovnílékařských služeb, který ho vydal.⁹⁰ Je třeba uvést, že návrh na přezkoumání lékařského posudku nemá odkladný účinek. V případě přezkumu lékařského posudku má tak poskytovatel pracovnílékařských služeb dvě možnosti, a to buď vyhovět návrhu v plném rozsahu a napadený lékařský posudek zrušit a vydat nový, nebo v plném rozsahu nevyhovět a postoupit spis spolu s tímto návrhem příslušnému správnímu orgánu, který musí lékařský posudek přezkoumat do 30 dnů. Tímto správním orgánem je správní orgán, který udělil poskytovateli oprávnění k poskytování zdravotních služeb. Proti rozhodnutí správního orgánu již není možné podat žádný další opravný prostředek.

Zajímavostí také je, že lékařský posudek je od roku 2017 jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele závazný, a to z toho důvodu, že ačkoliv se nejedná o správní rozhodnutí, které zasahuje do práv a povinností zaměstnance nebo zaměstnavatele, je lékařskému posudku propůjčena forma správního rozhodnutí.⁹¹ Toto však nemá vliv na možnost soudu v řízení o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru lékařský posudek, který by podkladem

⁸⁹ JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 202, marg. č. 44.

⁹⁰ § 46 odst. 1 ZSZS

⁹¹ E-pravo: (Ne)závaznost lékařského posudku v pracovněprávních vztazích ze dne 08. 06. 2021, <https://www.epravo.cz/top/clanky/nezavaznost-lekarskeho-posudku-v-pracovnepravnich-vztazich-113081.html>

napadené výpovědi, dále přezkoumávat. Znamená to, že je na zaměstnavateli, aby unesl své důkazní břemeno a prokázal, že výpovědní důvod je dán. Lékařské posudky tak nadále dle judikatury NS a ÚS zůstávají nezávazným dobrozdáním. K tomuto se vyjádřil Ústavní soud následovně:

„Posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče⁹² o způsobilosti k práci určitého zaměstnance není aktem vrchnostenského orgánu nadaného právem rozhodovat o právech a povinnostech, ale jde o odborné stanovisko lékaře, který zákonem předvídaným a vyžadovaným způsobem poskytuje součinnost zaměstnavateli. Ten je pak teprve tím, kdo na podkladě zjištění a závěrů lékaře činí konkrétní úkony v rámci pracovněprávního vztahu, kterými zasahuje právní sféru zaměstnance. Podle názoru Ústavního soudu je posudek o zdravotním stavu souhrnem medicínských či biofyzikálních zjištění, k nimž dospěje posuzující lékař použitím exaktních přírodovědeckých metod. Tato činnost nemá nic společného s výkladem obecné právní normy a její následnou aplikací na zjištěný faktický stav. Jako rozhodnutí lze posudek vnímat jen v nejjobecnějším smyslu tohoto slova, tedy že lékař při posuzování zdravotního stavu volí (rozhoduje) mezi tím, zda aktuální zdravotní stav zaměstnance umožňuje vykonávat dosavadní práci, či nikoliv. Jinak platí, že o zdravotním stavu se nerozhoduje, ten se zjišťuje. Navíc zdravotní stav je nepochybně veličinou proměnnou.

Tentýž závěr platí ohledně povahy přezkumu lékařského posudku. Ani tento přezkumný akt nezakládá, nemění, neruší ani závazně neurčuje práva či povinnosti ve smyslu § 65 odst. 1 soudního řádu správního. Ostatně tento přezkum se omezuje pouze na otázku správnosti, neboť jeho výsledkem může být buď potvrzení vydaného posudku, nebo jeho zrušení, nikoliv však jeho změna. Listinou garantované právo na soudní ochranu Ústavní soud vykládá materiálně, tedy v tom smyslu, že záleží na faktickém naplnění jeho obsahu, a je vedlejší, zda reálně je ochrana poskytována soudy na úseku soudnictví občanskoprávního či správního. Dobrodiní soudního přezkumu musí být nicméně zachováno. Jinými slovy, správnou cestou k obraně práv zaměstnance v případech obdobných posuzovanému je žaloba na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek o zdravotní způsobilosti.“⁹³

Názor NS je následující:

⁹² Pozn.: výraz používaný do 01. 04. 2012 pro poskytovatele pracovnělékařských služeb

⁹³ Nález Pl. ÚS 11/08 ze dne 23.09.2008

„Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nelze ani za právní úpravy účinné od 1. 11. 2017 považovat za rozhodnutí, z něhož by mohl soud bez dalšího vycházet v občanském soudním řízení ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2 o. s. ř.“⁹⁴

V neposlední řadě je třeba zmínit též rozhodnutí Nejvyššího soudu, který se vyjádřil tak, že aby lékařský posudek vedl sám o sobě k závěru o dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, předpokládá se, že posouzení výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření, výpis ze zdravotnické dokumentace zaměstnance a zdravotní náročnosti pro výkon práce, pro kterou je zaměstnanec posuzován, provedené dle hledisek uvedených v § 2 písm. a) vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, bude vyjádřeno v takové formě, která by byla závazná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, ale též i pro soudy, správní úřady a jiné orgány, které v příslušném řízení mohou posuzovat pracovněprávní úkony a jiné pracovněprávní skutečnosti, pro něž bylo podkladem posouzení zdravotního stavu zaměstnance. Kdyby takovým posouzením nebyly soudy, správní úřady a jiné orgány vázány, pak to nutně znamená, že pracovněprávní úkony a jiné pracovněprávní skutečnosti, pro něž je posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance významné, nemohou být v příslušném řízení posuzovány jen a pouze na základě lékařského posudku, ale na základě všech poznatků získaných dokazováním, tj. včetně znaleckých posudků o zdravotním stavu zaměstnance.

Nejvyšší soud dále uvádí, že lékařský posudek není rozhodnutím nebo jiným správním aktem, který by byl závazný pro zaměstnance nebo zaměstnavatele, a tedy ani pro soud, který by v řízení tuto pracovněprávní skutečnost posuzoval. Dále dle Nejvyššího soudu:

„Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod, může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb pouze tehdy, pokud má všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jeho správnosti. V případě, že lékařský posudek nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů

⁹⁴ Rozsudek NS ze dne 26.08.2021, sp. zn. 21 Cdo 1096/2021

zaměstnanec nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků. Uvedené současně znamená, že výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci není neplatným pracovněprávním úkonem jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem; uplatní-li zaměstnanec žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru, soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnavatel dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.“⁹⁵

Dalším pojmem použitým v definici v § 52 písm. d) ZP je pracovní úraz. Pracovním úrazem se dle § 271k odst. 1 až 3 ZP rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, pokud k nim došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jako pracovní úraz se též posuzuje úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

Zákoník práce však uvádí i ty úrazy, které se za pracovní nepovažují a jedná se tak o úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání nebo zpět.

Působení zevních vlivů neznamena jen působení zevních sil, jako je například pád nějakého břemene, ale může spočívat i v působení vlastní tělesné síly, čímž se rozumí například zakopnutí, uklouznutí apod. Působení zevních sil musí být také krátkodobé a náhlé, což je jeden z definičních rysů, které odlišují pracovní úraz od onemocnění. A konečně, působení zevních sil musí být násilné, což znamená, že k pracovnímu úrazu došlo za situace, kdy je zaměstnanec nucen okamžitým vypětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak nadměrně a neobvykle svou námahu.⁹⁶

⁹⁵ Rozsudek ze dne 04.05.2015, sp. zn. 21 Cdo 4972/2015, shodně rozsudek ze dne 29.01.2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015

⁹⁶ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 269 [Odpovědnost za škodu vzniklou úrazem nebo nemocí z povolání]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1018, marg. č. 4.

To, zda je poškození zdraví pracovním úrazem, je otázka právní a je zapotřebí zkoumat, zda zjištěné skutkové okolnosti, za nichž došlo k poškození zdraví, naplňují skutkovou podstatu již zmíněného § 271k odst. 1 ZP. To znamená, že není na lékaři (znalci), aby prokázal, zda určitý úraz je pracovním úrazem, nicméně jeho součinnost je nezbytná, pokud je sporné, k jakému poškození zdraví došlo v příčinné souvislosti se zjištěným úrazovým dějem. Předpokladem pro posouzení úrazu jako pracovního není ani skutečnost, že byl úraz zapsán do evidence v knize úrazů, kterou je zaměstnavatel povinen vést.⁹⁷

Dalším pojmem je nemoc z povolání. Zákoník práce v § 271k odst. 4 uvádí, že nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené v zvláštním právním předpisu. Tímto zvláštním právním předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Toto nařízení vlády definuje nemoci z povolání jako nemoci, které vznikají nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se též rozumí akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek. Jednotlivé nemoci z povolání včetně podmínek jejich vzniku jsou pak uvedeny v seznamu nemocí z povolání, který tvoří přílohu k tomuto nařízení vlády.

Seznam uvádí mnoho typů nemocí, které zde nebudu uvádět. Lze však uvést, že v seznamu jsou nemoci rozděleny na nemoci z povolání způsobené chemickými látkami (je zde uvedeno 58 druhů nemocí a jako příklad lze uvést nemoc z olova nebo jeho sloučenin), nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory (zde je uvedeno 11 druhů nemocí a jako příklad lze uvést nemoc způsobená ionizujícím zářením), nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobříšnice (zde je uvedeno 13 druhů nemocí a jako příklad lze uvést rakovinu plic z radioaktivních látek), nemoci z povolání kožní (tj. nemoc kůže způsobené fyzikálními, chemickými nebo biologickými faktory), nemoci z povolání přenosné a parazitární (zde najdeme celkem 3 druhy nemocí a příkladem je nemoc přenosná ze zvířat na člověka buď přímo nebo prostřednictvím přenašečů) a konečně nemoci způsobené ostatními faktory a činiteli (tj. např. uzlíky na hlasivkách).

⁹⁷ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 269 [Odpovědnost za škodu vzniklou úrazem nebo nemocí z povolání]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1019, marg. č. 8.

Ohrožení nemocí z povolání je pak taková změna zdravotního stavu, která vznikla při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, ale nedosahují ještě takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.⁹⁸

Posledním pojmem v použité definici je nejvyšší přípustná expozice pro práce vykonávané na vybraných pracovištích. Nejvyšší přípustnou expozici stanoví svým rozhodnutím krajská hygienická stanice jako příslušný orgán ochrany veřejného zdraví.

Stanovení nejvyšší přípustné expozice má preventivní charakter, tedy jejím účelem je zabránit, aby vůbec došlo k onemocnění z povolání. Tato nejvyšší přípustná expozice se stanoví u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu práce vystavováni nepříznivým vlivům pracovního prostředí, a spočívá v určení počtu směn, po jejichž odpracování zaměstnanec nesmí již nadále tuto práci vykonávat a zaměstnavatel je povinen jej přearodit na prokazatelně méně riziková pracoviště, pokud vlivy, které mají nepříznivý vliv na zdraví zaměstnance, nelze jinak odstranit a další setrvání zaměstnance na jeho původním pracovišti by zvyšovalo nebezpečí onemocnění nemocí z povolání. Pokud však zaměstnavatel nemá jinou vhodnou práci, je dosažení nejvyšší přípustné expozice výpovědním důvodem dle § 52 písm. d) ZP.⁹⁹ Je však třeba uvést, že krajská hygienická stanice nerozhoduje o dosažení nejvyšší přípustné expozice konkrétním zaměstnancem, toto sleduje a vyhodnocuje sám zaměstnavatel.¹⁰⁰

Na závěr k tomuto výpovědnímu důvodu je třeba dodat, že pro to, aby byla výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. d) ZP platná, je rozhodný stav v době výpovědi, tzn. ke dni, v němž byla řádně doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Pokud však dojde k nějakým změnám zdravotního stavu dodatečně, při posuzování platnosti výpovědi se k nim nepřihlíží.¹⁰¹

⁹⁸ Ustanovení § 347 odst. 1 zákoníku práce

⁹⁹ PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 314, marg. č. 56.

¹⁰⁰ JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 205, marg. č. 51.

¹⁰¹ PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 313, marg. č. 54.

Z výpovědi musí být zřejmé z jakého důvodu je dávana, a proto je třeba rozlišovat, zda se jedná o výpověď pro neschopnost zaměstnance konat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání či pro její ohrožení nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, anebo zda se jedná o jiný zdravotní důvod.

V případě, že má zaměstnanec v pracovní smlouvě sjednaných více druhů práce, nelze s ním rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti, pokud zaměstnanec zdravotní způsobilost pozbyl dlouhodobě jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.¹⁰²

4.4.1. Úvahy de lege ferenda

Tyto úvahy de lege ferenda se týkají jak výpovědního důvodu dle § 52 písm. d) ZP, tak i výpovědního důvodu dle § 52 písm. e) ZP, a to proto, že budou zaměřeny na lékařský posudek, který se vztahuje k oběma důvodům.

Je značně matoucí, když zákon stanovuje, že lékařský posudek je závazný, ale judikatura tuto závaznost lékařských posudků stále nerespektuje a dále prohlašuje, že se jedná o nezávazné dobrozdání, tak jak bylo uvedeno v důvodové zprávě k ZSZS. Tomuto názoru soudů a jeho správnosti však napomáhá to, že lékařskému posudku byla forma rozhodnutí pouze propůjčena, protože svou povahou lékařská posudek není správním rozhodnutím, a to proto, že nezasahuje do práv a povinností osob.

