

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Diplomová práce**

**Neplatné rozvázání pracovního poměru**

**Mgr. Michaela Trandová**

© 2023 ČZU v Praze



## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Mgr. Michaela Trandová

Podnikání a administrativa

Název práce

**Neplatné rozvázání pracovního poměru**

Název anglicky

**Invalid Termination of an Employment Relationship**

---

### Cíle práce

Cílem práce je za pomoci analýzy právních předpisů, aktuálních judikатурních závěrů, odborné literatury z oblasti pracovního práva a vlastního výzkumu zjistit, jak je v České republice řešena otázka neplatného rozvázání pracovního poměru. Tuto otázku práce zpracovává zejména ve vztahu k požadavkům kladeným na zaměstnavatele v praxi, a to jak požadavkům kladeným zákonem, tak požadavkům vytvořeným nepřímo ustálenou rozhodovací praxí soudů. Analýza v této práci má přispět k prevenci pochybení na straně zaměstnavatelů při ukončování pracovních poměrů a navrhnout vhodné řešení k nápravě takových pochybení. V závěru budou navržena doporučení pro zaměstnavatele ke zjištěným nedostatkům a procesní obraně v řízeních souvisejících s neplatným ukončováním pracovního poměru.

### Metodika

Zpracování teoretických východisek na základě studia a analýzy odborné literatury a relevantních právních předpisů z oblasti pracovního práva. Na základě získaných teoretických poznatků zvolení vhodné metody pro vypracování praktické části práce, konkrétně se bude jednat o sběr dat, o jejich třídění a následné vyhodnocení o ukončování pracovních poměrů od zaměstnavatelů, sběr a vyhodnocení dat úspěšnosti zaměstnavatelů v řízeních o neplatné skončení pracovního poměru, důvody a analýzu neúspěchu ve věci a následná aplikace moderačního práva soudu ve vztahu ke snížení náhrady mzdy zaměstnance při neplatném ukončení pracovního poměru.

## **Doporučený rozsah práce**

60-80 stran

## **Klíčová slova**

pracovní poměr, neplatné rozvázání pracovního poměru, zaměstnanec, zaměstnavatel, ukončení pracovního poměru

---

## **Doporučené zdroje informací**

BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘIČHOVSKÝ. Pracovní právo pro praxi. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.

MLÝNKOVÁ, Alice. Skončení pracovního poměru v souvislostech. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5.

PICHRT, Jan. Pracovní právo. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5.

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

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

---

## **Předběžný termín obhajoby**

2022/23 LS – PEF

## **Vedoucí práce**

JUDr. Daniela Světlíková

## **Garantující pracoviště**

Katedra práva

---

Elektronicky schváleno dne 4. 1. 2023

**Ing. JUDr. Eva Daniela Cvik, Ph.D. et Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 22. 2. 2023

**doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.**

Děkan

---

V Praze dne 31. 03. 2023

---

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Neplatné rozvázání pracovního poměru" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 3. 2023

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé práce JUDr. Daniele Světlíkové za odborné rady, čas, který mi věnovala a cenné připomínky, kterými významně přispěla k vypracování této diplomové práce.

# Neplatné rozvázání pracovního poměru

## Abstrakt

Diplomová práce se zabývá neplatným rozvázáním pracovního poměru, které je upraveno především v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a dalších souvisejících právních předpisech.

Teoretická část práce se zaměřuje na analýzu aktuální právní úpravy, kterou dále rozvíjí o poznatky vyplývající z odborné literatury. Teoretická východiska jsou také doplněna o závěry vzešlé z judikatury vrcholných soudů České republiky, které mají zásadní vliv na výklad některých ustanovení právního řádu a právní úpravu tak částečně dotváří.

V rámci vlastní práce je provedena analýza rozhodnutí soudů prvního a druhého stupně v České republice vydaných v roce 2021 a 2022 doplněná o sjednocující závěry Nejvyššího soudu, popř. Ústavního soudu. Nedílnou součástí vlastní části práce je dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli zaměřené na skutečnosti související s ukončováním pracovněprávních vztahů. Na základě provedeného výzkumu je zpracován souhrn doporučení pro zaměstnavatele s cílem snížit do budoucna počet neplatných rozvázání pracovního poměru.

**Klíčová slova:** pracovní poměr, neplatné rozvázání pracovního poměru, zaměstnanec, zaměstnavatel, ukončení pracovního poměru

# **Invalid Termination of an Employment Relationship**

## **Abstract**

The thesis is focused on the invalid termination of the employment relationship, which is regulated mainly by Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, as amended, and other related legislation.