Existuje rozhodnutí NS, dle kterého může zaměstnavatel platně přistoupit k výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. e) ZP, i když nemá k dispozici řádné posouzení zdravotního stavu zaměstnance lékařem (tedy nemá lékařský posudek), pokud v průběhu řízení prokáže, že zaměstnanec skutečně, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost. Z toho vyplývá tedy, že bez ohledu na závěry lékařského posudku, popřípadě bez ohledu na závěry rozhodnutí vydaného v přezkumném řízení, je určující objektivní zjištění, že zaměstnanec nebyl ke dni doručení výpovědi schopen výkonu práce z důvodu obecného onemocnění, v jehož důsledku pozbyl dlouhodobě pracovní způsobilost.¹⁰³

Z výše uvedeného rozhodnutí NS jinými slovy vyplývá, že k výpovědi z pracovního poměru není třeba lékařského posudku. Toto rozhodnutí je tak

¹⁰² Rozsudek NS ze dne 05.09.2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019

¹⁰³ Rozsudek NS ze dne 30. 05. 2022, sp. zn. 21 Cdo 530/2022

v rozporu se zákonem, když zákoník práce lékařský posudek evidentně vyžaduje. Ustanovení § 52 písm. d) a e) ZP odkazují na lékařský posudek, resp. že zaměstnanec není způsobilý konat práci dle lékařského posudku a pokud judikatura je toho názoru, že lékařský posudek je pouze dobrozdání, případně jej ani není třeba, lze mít za to, že dochází k popření právní jistoty zaměstnavatele, který o lékařský posudek opírá výpověď. Postup Nejvyššího soudu tak lze označit spíše za chybný.

Soudům by pravděpodobně značně ulehčilo, kdyby lékařský posudek byl závazným rozhodnutím jak pro zaměstnavatele a zaměstnance, tak i pro soudy či správní úřady, a to z hlediska rychlejšího průběhu řízení, kdy by nebylo třeba dokazovat zdravotní stav. Soud by mohl mít však tu pravomoc, v případě podezření, že rozsudek nebyl vydán oprávněným subjektem, jiné nesprávnosti lékařského posudku nebo na základě jiných zákonem stanovených opodstatněných důvodů, nařídít vydání nového lékařského posudku zpracovaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb či soudním znalcem, kterého určí soud, a to tak, aby zdravotní (ne)způsobilost zaměstnance byla postavena na jisto a byl zajištěn soulad se zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, a obsahem posudků předvídaných zákonem.

4.5. Výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce

Druhým ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance, pro které je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď, je případ, kdy zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Dle § 52 písm. e) zákoníku práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď ze zdravotních důvodů i v případě, že se nejedná o pracovní úraz, nemoc z povolání, případně ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, ale zdravotní nezpůsobilost zaměstnance byla zapříčiněna jakoukoliv jinou skutečností. Na rozdíl však od výpovědi dle § 52 písm. d) zákoníku práce zde zaměstnanci nenáleží zákonné odstupné. Společné oběma výpovědním důvodům je to, že i zde je třeba, aby zdravotní nezpůsobilost byla potvrzena lékařským posudkem, který bude vydán poskytovatelem pracovnělékařských služeb. K výkladu lékařského posudku a poskytovatelů pracovnělékařských služeb viz kapitola 4.4. této části.

Co se rozumí dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti definuje v § 43 odst. 4 ve druhé větě ZSZS a to tak, že jde o stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významné pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví. Z definice tak vyplývá, že se nemusí jednat o ztrátu trvalou.

Zajímavostí může být, že až do listopadu 2017 se vycházelo z judikатурních rozhodnutí, dle kterých se považovalo za dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti výše popsaný zdravotní stav, který ale trval alespoň 1 rok. Změna přišla až s novelou ZSZS v listopadu 2017, která obsahovala definici dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti.¹⁰⁴ Je však třeba uvést, že samotná skutečnost, že zaměstnanec byl uznán invalidním a byl mu přiznán invalidní důchod, není sama o sobě důvodem pro výpověď z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, a to proto, že stále je třeba lékařského posudku, který potvrdí dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti. Pokud takový lékařský posudek nebude zaměstnavateli zaměstnancem předložen, může zaměstnavatel požadovat, aby se zaměstnanec podrobil potřebnému vyšetření, jehož závěrem bude lékařský posudek a teprve tehdy, pokud zaměstnanec odmítne podrobit se této mimořádné lékařské prohlídce nebo jinak zmaří potřebné zjištění svého zdravotního stavu, lze dovodit zaviněné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a může být dán důvod k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo též okamžitým zrušením.¹⁰⁵

Pokud se však zaměstnanec podrobí mimořádné lékařské prohlídce a závěrem lékařského posudku bude potvrzena dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, je zaměstnavatel povinen převést takového zaměstnance na jinou vhodnou práci, pokud má takovou práci k dispozici, případně i jiný druh práce, a to i bez souhlasu zaměstnance. Jedná se však o dočasné řešení a pokud mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedojde k dohodě, jejímž obsahem bude změna druhu vykonávané práce, nezbuďte než pracovní poměr rozvázat.¹⁰⁶

¹⁰⁴ JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 207, marg. č. 59.

¹⁰⁵ Rozsudek NS ze dne 18.05.2010, sp. zn. 21 Cdo 266/2009

¹⁰⁶ L.DROSCOVÁ, M.STRAKA, T. JÍCHA. epravo.cz: Tohle je na výpověď! Co dělat, pokud zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k práci. Ze dne 25.03.2022.

Stejně jako u předchozího výpovědního důvodu, je pro platnost výpovědi dle § 52 písm. e) ZP rozhodný stav v době výpovědi, tzn. ke dni, v němž byla výpověď řádně doručena zaměstnanci do vlastních rukou a k případným pozdějším změnám zdravotního stavu se nepřihlíží.¹⁰⁷

Závěrem k oběma výpovědním důvodům lze uvést, že z konstantní judikatury Nejvyššího soudu vyplývá závěr, že není podstatné, jaký důvod výpovědi byl uveden, ale jaký důvod k rozvázání pracovního poměru skutečně vedl, což je důležité zejména z hlediska nároku zaměstnance na odstupné (viz podkapitola 4.4.1. Úvahy de lege ferenda).

4.6. Výpověď dle § 52 písm. f) zákoníku práce

Ustanovení § 52 písm. f) ZP je první oblastí, kde k rozvázání pracovního poměru dochází na základě důvodů, které spočívají na straně zaměstnance a současně které nespočívají ve zdravotním stavu zaměstnance. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo pokud nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce. Spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, může dát zaměstnanci výpověď, jen pokud byl zaměstnavatelem v době posledních dvanácti měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Tento výpovědní důvod zaměstnavateli zajišťuje, že nemusí nadále zaměstnávat takového zaměstnance, který není způsobilý vykonávat sjednaný druh práce předepsaným způsobem a který není schopen bez zavinění zaměstnavatele vyhovět při výkonu práce oprávněným požadavkům zaměstnavatele. Zaměstnanec může plnit řádně své povinnosti z pracovního poměru, jen pokud splňuje všechny předpoklady a požadavky pro řádný výkon práce.¹⁰⁸

Ze zákoníku práce vyplývá, že je rozlišováno mezi předpoklady a požadavky – předpoklady jsou stanoveny právními předpisy, kdežto požadavky

<https://www.epravo.cz/top/clanky/tohle-je-na-vypoved-co-delat-pokud-zamestnanec-pozbyl-zdravotni-zpusobilost-k-praci-114410.html>

¹⁰⁷ PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 315, marg. č. 64.

¹⁰⁸ PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 315, marg. č. 66.

jsou určeny zaměstnavatelem.¹⁰⁹ Pod ustanovením § 52 písm. f) ZP se tedy skrývají tři výpovědní důvody, a to:

- a) nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce,
- b) nesplňování požadavků pro řádný výkon práce bez zavinění zaměstnavatele,
- c) nesplňování požadavků spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích.

Nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce znamená, že pokud je právními předpisy pro výkon určité práce či profese stanoven nějaký konkrétní předpoklad, je povinen takový předpoklad zaměstnanec splnit (má obligatorní povahu) a v případě, že jej nesplňuje, zaměstnavatel nesmí takovému zaměstnanci přidělovat práci. Znamená to, že pokud zaměstnanec přestane předpoklad splňovat v průběhu výkonu své práce, nemůže nadále pracovní poměr pro sjednaný druh práce pokračovat.¹¹⁰ Předpoklady, které jsou stanoveny právními předpisy pro výkon sjednané práce, představují obecně platné nároky na výkon určité práce.¹¹¹ Předpokladem se zpravidla rozumí kvalifikační předpoklad, tedy dosažení určité kvalifikace, ale může jím být i dosažení určitého stupně vzdělání nebo třeba bezúhonnost. Jako konkrétní příklad lze uvést, že předpokladem pro výkon práce tzv. „profesionálního řidiče“ je mj. získání průkazu profesní způsobilosti.

K předpokladům se vyjádřil i NS ve svém rozsudku:

„Předpoklady pro výkon určitého druhu práce stanoví zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy (případně pracovní řády vydané na základě zmocnění uvedeného v ustanovení § 82 odst. 1 zák. práce zaměstnavatelem, které jsou rovněž závazné jak pro zaměstnavatele, tak i pro všechny jeho zaměstnance) v zájmu zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany života a zdraví

¹⁰⁹ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 276.

¹¹⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In: DOLEŽÍLEK, Jiří, DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr., KAHLE, Bohuslav, KOŠNAR, Michael, RANDLOVÁ, Nataša, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-4-23]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹¹¹ JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 208, marg. č. 66.

zaměstnanců a dalších fyzických osob a dodržení dalších pravidel, jejichž zachování nemusí odpovídat jen zájmům zaměstnavatele, ale také širším (obecným) zájmům společnosti. Předpoklady pro výkon sjednané práce spočívají zejména v dosažení určitého vzdělání, stupně kvalifikace nebo určitých dovedností, v osvědčení znalostí zaměstnance složením stanovené zkoušky nebo jiným povinným přezkoušením anebo se týkají osoby zaměstnance. Předpoklady stanovené právními předpisy mající obecnou platnost, dopadají na všechny zaměstnance u všech zaměstnavatelů, kteří konkrétní funkci (druh práce) vykonávají, zatímco požadavky stanovené konkrétním zaměstnavatelem mohou být vztaženy jen na zaměstnance tohoto konkrétního zaměstnavatele.“¹¹²

Od předpokladů, které jsou obligatorně stanoveny právními předpisy, je však třeba odlišovat případy, kdy právní předpis stanoví určité stupně kvalifikace, jakožto kritérium pro stanovení či sjednání určité výše mzdy či platu.¹¹³ A dále je třeba odlišit situace, kdy právní předpis stanoví pouze fakultativní předpoklady, které zaměstnavatel smí zaměstnanci, který je nesplňuje, prominout. Za těchto okolností smí pak zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí, jen pokud zaměstnanec přestane splňovat podmínky, za nichž mu byly předpoklady prominuty (tj. např. podmínka zvyšování kvalifikace).

Nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce navíc nemusí být časově omezeno, výpovědní důvod může být dán již delší dobu, ale zaměstnavatel se může rozhodnout jej uplatnit až po nějaké době. Podmínkou však je, že výpovědní důvod trvá ještě v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru takovému zaměstnanci dána.¹¹⁴

Je však třeba upozornit na případ, kdy má zaměstnanec sjednaných více druhů práce, zde pak zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. f) ZP, jen pokud zaměstnanec přestane splňovat předpoklady ve vztahu pouze k jednomu druhu práce.¹¹⁵

¹¹² Rozsudek NS ze dne 11. 11. 2010, sp. zn. 4830/2009

¹¹³ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 276.

¹¹⁴ PTÁČEK, Lubomír. In: BĚLINA, Miroslav, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, DRÁPAL, Ljubomír, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin, TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-18]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹¹⁵ Rozsudek NS ze dne 13. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4654/2017, rozsudek NS ze dne 14. 07. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015

Dalším výpovědním důvodem stanoveným pod § 52 písm. f) ZP je **nesplňování požadavků pro řádný výkon práce bez zavinění zaměstnavatele**. Požadavkem se rozumí nezbytná podmínka pro řádný výkon práce, a to požadavky, jejichž nesplnění zaměstnavatel nezavinil. Jde o takové požadavky, jejichž plnění zaměstnavatel oprávněně vyžaduje od zaměstnance v souvislosti s výkonem jeho práce a které vyplývají z pracovní smlouvy, pracovního řádu, interní směrnice, popřípadě z pokynů udělených vedoucím zaměstnancem, anebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé.¹¹⁶

Jak tedy vyplývá z výše uvedeného, zatímco předpoklady stanoví právní předpisy, požadavky, které jsou nezbytnou legitimní podmínkou pro řádný výkon práce, stanoví zaměstnavatel sám. Požadavky reflektují především konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní druh práce (funkci) vykonává.¹¹⁷ Může se jednat o požadavek na odbornou způsobilost, jazykové schopnosti, ale i morální kvality či požadavek na určitý způsob vystupování, vzhledu či oblékání. Za nesplňování požadavků je možné považovat například případy, kdy vedoucí zaměstnanec trpí porušování povinností vztahujících se k vykonávané práci svými podřízenými zaměstnanci.¹¹⁸

Je však zapotřebí, aby se nejednalo o libovolné požadavky zaměstnavatele, vždy by tyto požadavky měly mít vazbu na řádný výkon práce. Požadavky, které nemají vazbu na řádný výkon práce nemohou naplnit výpovědní důvod.¹¹⁹ Požadavky navíc musí být odůvodněny a měly by být dány potřebou pro výkon daného druhu práce (pracovní pozice). K tomu se vyjádřil též NS:

„Má-li být naplněn výpovědní důvod spočívající v nesplňování požadavků, které považuje zaměstnavatel za nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, nesmí jít o požadavky svou podstatou nevýznamné a musí zároveň být dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu.“¹²⁰

¹¹⁶ Zpráva NS ČSSR ze dne 24. 03. 1978, Cpjf 17/77

¹¹⁷ Rozsudek NS ze dne 11. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4830/2009

¹¹⁸ JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBÍNOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 209, marg. č. 73.

¹¹⁹ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 277.

¹²⁰ Rozsudek NS ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005

Vzhledem k tomu, že požadavky jsou určovány zaměstnavatelem, je možné je v odůvodněných případech též měnit, a to i za trvání pracovního poměru, zejména pokud se ukazuje, že prostřednictvím dosud vymezených požadavků není možné dosáhnout odpovídajícím pracovním výsledkům. Zákoník práce nestanoví, že by taková změna musela být provedena písemně, nicméně je jistě nezbytné, aby s takovou změnou byl zaměstnanec, jehož se požadavky týkají nebo by se týkat mohly, seznámen.¹²¹

Stejně jako u nesplňování předpokladů není povinností zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem, který nesplňuje požadavky stanovené zaměstnavatelem, pracovní poměr. Nicméně je takový zaměstnanec po celou dobu trvání nesplňování požadavků ohrožen možností výpovědi, protože zaměstnavatel může přistoupit k výpovědi dle tohoto výpovědního důvodu v podstatě kdykoliv. Zároveň není ani rozhodující, že takový zaměstnanec, který nesplňuje požadavky, až do podání výpovědi vykonával danou funkci, aniž by kdy stanovené požadavky splňoval. Výjimku však představuje situace, kdy byl zaměstnanec zařazen na pracovní pozici, přičemž pro toto zařazení mu byla udělena výjimka z předepsaného kvalifikačního předpokladu vzdělání. V tomto případě zaměstnavatel nemůže rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr pro nesplňování požadavků.¹²²

K tomuto výpovědnímu důvodu je vhodné nadále uvést, že podmínkou platnosti výpovědi není zaměstnancovo zavinění, znamená to tedy, že výpověď lze zaměstnanci dát, i když nemůže stanovené požadavky splnit z objektivních důvodů. Na druhou stranu však podmínkou bezpochyby je, že tuto situaci nezavinil zaměstnavatel.¹²³

Na závěr zde bude uvedeno shrnutí rozdílů mezi předpoklady a požadavky, které uvedl Nejvyšší soud ve svém rozsudku:

„Z uvedeného zároveň vyplývá, že rozdíl mezi předpoklady stanovenými právními předpisy a požadavky, jež stanoví sám zaměstnavatel, není jen ve způsobu, jímž jsou tato pravidla zvnějšňována (dávána najevo), ale rozdíl je též v tom, jaký okruh adresátů (jakou působnost) mají. Předpoklady stanovené právními předpisy

¹²¹ Rozsudek NS ze dne 26. 8. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3016/2007

¹²² KOCOUREK, Jiří. § 52 [Důvody výpovědi]. In: KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 400.

¹²³ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In: DOLEŽÍLEK, Jiří., DOUDOVÁ, Soňa., HORNA, Vladimír., HŮRKA, Petr., KAHLE, Bohuslav., KOŠNAR, Michael., RANDLOVÁ, Nataša., ROUČKOVÁ, Dana., VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-4-23]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

tedy mající obecnou platnost, dopadají na všechny zaměstnance u všech zaměstnavatelů, kteří konkrétní funkci (druh práce) vykonávají, zatímco požadavky stanovené konkrétním zaměstnavatelem mohou být vztaženy jen na zaměstnance tohoto konkrétního zaměstnavatele. Z uvedeného rozlišení zároveň vyplývá, že požadavky zaměstnavatele, ve vztahu ke konkrétní funkci (druhu práce), se mohou týkat jen specifických odlišností vyplývajících právě z konkrétních poměrů u konkrétního zaměstnavatele. Jinak řečeno, legitimnost požadavku zaměstnavatele na výkon určitého druhu práce (funkce) je dána jen tehdy, jestliže tyto požadavky, oproti předpokladům stanoveným právními předpisy pro tentýž druh práce (funkci), jsou odůvodněny.“¹²⁴

Posledním výpovědním důvodem uvedeným v § 52 písm. f) ZP je **nesplňování požadavků spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích**. Nesplňování požadavků, které spočívají v neuspokojivých pracovních výsledcích má svou samostatnou zvláštní úpravu. Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí z tohoto důvodu pouze v případě, že zaměstnavatel písemně vyzval (tzv. výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků) zaměstnance v posledních 12 měsících, aby své neuspokojivé pracovní výsledky odstranil a zaměstnanec tak v přiměřené době neučiní.

Z výše uvedeného je možné dát výpověď pro tento výpovědní důvod za splnění 3 podmínek:

- a) zaměstnanec dosahuje bez zavinění zaměstnavatele neuspokojivých pracovních výsledků,
- b) zaměstnavatel písemně vyzval zaměstnance za posledních 12 měsíců k jejich odstranění, a
- c) zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Písemná forma vytčení neuspokojivých pracovních výsledků je hmotněprávní podmínka platnosti výpovědi. Výzvu je též třeba doručit do vlastních rukou zaměstnance, a to proto, že se týká skončení pracovního poměru. Co se týče přiměřenosti doby k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, ta je posuzována ve vztahu k tomu, o jak významný nedostatek se jedná.¹²⁵

¹²⁴ Rozsudek NS ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005

¹²⁵ KOTTNAUER, Antonín. In: KOTTNAUER, Antonín., GOGOVÁ, Radana., GRITZEROVÁ, Karolína., HOCHMAN, Josef., ÚLEHOVÁ, Helena. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI].

Ne vždy však musí celá přiměřená lhůta poskytnutá zaměstnanci k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků uplynout. Dle Nejvyššího soudu, lze k platnému rozvázání pracovního poměru z tohoto důvodu přistoupit i před uplynutím poskytnuté přiměřené lhůty, pokud je vzhledem k okolnostem případu nepochybné (zjevné), že v době, která zbývá do jejího uplynutí, k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance nedojde.¹²⁶

Co se týče lhůty 12 měsíců, která je stanovena pro vytknutí nedostatků zaměstnance v práci, se počítá zpětně ode dne případného podání výpovědi.

Dle Nejvyššího soudu v případě, že zaměstnanec obdrží výzvu od zaměstnavatele k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a tyto neuspokojivé pracovní výsledky též dočasně odstraní, ale během 12 měsíců od této výzvy se stejné neuspokojivé pracovní výsledky projeví opětovně, pak z hlediska splnění předpokladů pro platnou výpověď pro tento výpovědní důvod není třeba nové výzvy k odstranění opakujících se neuspokojivých pracovních výsledků.¹²⁷

Výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků musí obsahovat dostatečně konkrétní vymezení nedostatků v práci, které má zaměstnanec v přiměřené lhůtě, která musí být stanovena přesně, odstranit. Jen pokud bude splněna tato podmínka, lze následně určit, zda zaměstnanec výzvě vyhověl či nikoliv.¹²⁸

K výzvě dále též vyjádření NS:

„Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu; jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkon – pro výpověď z pracovního poměru z důvodu méně závažného porušování pracovní kázně podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce.“¹²⁹

Ani zde není vyžadováno zaviněné porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance (ač to vyloučeno není), vychází se zde opět z objektivní skutečnosti, že zaměstnanec (opět bez zavinění zaměstnavatele) dosahuje takových

Nakladatelství Leges [cit. 2023-4-23]. ASPI_ID KO262I2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹²⁶ Rozsudek NS ze dne 19. 09. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017

¹²⁷ Rozsudek NS ze dne 22. 09. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008

¹²⁸ Usnesení NS ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009

¹²⁹ Rozsudek NS ze dne 14. 07. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3046/2010

pracovních výsledků, které jsou zaměstnavatelem hodnoceny jako neuspokojivé, bez ohledu na to, proč takový stav nastal. Na rozdíl od výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) ZP je zcela nepodstatné, zda zaměstnanec poctivě dodržuje a plní své povinnosti. Proto je pro posouzení, zda jde o výpovědní důvod dle písm. f) nebo g) ZP, rozhodné, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, které však musí být zaviněno alespoň z nedbalosti.¹³⁰

K tomu též rozhodnutí Nejvyššího soudu:

„Je zcela nepodstatné, zda neuspokojivé pracovní výsledky jsou důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod. Podstatné je, že zde objektivně neuspokojivé pracovní výsledky existují.“¹³¹

Na závěr je třeba uvést, že při posuzování platnosti výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky je též posuzována přiměřenost a oprávněnost požadavků stanovených zaměstnavatelem a také to, zda k jejich nedodržení, respektive k neuspokojivým pracovním výsledkům, došlo bez zavinění zaměstnavatele. To, jak hodnotí nesplňování požadavků zaměstnavatel, není pro soud rozhodující – ten je bude hodnotit sám, a to na základě svého uvážení.¹³²

4.6.1. Úvahy de lege ferenda

Ustanovení § 52 písm. f) ZP zahrnuje 3 výpovědní důvody, které jsou si sice blízké, nicméně se stále jedná o samostatné výpovědní důvody a je tedy s podivem, že se nacházejí pod jedním ustanovením. Jako vhodné se nabízí tyto důvody oddělit pod jednotlivá, samostatná ustanovení. Možná by pak nedocházelo k záměně požadavků a předpokladů.

Také se v praxi často stává, že zaměstnavatelé nerozlišují, a tedy zaměňují, výpovědní důvody dle § 52 písm. f) ZP a dle § 52 písm. g) ZP, zejména pak neuspokojivé pracovní výsledky a porušení pracovních povinností. K záměně dochází i v případě předpokladů pro tento typ výpovědí – tj. často dochází k záměně

¹³⁰ PTÁČEK, Lubomír. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2022. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-4-23]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹³¹ Rozsudek NS ze dne 15. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1707/2006

¹³² JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 211, marg. č. 84.

výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a upozornění na možnost výpovědi, přestože se s každým tímto úkonem pojí jiná lhůta.

K těmto záměnám by nemuselo docházet, kdyby výpovědní důvody jak v písm. f), tak v písm. g) ZP byly pod samostatným ustanovením a tyto důvody byly více rozvedeny, resp. detailněji popsán jejich účel.

4.7. Výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce

Dle ustanovení § 52 písm. g) ZP může zaměstnavatel vypovědět pracovní poměr se zaměstnancem, u něhož jsou dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nebo pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, avšak za předpokladu, že v době posledních 6 měsíců byl zaměstnanec v souvislosti s porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci upozorněn na možnost výpovědi.

Tento výpovědní důvod byl již používán v zákoníku práce z roku 1965, který předcházel současnému zákoníku práce. V předcházejícím zákoníku práce se však vyskytoval pojem „porušení pracovní kázně“, který byl při rekodifikaci v roce 2006 nahrazen pojmem „porušení povinnosti vyplývajících z pracovněprávních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“. Nicméně starší judikatura je stále aplikovatelná i na nové znění tohoto výpovědního důvodu.¹³³

Ze samotného pojmu „povinnost vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“ vyplývá, že zaměstnanec je povinen plnit pouze ty povinnosti, které mu vyplývají z jeho pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel požaduje plnění i jiných povinností, například, aby vykonával i jiný druh práce, než který má sjednaný v pracovní smlouvě, není zaměstnanec povinen takový pokyn plnit a zaměstnavatel zároveň nemůže z tohoto důvodu rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr.

Tématem, jaká práva a povinnosti má zaměstnanec, se zabýval i ÚS ve svém usnesení, kde uvedl, že by se zaměstnavatel neměl spoléhat pouze na zákonem stanovené povinnosti zaměstnance, které jsou uváděny vždy obecně, a měl by sám

¹³³ PICHRT, Jan In: PICHRT Jan a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-853-5, str. 281.

aktivně konkretizovat práva a povinnosti zaměstnanců, a to v interních předpisech, jako jsou směrnice nebo pracovní řád. Konkretizovat práva a povinnosti zaměstnance lze ale i například přímo v pracovní smlouvě. Pokud by tak neučinil, vystavuje se značnému nebezpečí, že neunese důkazní břemeno v průběhu soudního řízení, neboť právě zaměstnavatel je ten, kdo musí prokázat porušení povinnosti konkrétním zaměstnancem.¹³⁴

Pro platnou výpověď není ani rozhodující, kdy se zaměstnanec porušení povinnosti dopustil, respektive zda tak učinil v pracovní době nebo mimo ni. K tomu rozhodnutí NS:

„Jednání zaměstnance ke škodě na majetku zaměstnavatele může představovat porušení povinnosti stanovené zák. práce i v případě, že se tohoto jednání zaměstnanec dopustil mimo stanovenou pracovní dobu.“¹³⁵

Naopak porušením povinnosti není chování ani slovní projev zaměstnance na schůzi odborové organizace, a to z důvodu, že účast zaměstnance na schůzi odborové organizace není plněním jeho povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, ledaže by byl zaměstnanec na schůzi odborové organizace vyslán zaměstnavatelem.¹³⁶

Jako porušení povinnosti zaměstnance nemůže být posouzena ani situace, kdy zaměstnanec má možnost vyhodnotit danou situaci a rozhodnout se pro jedno z více řešení (resp. pro zaměstnance není stanoven jednoznačný postup pro určitou činnost), ale jeho rozhodnutí se později ukáže jako nesprávné, protože později vyjdou najevo skutečnosti, kterým u v době rozhodování nebyly známy.¹³⁷

Pod výpovědním důvodem uvedeným v § 52 písm. g) ZP lze nalézt tři skupiny porušení povinnosti (resp. tři skutkové podstaty), a to z hlediska odstupňované intenzity. Jde o:

- a) zvlášť hrubé porušení povinnosti,
- b) závažné porušení povinnosti,
- c) soustavné méně závažné porušení povinnosti.

¹³⁴ Usnesení ÚS ze dne 23. 11. 1999, sp. zn. II. ÚS 324/99

¹³⁵ Rozsudek NS ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005

¹³⁶ Rozsudek NS ze dne 17. 02. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1236/2002

¹³⁷ Rozsudek NS ze dne 29. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 387/2005

Všechny skutkové podstaty uvedené v § 52 písm. g) ZP mají společné to, že vyžadují zavinění zaměstnance. Zavinění zaměstnance může být v jakékoliv formě, tedy úmyslné i nedbalostní, a to vědomé i nevědomé.¹³⁸

Zákon nestanovuje charakteristiku samotných intenzit porušení povinnosti a ponechává toto na úvaze soudu. „*Soudy při hodnocení intenzity porušení povinnosti vždy přihlížejí zejména k osobě pracovníka, 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 pracovníka, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností pracovníka, k důsledkům porušení pracovní kázně pro organizaci, k tomu, zda svým jednáním pracovník způsobil organizaci škodu apod.*“¹³⁹

V případě, že zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvláště hrubým způsobem**, je zaměstnavatel oprávněn rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Volba mezi výpovědí o okamžitým zrušením pracovního poměru je čistě na zaměstnavateli. Zaměstnavatelé často přistupují k okamžitému zrušení v případě, kdy mají za to, že setrvání zaměstnance na pracovišti je nadále nežádoucí.