The theoretical part of the thesis focuses on the analysis of the current legislation, which is further developed by the findings from the expert literature. The theoretical background is also supplemented by conclusions arising from the case law of the highest courts of the Czech Republic, which have a fundamental influence on the interpretation of certain provisions of the legislation and thus partially complete the legal regulation.

The thesis includes an analysis of the decisions of the courts of first and second instance in the Czech Republic made in 2021 and 2022, supplemented by the unifying conclusions of the Supreme Court and the Constitutional Court. An integral part of the thesis is a questionnaire survey among employers focused on the facts related to the termination of employment relationships. Based on the survey, a set of recommendations for employers is presented in order to reduce the number of invalid terminations of employment relationships in the future.

**Keywords:** employment relationship, invalid termination of employment relationship, employee, employer, termination of employment



# Obsah

<b>1 Úvod .....</b>	<b>11</b>
<b>2 Cíl práce a metodika.....</b>	<b>13</b>
2.1 Cíl práce .....	13
2.2 Metodika .....	13
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>15</b>
3.1 Vývoj právní úpravy pracovního poměru .....	15
3.2 Oblasti pracovního práva .....	16
3.3 Funkce a základní zásady pracovního práva .....	17
3.4 Pracovní poměr .....	21
<b>4 Skončení pracovního poměru .....</b>	<b>25</b>
4.1 Rozvázání pracovního poměru dohodou.....	27
4.2 Výpověď.....	28
4.3 Okamžité zrušení pracovního poměru .....	33
4.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	36
4.5 Další způsoby skončení pracovního poměru.....	37
4.5.1 Skončení pracovního poměru na dobu určitou .....	37
4.5.2 Skončení pracovního poměru cizince.....	38
4.5.3 Zánik pracovního poměru smrtí .....	39
4.6 Vady jednání při rozvázání pracovního poměru .....	39
4.6.1 Vady nemající vliv na platnost rozvazovacího právního jednání.....	40
4.6.2 Vady způsobující zdánlivost rozvazovacího právního jednání .....	40
4.7 Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	42
4.7.1 Zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru .....	43
4.7.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem .....	46
4.7.3 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance .....	50
4.7.4 Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru .....	51
<b>5 Vlastní práce.....</b>	<b>53</b>
5.1 Analýza soudních rozhodnutí vydaných v letech 2021 a 2022.....	53
5.1.1 Rozvázání pracovního poměru dohodou .....	58
5.1.2 Rozvázání pracovního poměru ve zkušební době .....	58
5.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru.....	59
5.1.4 Výpověď dle § 52 písm. a) zákoníku práce.....	65
5.1.5 Výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce.....	65
5.1.6 Výpověď dle § 52 písm. d) zákoníku práce.....	69
5.1.7 Výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce.....	71
5.1.8 Výpověď dle § 52 písm. f) zákoníku práce .....	72

5.1.9 Výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce.....	72
5.2 Obecná zjištění .....	74
5.3 Náklady řízení .....	76
5.4 Dočasná pracovní neschopnost a neplatné rozvázání pracovního poměru .....	77
5.5 Moderační právo soudu při rozhodování o náhradě mzdy .....	80
5.6 Dotazníkové šetření .....	82
<b>6 Výsledky a diskuse .....</b>	<b>90</b>
6.1 Shrnutí práce.....	90
6.2 Doporučení .....	90
<b>7 Závěr .....</b>	<b>96</b>
<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>98</b>
Právní předpisy České republiky.....	98
Judikatura .....	99
Monografie a prameny dostupné v elektronické formě.....	102
Seznam tabulek.....	105
Seznam obrázků .....	105
<b>Přílohy .....</b>	<b>106</b>

# 1 Úvod

Historické kořeny pracovního práva lze nalézt již v římském právu. V České republice se moderní pracovní právo, jak jej známe dnes, začalo rozvíjet koncem 18. století se zrušením nevolnictví. Pracovní právo postupně kladlo stále větší důraz na respektování základních lidských práv, jelikož v důsledku nefunkčních ochranných mechanismů v minulosti docházelo k zneužívání a vykořisťování zaměstnanců. Současné pracovní právo již nezbytné ochranné mechanismy obsahuje a je koncipováno s respektem k osobě zaměstnance a jeho právům zaručeným Ústavním pořádkem České republiky. S rozvojem moderní společnosti začalo postupně docházet k oslabování pozice zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance. Aktuální právní úprava pracovního práva však stále čelí mnoha výzvám. Jednou z nich je například snaha o nalezení určité rovnováhy mezi právy a povinnostmi zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Od počátku formování současného pracovního práva byl kladen důraz právě na vyvážení nerovného postavení účastníků pracovněprávních vztahů. Zmiňovaná nerovnost se projevuje prakticky ve všech oblastech pracovního práva, zejména pak v otázce ochrany slabší strany při ukončování pracovněprávních vztahů.