V některých případech však zaměstnavatel na výběr nemá, a to v případě zaměstnanců nacházejících se v ochranné době. Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní na rodičovské dovolené. U těchto zaměstnanců nemůže zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, ale s těhotnou zaměstnankyní může pro porušení povinností zvláště hrubým způsobem rozvázat pracovní poměr výpovědí.¹⁴⁰

Zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě výhradně pouze z důvodů uvedených v ustanovení § 55 ZP. Toto ustanovení obsahuje dva důvody, pro něž lze zrušit pracovní poměr zaměstnance ze strany zaměstnavatele. Konkrétně se jedná o tyto důvody:

¹³⁸ JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 211, marg. č. 85.

¹³⁹ Rozsudek VS v Praze ze dne 28. 06. 1995, sp zn. 6 Cdo 53/94

¹⁴⁰ KOCOUREK, Jiří. § 52 [Důvody výpovědí]. In: KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 403.

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

U prvního důvodu je důležité, že zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin. Tedy za prvé nelze okamžitě zrušit nebo vypovědět pracovní poměr pro odsouzení za jakýkoliv trestný čin, vždy musí být úmyslný a za druhé není dostačující, aby byl zaměstnanec pouze obviněn z trestného činu nebo vzat do vazby, vždy se vyžaduje pravomocné odsouzení. Další podmínkou je, že byl zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok. Pokud zaměstnanec spáchal úmyslný trestný čin při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je třeba, aby byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody alespoň na 6 měsíců.¹⁴¹

V případě, že dojde k následnému zrušení pravomocného rozsudku, ale se zaměstnancem již pracovní poměr byl okamžitě zrušen nebo rozváznán výpovědí a tento rozsudek byl podkladem pro výpověď nebo okamžité zrušení, nemá tato skutečnost vliv na platnost okamžitého zrušení nebo výpovědi, a to proto, že platnost výpovědi a okamžitého zrušení se posuzuje k okamžiku, kdy bylo učiněno.¹⁴²

O zvláště hrubý způsob porušení povinnosti půjde zejména tehdy, kdy zaměstnanec poruší takovou svou povinnost, která ve svém důsledku způsobila nebo mohla způsobit zaměstnavateli škodu na majetku, porušení dobrého jména či pověsti zaměstnavatele nebo v jejím důsledku došlo či mohlo dojít k poškození života či zdraví zaměstnanců zaměstnavatele či třetích osob, které se mohou vyskytovat na pracovišti zaměstnavatele, ale i jiných právních statků, které požívají

¹⁴¹JANŠOVÁ, Marie. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 226, marg. č. 2.

¹⁴² JANŠOVÁ, Marie. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 226, marg. č. 3.)

zvýšené ochrany (typicky jde o životní prostředí).¹⁴³ V závislosti na okolnostech se může jednat i o „pouze“ závažné porušení povinnosti.

Pravděpodobně nejtypičtější porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem je neomluvená absence zaměstnance, která by, jak dovodila judikatura, měla trvat alespoň pět dní. Vždy je však třeba přihlížet k dalším okolnostem.

Dle rozhodnutí NS:

„Neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů zpravidla představuje – obecně vzato – samo o sobě porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Jednání zaměstnance znamenající porušení pracovní kázně však nelze posuzovat bez přihlídnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu. Při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně žalobcem a důvodů, pro které lze výjimečně rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, by mělo být kromě délky nepřítomnosti žalobce v práci také přihlídnuto zejména k důsledkům nepřítomnosti žalobce v práci pro žalovaného, k dosavadnímu postoji žalobce k plnění pracovních úkolů, k míře jeho zavinění a ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních pracovních povinností.“¹⁴⁴

Dalším typickým příkladem je situace, kdy se zaměstnanec dopustí útoku na majetek zaměstnavatele. Za útok na majetek zaměstnavatele se považuje například situace, kdy zaměstnanec manipuluje s evidencí pracovní doby, tedy odpracuje méně, než je uvedeno v evidenci pracovní doby. V případě útoku na majetek navíc vůbec nemusí ke škodě na majetku dojít. K tomu, aby porušení povinnosti bylo hodnoceno jako útok na majetek zaměstnavatele postačí, že škoda mohla vzniknout.¹⁴⁵ Nicméně to, zda vznikla škoda či nikoliv, může mít vliv na hodnocení intenzity porušení povinnosti.

„Útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení

¹⁴³JANŠOVÁ, Marie. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 227, marg. č. 7.

¹⁴⁴ Rozsudek NS ze dne 21. 05. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007

¹⁴⁵ Rozsudek NS ze dne 21. 01. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013

povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jímu vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. ¹⁴⁶

V případě **závažného porušení povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr pouze výpovědí. Zde již nemá možnost volby mezi výpovědí a okamžitým zrušením.

Kromě již výše uvedených příkladů závažného porušení (které však v závislosti na okolnostech mohou být hodnoceny jako porušení zvláště hrubým způsobem), může být příkladem závažného porušení povinnosti též požívání alkoholu jiných návykových látek na pracovišti, nepovolené užívání dopravních prostředků zaměstnavatele na soukromé cesty, nerespektování pokynů vedoucích zaměstnanců apod.¹⁴⁷

Nejmenší intenzitu porušení povinnosti představuje **soustavné méně závažné porušení povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. V tomto případě může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem pouze za splnění dalších podmínek, a to:

- a) jde o soustavné porušování povinností,
- b) zaměstnanec musí být v posledních 6 měsících v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Čestnost porušení není zákonem stanovena, nicméně dle judikatury jde o soustavné porušování povinností, pokud k porušení dojde alespoň třikrát. „*O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tři porušení pracovní kázně, která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.*“¹⁴⁸

¹⁴⁶ Rozsudek NS ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

¹⁴⁷VYSOKAJOVÁ, Margerita. In: DOLEŽÍLEK, Jiří., DOUDOVÁ, Soňa., HORNA, Vladimír., HURKA, Petr., KAHLE, Bohuslav., KOŠNAR, Michael., RANDLOVÁ, Nataša., ROUČKOVÁ, Dana., VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-7-5]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X

¹⁴⁸ Rozsudek NS ze dne 28. 04. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92

„O soustavné porušování pracovní kázně z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní kázně na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní kázně.“¹⁴⁹

Pro splnění podmínky četnosti porušení není rozhodující, zda se jednalo o ta samá porušení, resp. porušení stejného druhu, nebo zda šlo pokaždé o jiné porušení povinnosti. Důležité je, že se zaměstnanec dopustil méně závažného porušení, a to alespoň třikrát a zároveň byl v posledních 6 měsících upozorněn na možnost výpovědi.

Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. g) ZP může zaměstnavatel učinit ve vztahu k jakémukoliv porušení povinnosti, které předchází dalšímu porušení pracovní povinnosti, po němž následuje výpověď z pracovního poměru.¹⁵⁰

Je též třeba dodat, že písemné upozornění je faktickým jednáním zaměstnavatele, a proto nepodléhá posouzení ze strany soudu z hlediska jeho platnosti.¹⁵¹ Soud pouze posuzuje, zda takové faktické jednání bylo učiněno v souvislosti s porušením povinnosti, na jehož základě je zaměstnanci dávana výpověď a zda bylo řádně doručeno.

Vzhledem k tomu, že výpovědní důvod dle § 52 písm. g) ZP obsahuje tři různé intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, je zapotřebí, aby zaměstnavatel vždy správně přiřadil odpovídající intenzitu porušení ke konkrétnímu skutku. Toto však může záviset na různých okolnostech daného pracoviště.¹⁵² Zákon navíc nestanoví charakteristiku jednotlivých intenzit porušení povinnosti, a proto je třeba porušení třeba posoudit dle konkrétních okolností, a to jak k objektivním okolnostem, tak okolnostem na straně zaměstnance, který se porušení povinnosti dopustil.

Je také třeba uvést, že pokud zaměstnavatel stanoví ve svém pracovním řádu co považuje za jaký typ porušení povinnosti, není právně významné, a tudíž není

¹⁴⁹ Usnesení NS ze dne 14. 06. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2431/2004

¹⁵⁰ Rozsudek NS ze dne 22. 08. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3635/2016

¹⁵¹ PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 319, marg. č. 89.

¹⁵² PICHRT, Jan In: PICHRT Jan a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-853-5, str. 283.

pro soudy rozhodující při rozhodování o (ne)platnosti výpovědi.¹⁵³ To, o jaký typ intenzity porušení se vdaném případě jedná, posuzuje výhradně sám soud.

Ustanovení § 58 ZP stanovuje subjektivní a objektivní lhůtu pro rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodů, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro výše uvedené důvody pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu výpovědi nebo okamžitého zrušení dozvěděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do dvou měsíců po jeho návratu z ciziny. Zároveň tak může učinit v objektivní lhůtě nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Z takto uvedeného vyplývá, že subjektivní lhůta nemusí být vždy celé dva měsíce. Například, pokud se zaměstnavatel dozví o porušení povinnosti zaměstnance měsíc před uplynutím objektivní lhůty, plyne subjektivní lhůta pouze do konce té objektivní, tzn. subjektivní lhůta bude činit jeden měsíc.

V případě, že se v průběhu této subjektivní dvouměsíční lhůty stane jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti předmětem šetření jiného orgánu, může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo jej okamžitě zrušit do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku tohoto šetření dozvěděl.

Pokud by tyto lhůty nebyly dodrženy, byla by výpověď z pracovního poměru neplatná, a to proto, že se jedná o lhůty prekluzivní a jejich marným uplynutím právo zaniká ex lege.¹⁵⁴

Závěrem je třeba říct, že pokud byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, který zprostředkovala krajská pobočka Úřadu práce, a to pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, jde o překážku pro zařazení do a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.¹⁵⁵

¹⁵³ KOTTNAUER, Antonín. In: KOTTNAUER, Antonín., GOGOŤOVÁ, Radana., GRITZEROVÁ, Karolína., HOCHMAN, Josef., ŮLEHOVÁ, Helena. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2023-7-5]. ASPI_ID KO26212006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹⁵⁴ KOCOUREK, Jiří. § 52 [Důvody výpovědi]. In: KOCOUREK, Jiří, DOBŘIČHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 406.

¹⁵⁵ § 25 odst. 8 písm. b) ZZ

Pokud byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání ze strany zaměstnavatele skončen pracovněprávní vztah se zaměstnancem z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, nemá zaměstnanec (resp. uchazeč) nárok na podporu v nezaměstnanosti.¹⁵⁶

4.7.1. Úvahy de lege ferenda

Stejně jako u výpovědního důvodu dle § 52 písm. f) ZP se pod výpovědním důvodem dle § 52 písm. g) ZP vyskytují tři skutkové podstaty, které opět jeví jako vhodné rozdělit do tří samostatných ustanovení.

Vzhledem k výše uvedenému a s ohledem na příliš mnoho proměnných v každém případě, kdy se vyskytují různé okolnosti, je zřejmé, že vymezit intenzitu těchto výpovědních důvodů není možné. Proto lze spatřovat současné nastavení jako dostačující.

4.8. Výpověď dle § 52 písm. h) zákoníku práce

Posledním výpovědním důvodem je situace, kdy zaměstnanec poruší zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZP. Pod ustanovením § 301a ZP se skrývá povinnost zaměstnance dodržovat v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, a to, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek dle zákona o nemocenském pojištění.

Z výše uvedené ho vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn využít tento výpovědní důvod pouze v případě, že budou splněny následující podmínky:

- a) zaměstnanec poruší svou povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu nebo dodržovat dobu a rozsah stanovených vycházek,
- b) k tomuto porušení povinnosti dojde v prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti, a
- c) jde o porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem.

¹⁵⁶ § 39 odst. 2 písm. a) ZZ

Jedná se o nejnovější výpovědní důvod, který byl do zákoníku práce zařazen až v roce 2012, a to novelou zákoníku práce, která byla provedena zákonem č. 365/2011 Sb. Tento výpovědní důvod byl (a stále je) některými autory (např. J. Pichrt, M. Bělina) kritizován, a to proto, že se dle jejich názoru jedná o „typický příklad koncepčně nesprávného sankcionování porušení povinnosti v jednom právním odvětví metodami jiného právního odvětví. Navíc za porušení těchto povinností jsou již stanoveny jiné sankce, tj. snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy (byť je nebude možné kumulovat)“¹⁵⁷.

Návrh na zrušení tohoto výpovědního důvodu řešil ÚS, který tento návrh zamítl a ve svém nálezu uvedl následující:

„Jestliže je to zaměstnavatel, kdo „ze svého“ platí dočasně práceneschopnému zaměstnanci náhradu mzdy či platu, vzniká zde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vedle pracovněprávního ještě i další vztah.

Dle Ústavního soudu proto nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával člověka, který jej „podvedl“, snažil se jej připravit o peníze nebo jej jinak vážně poškodil. Proto Ústavní soud považuje možnost výpovědi z pracovního poměru za rozumnou. Nejedná se jen o „alternativní soukromoprávní sankci“, jak uvádějí navrhovatelé, ale o způsob řešení narušené důvěry, což odůvodňuje ochranu zájmů zaměstnavatele. Podstatné je, že k výpovědi může zaměstnavatel přistoupit jen při zvlášť hrubém porušení povinnosti zaměstnance, tedy v nejvyšší možné intenzitě příslušného porušení.

Porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem jistě vyžaduje úmyslné zavinění. Jestliže se tedy zaměstnanec stane nezaměstnaným v důsledku úmyslného zvlášť hrubého porušení povinnosti, je neposkytnutí podpory v nezaměstnanosti přiměřeným a Evropským zákoníkem sociálního zabezpečení přímo předvídaným důsledkem. Stejně tak čl. 26 odst. 3 Listiny výslovně stanoví, že stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje občany, kteří nemohou své právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací vykonávat bez své viny (viz body 71 až 72).“¹⁵⁸

¹⁵⁷ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy, 2011, č. 17, s. 605-616.

¹⁵⁸ Nález ÚS Pl. ÚS. 10/12 ze dne 23.05.2017

Dle § 55 ZNP se dočasnou pracovní neschopností rozumí stav, který pro poruchu zdraví nebo jiné v tomto zákoně uvedené důvody neumožňuje pojištění (tj. pro účely této práce zaměstnanci):

- a) vykonávat dosavadní pojištěnou činnost a trvá-li porucha zdraví déle než 180 kalendářních dní, i jinou než dosavadní pojištěnou činnost,
- b) plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti, pokud vznikla dočasná pracovní neschopnost po skončení dosavadní pojištěné činnosti, a to i když pojištěnec není uchazečem o zaměstnání.

Naopak za dočasnou pracovní neschopnost se nepovažuje ošetřování pojištěnce v nočním sanatoriu, v době detoxikace po požití alkoholu, omamných látek (s výjimkou případu, kdy pojištěnec požil tyto látky bez vlastního zavinění) a při poskytování zdravotní péče v osobním zájmu z kosmetických nebo estetických důvodů za úhradu pojištěnce.

Dle ustanovení § 56 ZNP stanoví režim dočasně práce neschopného pojištěnce ošetřující lékař při rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Takto stanovený režim však může být ošetřujícím lékařem změněn, pokud dojde ke změně zdravotního stavu.

Režim dočasně práce neschopného pojištěnce zahrnuje:

- a) stanovení individuálního léčebného postupu v souladu s § 12 písm. d) ZVZP, který dočasně práce neschopnému zaměstnanci stanovuje povinnost poskytnout součinnost při poskytování zdravotních služeb a kontrole průběhu individuálního léčebného postupu a dodržovat stanovený léčebný režim,
- b) povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek; místem pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce je místo, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo místo, na které změnil pobyt,
- c) povolení vycházek, včetně jejich rozsahu a doby, pokud zdravotní stav pojištěnce a stanovený individuální léčebný postup tyto vycházky nevyklučuje (vycházky stanovuje ošetřující lékař vždy s ohledem na zdravotní stav zaměstnance a stanovený individuální léčebný postup, vycházky se stanovují v rozsahu nejvýše 6 hodin denně, a to v době od 7:00 do 19:00),

- d) povolení (povoluje ošetřující lékař) změny místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti, pokud zdravotní stav pojištěnce a stanovený individuální léčebný postup tuto změnu nevyklučuje (pokud ošetřující lékař změnu pobytu povolil, je zaměstnanec povinen předem písemně nebo jinak prokazatelně tuto změnu zaměstnavateli oznámit, v případě, že zaměstnanec žádá o změnu pobytu do ciziny, musí si ošetřující lékař vyžádat souhlas příslušného orgánu nemocenského pojištění (souhlas se uděluje v elektronické podobě),
- e) provádění pracovní rehabilitace, pokud ji zabezpečuje Úřad práce České republiky.

Zaměstnavatel je dle § 192 odst. 6 ZP oprávněn kontrolovat plnění povinnosti stanovené v § 301a ZP, a to buď sám, nebo o to může požádat příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení. Pokud kontrolu vykonává sám zaměstnavatel, je v případě zjištění porušení povinnosti povinen vyhotovit o kontrole písemný záznam, který doručí zaměstnanci, ošetřujícímu lékaři a okresní správě sociálního zabezpečení.

Po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti náleží dočasně práce neschopnému zaměstnanci:

- v prvních 14 kalendářních dní náhrada mzdy, kterou hradí zaměstnavatel (vypočítává se pomocí redukčních hranic – náhrada mzdy činí 60 % průměrného výdělku)
- od 15. dne nemocenské, které hradí česká správa sociálního zabezpečení (opět se vypočítává pomocí redukčních hranic a denního vyměřovacího základu).

Pokud zaměstnanec svou povinnost dočasně práce neschopného zaměstnance poruší v prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti, může zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 192 odst. 5 ZP a se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy snížit nebo ji vůbec neposkytnout (to neplatí, pokud pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance byla dána zaměstnanci výpověď dle písm. h) ZP).

Stejně jako v předchozích výpovědních důvodech týkajících se porušení povinnosti zaměstnance nevymezuje zákoník práce, co se rozumí zvláště hrubým porušením režimu dočasně práce neschopného zaměstnance a soudům je tak

ponecháno na úvaze, zda porušení dosáhlo zákonem předepsané intenzity, která odůvodňuje výpověď.¹⁵⁹

Při zkoumání závažnosti porušení přihlíží soud i k dalším aspektům, které příkladmo zmiňuje NS ve svém rozsudku:

„Při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně může soud přihlédnout 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 konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením musí vzít na zřetel, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.“¹⁶⁰

K intenzitě a jejímu hodnocení též:

„Lze se domnívat, že soudy budou při hodnocení intenzity porušení daných povinností brát v potaz zejména skutečnost, zda se jednalo o zaviněné či nezaviněné porušení jiných povinností zaměstnance, míru zavinění, zejména, zda byl u zaměstnance přítomen úmysl, skutečnost, zda zaměstnavateli jednáním dočasně práce neschopného zaměstnance vznikla škoda, pokud ano, v jaké výši, a význam škody pro zaměstnavatele.“¹⁶¹

Dle ustanovení § 57 ZP je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. h) ZP jen do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu výpovědi dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Opožděné doručení výpovědi je důvodem její neplatnosti.

NS rozhodoval též o případech, kdy se nejedná o důvod dle § 52 písm. h) ZP, což může být například situace, kdy zaměstnanec porušil jinou povinnost než

¹⁵⁹ JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 218, marg. č. 116.

¹⁶⁰ Rozsudek NS ze dne 14.02.2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000

¹⁶¹ KOMENDOVIČ, Jana. Rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení povinností dočasně práce neschopného zaměstnance. Bulletin advokacie, 2018, č. 6, s. 37-41

zdržovat se v místě nahlášeného pobytu nebo dodržovat dobu a rozsah vycházek. V takovém rozhodnutí uvedl NS následující:

„Okolnost, že zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, neoznačil místo svého pobytu údaji potřebnými k tomu, aby zaměstnavateli umožnil kontrolu, zda dodržuje svou povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, není důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. h) zák. práce.“¹⁶²

Na závěr tohoto výpovědního důvodu je vhodné uvést, že dle § 39 odst. 2 písm. b) ZZ nemá uchazeč o zaměstnání, s nímž byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání rozvázán pracovní poměr výpovědí z důvodu porušení povinnosti stanovené v § 301a ZP, nárok na podporu v nezaměstnanosti.

¹⁶² Rozsudek NS ze dne 15.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014

5. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

5.1. Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele v ochranné době

Ustanovení § 53 ZP stanovuje, že zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď, pokud se nachází v ochranné době. Cílem institutu ochranné doby je ochrana zaměstnance, a to v případě, kdy by sice došlo k naplnění výpovědního důvodu, ale vzhledem k sociální situaci, v níž se zaměstnanec nachází, není žádoucí s takovým zaměstnancem pracovní poměr jednostranně rozvázat.¹⁶³

Institut ochranné doby je projevem zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, a proto se tento zákaz vztahuje pouze na výpověď ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec je oprávněn dát výpověď v podstatě kdykoliv. Současně tato ochranná doba nebrání rozvázání pracovního poměru jiným způsobem, např. dohodou.¹⁶⁴

Zákoník práce uvádí celkem 6 situací, kdy nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, a to:

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

K dočasné pracovní neschopnosti viz kapitola 4.8. „Situací, kdy si zaměstnanec úmyslně přivodí (způsobí) dočasnou pracovní neschopnost, je třeba rozumět především stav, kdy si zaměstnanec sám úmyslně poškodí vlastní zdraví takovým způsobem, že mu po určitou dobu (dočasně) znemožňuje vykonávat dosavadní zaměstnání. S názorem žalované, že za „úmyslné si přivodění pracovní neschopnosti“ je třeba považovat „i takovou situaci, kdy zaměstnanec jedná s úmyslem, aby bylo lékařem rozhodnuto o dočasné pracovní neschopnosti, aniž by prvotním důvodem byla ochrana zdraví zaměstnance (jeho léčení)“, ale „jiný

¹⁶³ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 285.

¹⁶⁴ JANŠOVÁ, Marie. § 53 [Zákaz výpovědi v ochranné době zaměstnance]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 222, marg. č. 8.

záměr“ (aby byla zaměstnanci doručena výpověď v ochranné době), dovolací soud nesouhlasí. “¹⁶⁵

K ústavnímu ošetřování: „Návrhem na ústavní ošetřování se rozumí doporučení nebo návrh lékaře na přijetí zaměstnance do jednodenní péče nebo do lůžkové péče provozované oprávněným poskytovatelem zdravotnických služeb; není zapotřebí, aby doporučení konkretizovalo zařízení, v němž má ústavní ošetřování probíhat. “¹⁶⁶

K lázeňskému léčení: „Lázeňským léčením je lázeňská léčebně rehabilitační péče, jejíž poskytnutí doporučil ošetřující lékař a schválila zdravotní pojišťovna, poskytovaná a hrazená v režimu komplexní lázeňské léčebně rehabilitační péče nebo příspěvkové lázeňské léčebně rehabilitační péče. „Nástupem lázeňského léčení“ se rozumí a ochranná doba počíná v okamžiku, kdy zdravotní pojišťovna schválí návrh ošetřujícího lékaře na poskytnutí lázeňské léčebně rehabilitační péče. Existence ochranné doby není přitom podmíněna tím, aby komplexní lázeňská léčebně rehabilitační péče byla zaměstnanci poskytována v době jeho dočasné neschopnosti k práci. “¹⁶⁷

- b) při výkonu vojenského cvičení nebo služby operačního nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,

Dle ustanovení § 12 BZ se vojenským cvičením rozumí pravidelné vojenské cvičení, které je vojenským výcvikem vojáka v aktivní záloze, v němž probíhá prohlubování kvalifikace vojáka v aktivní záloze v zájmu ozbrojených sil v rámci vzdělávacích aktivit organizovaných Ministerstvem obrany, při němž se voják v aktivní záloze účastní nebo podílí na zabezpečování akcí k přípravě občanů k obraně státu nebo propagaci ozbrojených sil na veřejnosti, vojenské cvičení k přípravě na operační nasazení, nebo dobrovolné vojenské cvičení, které je vojenským výcvikem vojáka v záloze.

¹⁶⁵ Rozsudek NS ze dne 16.01.2020, sp. zn. 21 Cdo 4090/2019

¹⁶⁶ PTÁČEK, Lubomír. § 53 [Zákaz zaměstnavatelovy výpovědi v ochranné době]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 335, marg. č. 15.

¹⁶⁷ Rozsudek NS ze dne 18.02.2022, sp. zn. 21 Cdo 2149/2020

- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,

Dle ustanovení § 201 ZP se výkonem veřejné funkce rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů.

Typicky jde o výkon funkce poslance PSP, senátora SP, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přísedícího. V případě člena zastupitelstva je zde třeba rozlišovat členy uvolněné a neuvolněné. V případě uvolněného člena je též třeba rozlišovat, zda se své funkci věnuje plně či nikoliv. ZP ani ZOB nezakazují uvolněnému členu zastupitelstva nadále vykonávat práci pro zaměstnavatele, a proto lze dovodit, že se zákaz vztahuje pouze na toho zaměstnance, resp. v tomto případě člena zastupitelstva, který se své funkci věnuje plně a nevykonává současně žádnou práci pro zaměstnavatele.

- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,

Mateřská dovolená náleží zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě, a to po dobu 28 týdnů (pokud porodila 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená v délce 37 týdnů). Na mateřskou dovolenou je zaměstnankyně oprávněna nastoupit nejdříve od počátku 8. týdne před očekávaným dnem porodu.¹⁶⁸

Rodičovská dovolená náleží jak zaměstnanci, tak i zaměstnankyni, a to na jejich žádost. Zaměstnankyni, tedy matce dítěte, náleží rodičovská dovolená po skončení mateřské dovolené a zaměstnanci, tedy otci dítěte, od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.¹⁶⁹¹⁷⁰

Ochranná doba z důvodu této sociální situace navazuje na čl. 29 LZPS, dle kterého mají ženy právo také na zvláštní pracovní podmínky.

¹⁶⁸ Ustanovení § 195 ZP

¹⁶⁹ Ustanovení § 196 ZP

¹⁷⁰ Pozn. autora: Mateřská dovolená ani rodičovská dovolená nejsou předmětem této rigorózní práce, a proto je zde uvedena pouze stručná definice obou institutů.

- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci,

Noční práci se dle § 78 odst. 1 písm. j) ZP rozumí práce konaná v noční době, přičemž noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby odpracuje alespoň 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období uvedeném v § 94 odst. 1 ZP (tj. v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích).¹⁷¹

Ochranná doba z důvodu této sociální situace navazuje na úpravu vycházející z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 171/1990 týkající se noční práce, kterou je ČR vázána.¹⁷²

- f) v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle § 41a a 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

Dle ustanovení § 72a ZNP se dlouhodobou péčí rozumí poskytování celodenní péče ošetřované osobě spočívající v každodenním ošetřování, provádění opatření spojených se zajištěním léčebného režimu stanoveného poskytovatelem zdravotních služeb nebo pomoci při péči o vlastní osobu ošetřované osoby. Péči o vlastní osobu se rozumí zejména péče spojená s podáváním jídla a pití, oblékáním, svlékáním, tělesnou hygienou a pomocí při výkonu fyziologické potřeby.

Potřeba dlouhodobé péče vzniká dnem propuštění ošetřované osoby z hospitalizace a končí nejdéle uplynutím podpůrní doby uvedené v ustanovení § 41e

¹⁷¹ Ustanovené § 78 odst. 1 písm. k) ZP

¹⁷² KOTTNAUER, Antonín In: GOGOŤ, Radana, GRITZEROVÁ, Karolina, HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHOVÁ, Helena. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2023-10-15]. ASPI_ID KO26212006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X. Odkaz: <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/75/1/2/komentar-wkcr-c-262-2006-sb-zakonik-prace-komentar>

odst. 1 ZNP, tj. dnem, v němž končí tato potřeba péče; podpůrná doba však trvá nejdéle 90 kalendářních dnů (§ 72b odst. 1 a § 72d odst. 1 ZNP).

Pokud by zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď, přesto že se zaměstnanec nachází v některé ze situací uvedených výše, byla by taková výpověď neplatná, a to za předpokladu, že by zaměstnanec takovou výpověď napadl žalobou u soudu. Zároveň je třeba uvést, že není rozhodující, že ochranná doba skončila ještě před uplynutím výpovědní doby, ale to, že výpověď byla doručena v ochranné době.¹⁷³

Toto pravidlo zákazu výpovědi v ochranné době se uplatní vždy, pokud není stanovena zákonná výjimka. Tyto výjimky stanovuje § 54 ZP a bude jim věnována samostatná podkapitola 5.2. Avšak i ustanovení § 53 v sobě zakotvuje některé výjimky. Například ochranná doba se neuplatní u zaměstnance, který je v dočasné pracovní neschopnosti, ale současně si tuto pracovní neschopnost přivodil úmyslně.

Institut ochranné doby se uplatní i v případě, kdy tíživá životní situace není zaměstnavateli známa, přesto existuje a výpověď v tomto případě bude opět neplatná. Pro zákaz výpovědi v ochranné době je rozhodující stav v době doručení výpovědi zaměstnanci. Typicky u dočasné pracovní neschopnosti je pro účely použití ochranné doby rozhodující, kdy lékař o dočasné pracovní neschopnosti rozhodl. I když lékař je oprávněn rozhodnout o dočasné pracovní neschopnosti i zpětně, je třeba uvést, že takovéto zpětné uznání dočasné pracovní neschopnosti nemá na ochrannou dobu vliv. K tomu rozhodnutí NS:

„Z hlediska zákazu výpovědi je rozhodující dobou den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání; z tohoto hlediska není významná skutečnost, že lékař dodatečně se zpětnou účinností uznal zaměstnance práce neschopným dřívějším dnem, shodným se dnem doručení výpovědi, až v době po doručení výpovědi.“¹⁷⁴

Dle ustanovení § 53 odst. 2 ZP se ochranná doba nezapočítává do výpovědní doby, pokud byla zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době. Pracovní poměr proto skončí teprve až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže by zaměstnanec sdělil zaměstnavateli, že netrvá na prodloužení pracovního

¹⁷³ JANŠOVÁ, Marie. § 53 [Zákaz výpovědi v ochranné době zaměstnance]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 220, marg. č. 2.

¹⁷⁴ Rozsudek NS ze dne 20.08.2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000

poměru. Zákon formu tohoto sdělení neupravuje, proto postačí i ústní prohlášení zaměstnance, nicméně z důkazního hlediska je vždy vhodné mít prokazatelný důkaz, což vždy bude písemné sdělení.

Pokud však ochranná doba nastala po podání výpovědi a skončila ještě před jejím uplynutím, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, tedy stejně, jako kdyby ochranné době vůbec nedošlo.¹⁷⁵

5.2. Výjimky ze zákazu výpovědi ze strany zaměstnavatele

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, existují výjimky ze zákazu výpovědi. Zákon tyto výjimky stanovuje pro případ, kdy by aplikace ochranné doby nepřiměřeně zatěžovala zaměstnavatele, a proto nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tyto zaměstnance nadále zaměstnával.¹⁷⁶ Znamená to tedy, že zaměstnavatel je v některých případech oprávněn dát zaměstnanci výpověď, i když je mu to jinak zákonem zakázáno.

Někteří zaměstnanci jsou zvláště chráněni a jedná se zpravidla o těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, případně zaměstnance na otcovské dovolené a dále zaměstnance na rodičovské dovolené.

Ustanovení § 54 ZP upravuje výjimky ze zákazu výpovědi ze strany zaměstnavatele a zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď, i když se zaměstnanec nachází v ochranné době, a to:

- a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) (tj. ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,

Pokud dojde ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, je zaměstnavatel oprávněn dát výpověď každému zaměstnanci a zákaz výpovědi v ochranné době se tak neuplatní. Výjimka v těchto případech je udělena proto, že zaměstnavatel stejně

¹⁷⁵ PTÁČEK, Lubomír. § 53 [Zákaz zaměstnavatelovy výpovědi v ochranné době]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 335, marg. č. 11.

¹⁷⁶ JANŠOVÁ, Marie. § 54 [Výjimky ze zákazu výpovědi v ochranné době zaměstnance]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 223, marg. č. 1.

nemá z organizačních důvodů, objektivně vzato, možnost zaměstnanci přidělovat práci.¹⁷⁷ Jedná se tak o jedinou, absolutní, výjimku ze zákazu výpovědi.

Co se týče výpovědního důvodu, dle něhož se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje, uplatní se ochranná doba pouze v případě, že se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, v nichž má být vykonávaná práce dle pracovní smlouvy. Dle komentáře jde o obsoletní právní normu, a to z důvodu, že: „*Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části je výpovědním důvodem podle § 52 písm. b) jen tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá v místě, kam byl provoz jeho činností (úkolů) zcela nebo zčásti přemístěn, možnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, neboť tomu brání ujednání o místě nebo místech výkonu práce. Nemůže-li přemístění v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána, vůbec představovat naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. b), nemůže jít ani o organizační změnu, která by zakazovala výpověď z pracovního poměru v ochranné době.*“¹⁷⁸

- b) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b) (tj. přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část); to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance, který čerpá otcovskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,

Pokud dochází k přemístění zaměstnavatele nebo jeho části lze dát výpověď všem zaměstnancům, kteří se nacházejí v ochranné době, kromě výše uvedených výjimek.

- c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené, o zaměstnance na otcovské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo

¹⁷⁷ PUTNA, Mojmir. § 54 [Výjimky ze zákazu výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 340, marg. č. 4.

¹⁷⁸ PUTNA, Mojmir. § 54 [Výjimky ze zákazu výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 340, marg. č. 5.

zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené, otcovské nebo rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou,

Důvody, pro něž může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr viz. kapitola 4.7.

- d) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, zaměstnance čerpajícího otcovskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Důvody, pro něž může zaměstnavatel dát výpověď dle § 52 písm. g) a h) ZP viz. kapitola 4.7. a 4.8.

6. Úvahy de lege ferenda

Dle výše uvedeného stanovuje zákoník práce taxativně důvody, pro něž lze rozvázat pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele. Jednotlivé důvody byly nastíněny v kapitole 4. a podrobněji jim bylo věnováno v následujících podkapitolách.

Obecně je právní úprava rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nad míru svazující. Legislativci a soudci se až příliš drží zásady, že zaměstnanec je slabší stranou a je třeba jej chránit, což samozřejmě nelze popřít, nicméně ne vždy jsou zaměstnanci ti slabší, respektive ti, kteří ochranu potřebují. Právní úprava a judikatura týkající se rozvázání pracovního poměru výpovědí se neustále vyvíjí, avšak čím dál více v neprospěch zaměstnavatelů.

Právní úpravu týkající se rozvázání pracovního poměru je zapotřebí lépe vyvážit, a to tak, aby nebyla pro zaměstnavatele tolik přísná. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď bez uvedení důvodu, což stanovuje Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982¹⁷⁹, by možným řešením mohlo být zavedení nového důvodu rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, a to z důvodu, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Podmínkou tohoto důvodu by mohlo být poskytnutí vyššího odstupného, například ve výši deseti až patnácti násobku (možné rozdělit dle výše průměrného výdělku zaměstnance) průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, kterému je taková výpověď dáována. Zaměstnavatel by tak měl možnost „vykoupit“ se v případě, že daného zaměstnance již nechce zaměstnávat, ať už důvodu nějaké osobní antipatie nebo jiného důvodu, pro nějž není se zaměstnancem spokojen. Na druhou stranu zaměstnanec tak bude mít dostatek finančních prostředků po dobu hledání nové práce.

Vzhledem k tomu, že podmínkou využití tohoto výpovědního důvodu by bylo poměrně vysoké odstupné, které zaměstnanci zajistí dostatek finančních prostředků, aby svou životní situaci, v níž se kvůli výpovědi nachází, zvládl, není třeba, aby byl tento výpovědní důvod podrobněji soudem zkoumán, resp. soud by zkoumal, zda důvod uplatněný ve výpovědi nespadá pod jiný zákonem vymezený důvod. Současně je nutné, aby toto odstupné bylo podstatně vyšší než odstupné, které zaměstnanci náleží v případě výpovědi z organizačních nebo zdravotních

¹⁷⁹ Pozn. autora: Česká republika tuto Úmluvu neratifikovala jako plno jiných členských států EU, nicméně ji, stejně jako ostatní členské státy, respektuje.

důvodů. A to proto, aby tento výpovědní důvod nemohl být zneužíván, pokud je možné využít jiný výpovědní důvod, který však soudem zkoumán je.

V případě, že zaměstnavatel přistoupí k výpovědi z výše uvedeného důvodu a současně poskytne odstupné, lze přemýšlet i o jiné, delší, výpovědní době, která bude stanovena tak, aby sloužila na ochranu takto propuštěného zaměstnance, respektive aby měl dostatek času najít si jiné zaměstnání.

I pro tento výpovědní důvod lze vidět jako vhodné ponechat ochrannou dobu pro určité typy zaměstnanců, a to zejména pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnance na rodičovské, mateřské či otcovské dovolené. Otázkou je, zda vztáhnout ochrannou dobu i na zaměstnance v dočasné pracovní neschopnosti. V praxi se často stává, že zaměstnanci využívají dočasnou pracovní neschopnost účelově, a to po doručení výpovědi, kdy jim běží výpovědní doba, která se však dočasnou pracovní neschopností přeruší. Pravděpodobně by zde bylo vhodné stanovit, že v tomto případě se výpovědní doba neprodlužuje a pracovní poměr by tak skončil uplynutím výpovědní doby bez ohledu na to, zda zaměstnanec vykonával práci, či nikoliv.

Zavedením takto nastavené konstrukce výpovědi by alespoň trochu vyvážilo to, že právní úprava týkající se rozvázání pracovního poměru výpovědí je až příliš zaměřena proti zaměstnavatelům.

IV. Neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele

Neplatnost rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele upravuje ustanovení § 69 ZP. Toto ustanovení se použije nejen v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí, ale též v případě neplatného rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, zrušením pracovního poměru ve zkušební době a konečně též dohodou.

Jedná se zde zpravidla o neplatnost relativní, protože i kdyby výše uvedená právní jednání byla postižena vadami, které způsobují jejich neplatnost, jedná se o platné právní jednání, dokud nebude neplatnost určena soudem.¹⁸⁰

Je třeba uvést, že pokud je výpověď stižena vadou spočívající v tom, že nebylo řádně doručeno, je třeba využít žalobu na určení, zda tu pracovní poměr je anebo není, nikoliv žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.¹⁸¹ Důvodem je jiný důsledek, kdy při neřádném doručení je tato vada sankcionována zdánlivostí, nikoli neplatností.

1. Postup při uplatnění práv z neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí

Pokud zaměstnavatel rozváže se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí a zaměstnanec s důvody rozvázání pracovního poměru nesouhlasí a považuje takovou výpověď za neplatnou, je třeba, aby se této neplatnosti dovolal žalobou u soudu, a to v prekluzivní dvouměsíční lhůtě ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Pokud by žaloba podána nebyla, nebo pokud by soud žalobě nevyhověl, považuje se výpověď, a tedy rozvázání pracovního poměru, za platnou.

V případě, že zaměstnavatel rozváže pracovní poměr se zaměstnancem současně na základě více různých důvodů nebo různými způsoby, je nutné, aby

¹⁸⁰ DRÁPAL, Ljubomír, NOVOTNÝ, Zdeněk. § 69 [Následky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 412, marg. č. 13.

¹⁸¹ DRÁPAL, Ljubomír, NOVOTNÝ, Zdeněk. § 72 [Uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 436, marg. č. 3.

zaměstnanec napadl každý důvod, popřípadě každý dokument, na základě něhož byl se zaměstnancem rozvázáán pracovní poměr.¹⁸² K tomu rozhodnutí NS:

„Rozvázání téhož pracovního poměru více právními jednáními (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevyklučují (nezakazují); jednotlivá právní jednání se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního jednání, má to za následek, že pozdější právní jednání o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby bylo jinak platné) jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru, popřípadě to, že pozdější neplatné právní jednání o rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit pokračování v pracovním poměru.“¹⁸³

Pokud zaměstnavatel neplatně rozváže se zaměstnancem pracovní poměr a zaměstnanec bez zbytečného odkladu písemně oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával, trvá pracovní poměr nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy, a to ve výši průměrného výdělku. Z toho plyne, že tímto písemným oznámením vzniká zaměstnanci právo na náhradu mzdy.

Zákoník práce stanovuje, že zaměstnanec má povinnost učinit oznámení vůči zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, a to poté, co mu byla doručena výpověď. Co znamená bez zbytečného odkladu zákoník práce neuvádí, lze se však domnívat, že by oznámení mělo být učiněno v nejbližších dnech po doručení výpovědi. Jedná se tak o pořádkovou lhůtu. Toto oznámení má však pouze vliv na okamžik vzniku jeho práva na náhradu mzdy. Zaměstnanec může své oznámení vzít kdykoliv za trvání pracovněprávního sporu zpět, případně takové oznámení znovu učinit, a to až do pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

K tomu rozhodnutí NS:

„Zaměstnanec může oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, kdykoliv poté, co mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď nebo co s ním neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, nejpozději však do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru.“

¹⁸² JANŠOVÁ, Marie. § 69 [Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 279, marg. č. 3.

¹⁸³ Rozsudek NS ze dne 26.04.2023, sp. zn. 21 Cdo 2615/2022

Zaměstnanec může své stanovisko o tom, zda trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, změnit. Z hlediska ustanovení § 61 odst. 1 a 3 zák. práce je rozhodné, jaké své stanovisko o tom, zda trvá nebo netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, oznámil zaměstnavateli v době vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.^{184 185}

Oznámení o tom, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnání u zaměstnavatele lze též nahradit žalobou na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, pokud zaměstnanec současně v žalobě uplatní své právo na náhradu mzdy.¹⁸⁶

Pokud zaměstnanec písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnání ještě před uplynutím výpovědní doby, nastanou účinky teprve až ode dne následujícího po dni uplynutí výpovědní doby.¹⁸⁷

I po dobu trvání pracovněprávního sporu může zaměstnanec, který oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, vykonávat práci u zaměstnavatele. Zaměstnavatel tím minimalizuje případné výdaje, které vzniknou v případě, že soud rozhodne, že výpověď je neplatná. Pokud zaměstnavatel má zájem, aby zaměstnanec po dobu sporu o neplatnost výpovědi vykonával práci, musí mu tuto skutečnost oznámit, resp. vyzvat jej k výkonu práce.

Je třeba uvést, že zaměstnavatel, který zaměstnance vyzval k výkonu práce, nepřiznává, že by jím podaná výpověď byla neplatná.

K tomu, zda má zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo mu umožnit vykonávat práci se vyjádřil NS ve svém rozhodnutí:

„Zákon tak bez ohledu na to, z jakého důvodu zaměstnavatel přistoupil k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, výslovně počítá s tím, že (ačkoliv se dodatečně může ukázat, že pracovní poměr skončil výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době dříve) zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci a zaměstnanec bude tuto práci vykonávat. Rozhodnutí o tom,

¹⁸⁴ Rozsudek NS ze dne 11.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000

¹⁸⁵ Pozn. autora: ustanovení uvedené v rozhodnutí vychází z již neplatného zákoníku práce, nyní je tento princip, který zůstal zachován, zakotven pod ustanovením § 69 ZP

¹⁸⁶ JANŠOVÁ, Marie. § 69 [Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 281, marg. č. 10.

¹⁸⁷ DRÁPAL, Ljubomír, NOVOTNÝ, Zdeněk. § 69 [Následky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 414, marg. č. 20.

*zda tak učiní, nebo bude zaměstnanci platit náhradu mzdy, je přitom pouze na zaměstnavateli.*¹⁸⁸

Pokud zaměstnanec začne znovu vykonávat práci, je povinen vykonávat pouze tu práci, kterou doposud vykonával dle pracovní smlouvy. Za výkon této práce náleží zaměstnanci mzda a má též i další práva a povinnosti, které mu vyplývají z jeho pracovního poměru. Za tuto dobu nenáleží zaměstnanci právo na náhradu mzdy. Stejně tak pokud zaměstnanec nevyhová výzvě zaměstnavatele, aby se dostavil k výkonu práce, nenáleží mu za tuto dobu náhrada mzdy. Navíc s ním může zaměstnavatel z tohoto důvodu rozvázat pracovní poměr, jelikož jde o porušení povinnosti zaměstnance.¹⁸⁹

K tomu rozhodnutí NS:

*„Oznámí-li zaměstnanec poté, co mu dal zaměstnavatel neplatnou výpověď nebo s ním zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a projeví-li zaměstnavatel vůli práci tomuto zaměstnanci přidělovat, je zaměstnanec povinen nadále konat práci podle pracovní smlouvy, a to až do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak nebo do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru; neomluvené zameškání práce v této době představuje porušení pracovní kázně.*¹⁹⁰

Pokud však zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby byl nadále zaměstnáván, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to:

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

¹⁸⁸ Rozsudek NS ze dne 16.01.2019, sp. zn. 21 Cdo 862/2018

¹⁸⁹ JANŠOVÁ, Marie. § 69 [Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 283, marg. č. 13.

¹⁹⁰ Rozsudek NS ze dne 18.03.2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003

Náhrada mzdy v tomto případě nemá charakter ekvivalentu mzdy, ale má vůči zaměstnanci satisfakční povahu a vůči zaměstnavateli má povahu sankce za to, že se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr neplatně.¹⁹¹

2. Náhrada mzdy do rozhodnutí o neplatnosti výpovědi

Poskytnutí náhrady mzdy zaměstnanci je důsledkem nesplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci, který trval na tom, aby byl nadále zaměstnáván, práci dle pracovní smlouvy. Náhrada mzdy v tomto případě má charakter ekvivalentu mzdy, které zaměstnanec nedosáhl proto, že mu zaměstnavatel neumožnil práci vykonávat. Záměrem zákoníku práce je zde reparace újmy zaměstnance, která mu vznikla v důsledku protiprávního postupu zaměstnavatele.

„Ke ztrátě na výdělků následkem nesplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy ovšem může u zaměstnance dojít jen tehdy, je-li sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Nemůže-li zaměstnanec konat práci podle pracovní smlouvy v důsledku dočasné pracovní neschopnosti (včetně lázeňské péče a přijetí do ústavní péče ve zdravotnickém zařízení), karantény nebo z důvodu jiné důležité osobní překážky v práci, při níž zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy, nemá nárok ani na náhradu mzdy.“¹⁹²

Náhrada mzdy náleží zaměstnanci ode dne, kdy zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému rozvázání pracovního poměru. Pokud zaměstnanec nejprve oznámí, že na dalším zaměstnání trvá, následně oznámí, že na dalším zaměstnání netrvá, ale poté si to rozmyslí a oznámí zaměstnavateli, že přeci jen na zaměstnání trvá, náleží zaměstnanci náhrada mzdy teprve ode dne, kdy zaměstnavateli oznámil své rozhodnutí, že trvá na zaměstnání podruhé.¹⁹³

¹⁹¹JANŠOVÁ, Marie. § 69 [Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 289, marg. č. 43.

¹⁹²Stanovisko NS ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004

¹⁹³ PTÁČEK, Lubomír In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2022. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-10-15]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X. Odkaz: <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2/komentar-wkcr-c-262-2006-sb-zakonik-prace-prakticky-komentar>

V případě výše náhrady mzdy má soud moderační právo, tedy má možnost přiměřeně snížit náhradu mzdy, a to, pokud celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy, přesahuje 6 měsíců. Toto moderační právo může soud uplatnit pouze na návrh zaměstnavatele.

„Žádost zaměstnavatele o snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy představuje z procesního hlediska obranu proti žalobě, kterou se zaměstnanec domáhá zaplacení náhrady mzdy, a zaměstnavatel ji může vznést jak za řízení před soudem prvního stupně, tak i v odvolacím řízení. Byla-li však vznesena až za odvolacího řízení, nemůže odvolací soud při posuzování její důvodnosti přihlížet k novým skutečnostem a k novým důkazům, které byly uplatněny v rozporu s ustanoveními § 205a nebo § 211a o. s. ř.“¹⁹⁴

Soud při rozhodování o snížení náhrady mzdy vždy přihlíží k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím zaměstnán jinde, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

„Ke snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy může soud přistoupit, jen jestliže po zhodnocení všech okolností případu lze dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit (a bez vážných důvodů se nezapojil) do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu sjednanou práci. Totéž platí, začal-li zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru vykonávat podnikatelskou činnost.“¹⁹⁵

Naopak zaměstnanci právo na náhradu mzdy nevznikne, pokud mu zaměstnavatel nemůže přidělovat práci podle pracovní smlouvy proto, že zaměstnanec ztratil předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce.¹⁹⁶

Závěrem k náhradě mzdy je třeba uvést, že pokud zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci náhradu mzdy před pravomocným skončení řízení o žalobě o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, a zaměstnavatel bude úspěšný, tedy bude určeno, že výpověď je platná, je zaměstnanec je povinen vyplacenou náhradu mzdy zaměstnavateli vrátit, jelikož se jedná o bezdůvodné obohacení.

¹⁹⁴ Stanovisko NS ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004

¹⁹⁵ tamtéž

¹⁹⁶ Rozsudek NS ze dne 14.11.2019, sp. zn. 21 Cdo 2233/2019

3. Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí

Vzhledem k tomu, že neplatnost rozvázání pracovního poměru může určit pouze soud, je logické, že nejprve musí být podána žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru u věcně a místně příslušného soudu.

V těchto případech jde vždy (až na určité výjimky – např. nezákonné stávky) o individuální pracovněprávní vztah, a proto jsou věcně příslušné okresní soudy (obvodní soudy v Praze a Městský soud v Brně). Místní příslušnost se zpravidla určuje dle obecného soudu účastníka, proti němuž žaloba směřuje, tedy obecný soud žalovaného, tj. zaměstnavatele. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, určí se místní příslušnost soudu dle zapsaného sídla v obchodním rejstříku (popřípadě skutečného sídla). Je-li zaměstnavatel fyzickou osobou, určí se místní příslušnost soudu dle jeho bydliště. Zároveň je možné využít i příslušnosti na výběr dané a podat žalobu u soudu dle organizační složky závodu zaměstnavatele, pokud se jí spor týká.¹⁹⁷

Žaloba musí obsahovat jednak obecné náležitosti, dle § 42 odst. 4 a jednak konkrétní náležitosti dle § 79 odst. 1 OSŘ. Obecnými náležitostmi se rozumí označení soudu a žalobce, uvedení, čeho se žaloba týká a co je jí sledováno, podpis a datum. Konkrétními náležitostmi jsou u fyzické osoby jméno, příjmení, bydliště obou účastníků a rodná čísla nebo identifikační číslo a u právnické osoby obchodní firma nebo název, sídlo, identifikační číslo, případně označení státu a příslušné organizační složky státu, která před soudem vystupuje za stát (popřípadě i identifikace jejich zástupců), dále pak vylíčení rozhodných skutečností, označení důkazů, jichž se navrhovatel dovolává a z návrhu musí být patrné, čeho se navrhovatel domáhá.

Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru není žalobou o určení, zda tu právní vztah je anebo není ve smyslu § 80 OSŘ, ale jedná se o žalobu svého druhu, a proto není třeba před soudem tvrdit a prokazovat naléhavý právní zájem.¹⁹⁸

Žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru musí být soudu doručena do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Lhůta je prekluzivní a hmotněprávní, tzn., že pokud žaloba nebude soudu v této lhůtě

¹⁹⁷ HROMADA, Miroslav, Pracovněprávní spory. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2015. str. 28-30

¹⁹⁸ DRÁPAL, Ljubomír, NOVOTNÝ, Zdeněk. § 72 [Uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 438, marg. č. 10.

doručena, ztrácí zaměstnanec po marném uplynutí lhůty právo výpověď u soudu napadnout (resp. jeho právo zaniká) a jeho pracovní poměr byl rozváznán platně. Prominutí zmeškání této lhůty je zde vyloučeno.

V. Závěr

Tato rigorózní práce je zaměřena na právní úpravu v oblasti rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Cílem této práce bylo poskytnout přehledný a ucelený souhrn informací týkající se rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele.

Je zřejmé, že tato oblast je velmi obsáhlá a v některých částech nejasná nebo se v nich vyskytuje rozpor judikatury se zákonem (např. v případě lékařského posudku dle § 52 písm. e) a d) ZP). Cílem tak bylo též poskytnout všechny v úvahu připadající úhly pohledu na danou problematiku, které judikatura přináší.

Všechny výpovědní důvody byly popsány podrobně v předchozích kapitolách. Právní úprava je v mnoha ohledech dostatečná, nicméně lze říct, že obsahuje mnoho nedostatků. Příkladem lze uvést výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZP (nadbytečnost), kde by bylo vhodné uvést do souladu judikaturu, nebo postavení lékařského posudku, kde panuje rozpor mezi judikaturou a zákonem.

Co se týče struktury této práce, je práce rozčleněna do pěti částí, přičemž druhá až čtvrtá část jsou koncipovány jako hlavní text této práce.

Druhá část se zabývá obecnými informacemi k pracovnímu poměru, přičemž třetí část se týká již konkrétně výpovědi.

Jak již bylo avizováno v úvodu stěžejní část této práce představuje kapitola čtyři třetí části, kde jsou podrobně rozebrány jednotlivé důvody dle § 52 zákoníku práce, pro které je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď. Velmi zajímavou částí je zejména výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy pro nadbytečnost, kde i po podrobné analýze judikatury, zákona a dalších odborných článků nevyplývá jasný závěr, a proto, jak bylo zmíněno v samotném textu této kapitoly, by bylo nanejvýš vhodné, kdyby Nejvyšší soud vydal sjednocující stanovisko týkající se této problematiky.

Vzhledem k tomu, že v oblasti výpovědních důvodů existuje poměrně bohatá judikatura, jsou zde často a přiléhavě citovány rozhodnutí soudů, zejména Nejvyššího soudu.

Čtvrtá část se konečně zabývá oblastí neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele.

Kapitoly, které stěžejní části práci předcházejí anebo na ni navazují, jsou důležité z hlediska správného pochopení celého tématu rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele.

Současná právní úprava vychází z koncepce, že zaměstnanec je slabší stranou, a proto mu je poskytnuta výrazná zákonná ochrana před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Podstatou této zákonné ochrany je, že zaměstnavatel je oprávněn rozvázat se zaměstnancem jednostranně pracovní poměr pouze ze zákonem stanovených důvodů.

Je naprosto v pořádku takové důvody stanovit, ale v praxi se lze setkat s problémovými zaměstnanci, jejichž chování a jednání však pod žádný z důvodů nespadá a zaměstnavatel tak nemá možnost rozvázat s takovým zaměstnancem pracovní poměr.

Příkladem lze uvést zaměstnance, který den, co den chodí do zaměstnání se špatnou náladou, neustále se vyjadřuje negativně o svém zaměstnavateli, čímž napomáhá k nepříjemné atmosféře na pracovišti, tedy je více než zřejmé, že není spokojen, a přesto sám výpověď nepodá a na dohodu o rozvázání pracovního poměru nepřistoupí. Pokud takový zaměstnanec však vykonává práci řádně a jeho pracovním výsledkům nelze nic vytknout, jak může zaměstnavatel tento pracovní poměr rozvázat? Co když právě kvůli tomuto zaměstnanci podají výpověď jiní zaměstnanci, protože nejsou spokojeni s atmosférou, kterou na pracovišti vytváří právě tento zaměstnanec? Z tohoto důvodu je v úvahách de lege ferenda navrhována možná změna právní úpravy v oblasti rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, která je v tomto ohledu pro zaměstnavatele velmi přísná.

Vzhledem k výše uvedenému si proto myslím, že změna zákoníku práce, resp. přidání dalšího výpovědního důvodu, kdy po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával některé zaměstnance, a to samozřejmě za určitých podmínek, je více než vhodná. Zavedení tohoto výpovědního důvodu by pravděpodobně mohlo dojít k vyvážení právní úpravy ve prospěch zaměstnavatelů, která je pro ně příliš svazující.

Cizojazyčné resumé

This rigorous thesis is focused on the termination of the employment relationship by notice of termination given by the employer. Given that termination of employment relationship is a very broad area of labour law, and the Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code recognizes several ways of termination of employment relationship, this rigorous thesis is narrowed only to termination of employment relationship by notice of termination of employment by the employer.

This rigorous thesis explains what is meant by termination of employment relationship, what is its meaning and purpose, and what principles govern this area of law. This thesis deals with the requirements of a notice of termination and its defects, as well as some institutes related to the termination of an employment relationship, such as the notice period, severance pay and, finally, the invalidity of the termination of the employment relationship, where the procedure for exercising rights from the invalid termination of the employment relationship by notice of termination is described in more detail, compensation of wages and, very generally, also an action for the invalidity of the termination of the employment relationship by notice of termination.

The key part of this rigorous thesis is the fourth chapter of the third part, which deals with grounds for notice of termination. The Labour Code recognizes a total of eight reasons for notice of termination, which can be divided into organizational reasons, health reasons and reasons based on the employee's side.

Organizational reasons are regulated in Section 52 letter a) to c) of the Labour Code. These reasons are called organizational because they consist of operational reasons on the part of the employer, and as a result the employer cannot assign work to one or more employees according to their employment contract, either at all or not at the agreed place of work. These reasons include i) dissolution of the employer or his part, ii) relocation of the employer or his part, and iii) redundancy.

Health reasons are regulated in Section 52 letter d) and e) of the Labour Code. These reasons consist in the long-term incapacity of the employee to perform his current work. These reasons include i) the inability of the employee to perform the current work due to an occupational accident or disease or that the employee has reached the highest permissible exposure at the workplace, and ii) long-term loss of medical fitness to perform work. The basis for both of these grounds for

notice of termination is a medical report, which, however, is viewed differently by legislation and jurisprudence.

Reasons based on the employee's side are governed by Section 52 letter f) to h) of the Labour Code. This group of reasons includes both objective and culpable reasons, which consist of a violation of the employee's work and related obligations or the employee's obligations during his temporary incapacity for work. These reasons include i) non-fulfillment of prerequisites and requirements for work performance and unsatisfactory work results, ii) reasons for which the employer can immediately terminate the employment relationship, serious breach of duties by the employee and persistent less serious breach of duties by the employee, and finally iii) breach of medical regime of a temporarily incapacitated employee in a particularly gross manner.

Under each reason for termination according to Section 52 letter f) and g) of the Labour Code, there are a total of three facts that constitute grounds for notice of termination given by the employer. This is a matter of consideration *de lege ferenda*.

This key part is followed by a chapter that deals with situations in life when the employer is not entitled to give notice of termination to an employee who is in a protective period (as a rule, it is a pregnant employee, an employee on maternity, paternity or parental leave, or an employee on temporary incapacity for work). This chapter also includes exceptions to this prohibition, which the law imposes on employers.

This rigorous thesis contains several considerations *de lege ferenda*, usually following the grounds for notice of termination. However, the thesis also contains other considerations of *de lege ferenda*, where another reason for notice of termination is offered and described.

Current legislation is based on the concept that the employee is the weaker party, and therefore is provided with significant legal protection against unilateral termination of the employment relationship by the employer. The essence of this legal protection is that the employer is entitled to unilaterally terminate the employment relationship with the employee only for reasons established by law.

It is perfectly fine to establish such reasons, but in practice you can meet problem employees whose behaviour and actions do not fall under any of the reasons and the employer does not have the option to terminate their employment unless they are already in a probationary period and upon agreement to terminate

their employment will not approach the relationship. Is it fair that the employer does not have this option?

From the point of view of the above, in this thesis, as part of the considerations de lege ferenda, an amendment to the Labour Code is proposed, or adding another ground for notice by termination where the employer cannot fairly be required to employ some employees, under certain conditions of course.

Seznam použitých zkratk:

BZ	zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (Branný zákon)
ČR	Česká republika
GDPR	nařízení Evropského parlamentu a Rady (Eu) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)
Novela ZP	novela zákoníku práce (sněmovní tisk 423/0), která transponuje Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (tzv. Work-life Balance směrnice) a Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské Unii
OSŘ	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
PSP	Poslanecká sněmovna Parlamentu
SP	Senát Parlamentu
ZOPSZ	zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
ZNP	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
ZOB	zákon č. 128/2000 Sb., o obcích
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZSZS	zákon č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách
ZVZP	zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
ZZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Seznam použitých zdrojů:

Literatura a komentáře

- PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 159 str. ISBN: 978-80-7380-507-4.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav, SAMEK, Vít, HORECKÝ, Jan. Nový Občanský zákoník a pracovní právo. Praha: Sondy, s.r.o., 2014, 125 s.
- VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮCHA, Dominik a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 1210 s.
- KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020.
- HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2022. 216 s.
- PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2022. 1232 s. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-18]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.
- DOLEŽÍLEK, Jiří, DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, KOŠNAR, Michael, RANDLOVÁ, Nataša, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-18]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.
- KOTTNAUER, Antonín, GOGO VÁ, Radana, GRITZEROVÁ, Karolina, HOCHMAN, Josef, ÚLEHOVÁ, Helena. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2023-3-18]. ASPI_ID KO26212006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

- PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. Občanský zákoník. Komentář. 2. vydání (1.aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2022.
- HROMADA, Miroslav, Pracovněprávní spory. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2015. 214 s.

Zákony a další právní předpisy

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Zákon č. 312/2001 Sb., o státních hranicích
- Zákon č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách
- Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
- Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon)
- Zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů
- Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování
- Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Judikatura

Vrchní soud

- Rozsudek VS v Praze ze dne 28. 06. 1995, sp zn. 6 Cdo 53/94

Nejvyššího soudu

- Rozsudek NS ze dne 15.04.1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/1998
- Rozsudek NS ze dne 19.01.2016, sp. zn. 21 Cdo 3316/2014
- Rozsudek NS ze dne 20.08.2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000
- Rozsudek NS ze dne 08.03.2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004
- Rozsudek NS ze dne 22.09.2020, sp. zn. 21 Cdo 778/2020
- Rozsudek NS ze dne 20. 09. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005
- Rozsudek NS ze dne 23. 02. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009

- Rozsudek NS ze dne 06. 05. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96
- Usnesení NS ze dne 27. 04. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1282/2016
- Usnesení NS ze dne 12. 05. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2287/2004
- Rozsudek NS ze dne 27. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3551/2017
- Usnesení NS ze dne 22. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2972/2008
- Rozsudek NS ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011
- Rozsudek NS ze dne 25. 01. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2932/2016
- Rozsudek NS ze dne 02.02.2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004
- Rozsudek NS ze dne 16.06.2021, sp. zn. 21 Cdo 3680/2020
- Rozsudek NS ze dne 18.12.2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012
- Rozsudek NS ze dne 26.08.2021, sp. zn. 21 Cdo 456/2020
- Rozsudek NS ze dne 05.09.2019, sp. Zn. 21 Cdo 670/2019
- Rozsudek NS ze dne 04.05.2015, sp. zn. 21 Cdo 4972/2015
- Rozsudek NS ze dne 29.01.206, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015
- Rozsudek NS ze dne 28.02.2018, sp. zn. 21 Cdo 4578/2017
- Rozsudek NS ze dne 31.01.2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016
- Rozsudek NS ze dne 18.05.2010, sp, zn. 21 Cdo 266/2009
- Rozsudek NS ze dne 11. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4830/2009
- Rozsudek NS ze dne 13.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 4654/2017
- Rozsudek NS ze dne 14. 07. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015
- Zpráva NS ČSSR ze dne 24. 03. 1978, Cpjf 17/77
- Rozsudek NS ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005
- Rozsudek NS ze dne 26. 8. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3016/2007
- Rozsudek NS ze dne 22. 09. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008
- Rozsudek NS ze dne 14. 07. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3046/2010
- Usnesení NS ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009
- Rozsudek NS ze dne 19. 09. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017
- Rozsudek NS ze dne 15. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1707/2006
- Rozsudek NS ze dne 26. 06. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000
- Rozsudek NS ze dne. 02. 02. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4885/2014
- Rozsudek NS ze dne 09. 09. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009
- Rozsudek NS ze dne 22. 05. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013
- Rozsudek NS ze dne 21. 11. 2018, sp. zn. 29 Cdo 5943/2016
- Rozsudek NS ze dne 21. 07. 2020, sp. zn. 21 Cdo 713/2020
- Rozsudek NS ze dne 30. 05. 2022, sp. zn. 21 Cdo 530/2022

- Usnesení NS ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018
- Rozsudek NS ze dne 28. 04. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92
- Rozsudek NS ze dne 21. 05. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007
- Rozsudek NS ze dne 21. 01. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013
- Rozsudek NS ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011
- Rozsudek NS ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005
- Rozsudek NS ze dne 17. 02. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1236/2002
- Rozsudek NS ze dne 29. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 387/2005
- Usnesení NS ze dne 14. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2431/2004
- Rozsudek NS ze dne 22. 08. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3635/2016
- Rozsudek NS ze dne 26.08.2021, sp. zn. 21 Cdo 1096/2021
- Rozsudek NS ze dne 14.02.2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000
- Rozsudek NS ze dne 15.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014
- Rozsudek NS ze dne 20.08.2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000
- Rozsudek NS ze dne 18.02.2022, sp. zn. 21 Cdo 2149/2020
- Rozsudek NS ze dne 16.01.2020, sp. zn. 21 Cdo 4090/2019
- Rozsudek NS ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000
- Rozsudek NS ze dne 26.04.2023, sp. zn. 21 Cdo 2615/2022
- Rozsudek NS ze dne 11.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000
- Rozsudek NS ze dne 16.01.2019, sp. zn. 21 Cdo 862/2018
- Rozsudek NS ze dne 18.03.2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003
- Stanovisko NS ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004
- Rozsudek NS ze dne 14.11.2019, sp. zn. 21 Cdo 2233/2019

Ústavního soudu

- Nález Pl. ÚS 11/08, ze dne 23.09.2008
- Usnesení II. ÚS 324/99 ze dne 23. 11. 1999
- Nález Pl. ÚS. 10/12 ze dne 23.05.2017

Právní články a právní slovník

- *Hendrych, D. a kol.* Právní slovník. Praha: C. H. Beck, 2009
- Mgr. Ing. JELÍNEK, Tomáš, Mgr. VODIČKOVÁ Martina. E-pravo: (Ne)závaznost lékařského posudku v pracovněprávních vztazích ze dne 08. 06. 2021

- L. DROSCOVÁ, M. STRAKA, T. JÍCHA. epravo.cz: Tohle je na výpověď! Co dělat, pokud zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k práci ze dne 25.03.2022.
- DRÁPAL, Ljubomír in: Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 4. Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Rok 2014.
- doc. JUDr. Michaela Zuklínová, CSc. In: Právní prostor. Zdánlivé právní jednání ze dne 15. 07. 2015 (<https://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/zdanlive-pravni-jednani>)
- JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D. In: Bulletin-advokacie. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru ze dne 09. 06. 2016. <http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-rozvazani-pracovniho-pomeru>
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy, 2011, č. 17, s. 605-616.
- KOMENDOVÁ, Jana. Rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení povinností dočasně práce neschopného zaměstnance. Bulletin advokacie, 2018, č. 6,

Ostatní zdroje

- Novela zákoníku práce (sněmovní tisk 423/0), která transponuje Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (tzv. Work-life Balance směrnice) a Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské Unii
- Důvodová zpráva k novele zákoníku práce (sněmovní tisk 423/0), která transponuje Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (tzv. Work-life Balance směrnice) a Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské Unii

Internetové zdroje

<https://www.beck-online.cz>

<https://www.epravo.cz>

<https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2/komentar-wkcr-c-262-2006-sb-zakonik-prace-prakticky-komentar>

<https://www.aspi.cz/products/lawText/13/75/1/2/komentar-wkcr-c-262-2006-sb-zakonik-prace-komentar>

<https://www.aspi.cz/products/lawText/13/2000/1/2/komentar-wkcr-c-262-2006-sb-zakonik-prace-komentar>

https://karolinum.cz/data/clanek/1221/Iurid_4_2014_01_Drapal.pdf

<https://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/zdanlive-pravni-jednani>

<http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-rozvazani-pracovniho-pomeru>