Principy aktuální pracovněprávní úpravy v České republice jsou zakotveny především v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a hlavní zásadu představuje zvláštní zákonná ochrana zaměstnance. V otázce ukončování pracovněprávních vztahů je to tedy logicky především zaměstnavatel, na kterého ustanovení zákoníku práce kladou značné nároky, kterým zaměstnavatelé nejsou vždy schopni v praxi dostát. Toto se následně odráží v počtu soudních sporů vedených o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a v úspěšnosti zaměstnavatelů v těchto sporech.

Práce si klade za cíl objektivně zhodnotit právní úpravu ukončování pracovního poměru a rozhodování soudních sporů vedených o neplatnost rozvazovacího právního jednání. Důraz je věnován na požadavky kladené na zaměstnavatele, jelikož zvláštní zákonná ochrana zaměstnanců bývá mnohdy soudy vykládána velmi extenzivně v neprospěch zaměstnavatele. Na základě výsledků analýzy právních předpisů, odborné literatury týkající se dané problematiky a aktuální soudní praxe bude možné zhodnotit, zda lze takové nároky kladené na zaměstnavatele považovat za oprávněné či nikoliv.

První část práce je věnována historickému vývoji pracovního práva, jeho základním zásadám a vymezení pracovního poměru. Další část práce se zaměřuje na problematiku

ukončování pracovního poměru, vady rozvazovacího právního jednání a neplatnost takového jednání. Předmětem praktické části práce je detailní analýza aktuální rozhodovací soudní praxe s důrazem na důvody, které vedly k závěru o neplatnosti konkrétního rozvazovacího právního jednání, zejména z pohledu zaměstnavatele. Tato část se následně zaměřuje na možnosti, jak neplatnému rozvázání pracovního poměru v budoucnu předcházet.

Analýzu judikatury doplňují závěry vyplývající z dotazníkového šetření. Na základě provedeného šetření je v závěru práce navržen souhrn možných opatření, které by v budoucnu mohly ve svém důsledku přispět k eliminaci, či alespoň redukci, počtu neplatně ukončených pracovních poměrů ze strany zaměstnavatele a tím i ke snížení nákladů vzniklých v důsledku vedení soudních sporů a z případné povinnosti náhrady mzdy nebo platu zaměstnance, se kterým byl neplatně ukončen pracovní poměr.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem práce je za pomoci analýzy právních předpisů, aktuálních judikатурních závěrů, odborné literatury z oblasti pracovního práva a vlastního výzkumu zjistit, jak je v České republice řešena otázka neplatného rozvázání pracovního poměru. Tuto otázku práce zpracovává zejména ve vztahu k požadavkům kladeným na zaměstnavatele v praxi, a to jak požadavkům kladeným zákonem, tak požadavkům vytvořeným nepřímo ustálenou rozhodovací praxí soudů. Analýza v této práci má přispět k prevenci pochybení na straně zaměstnavatelů při ukončování pracovních poměrů a navrhnout vhodné řešení k nápravě takových pochybení. V závěru budou navržena doporučení pro zaměstnavatele ke zjištěným nedostatkům a procesní obraně v řízeních souvisejících s neplatným ukončováním pracovního poměru.

### **2.2 Metodika**

Diplomová práce je rozdělena na dvě dílčí části, které se vzájemně doplňují. První část práce je tvořena teoretickými východisky, na která navazuje praktická část práce.

Teoretická část diplomové práce je zpracována především na základě deskripce a komplexní analýzy relevantních zákonných ustanovení, které přímo upravují rozvazovací právní jednání v pracovněprávních vztazích a jeho případnou neplatnost. V České republice je rozvázání pracovního poměru a jeho neplatnost upravena především v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Tuto základní právní úpravu doplňují další předpisy, které se zvoleným tématem souvisejí (například. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů). Analýzu platné právní úpravy doplňuje analýza odborné literatury zaměřující se na problematiku neplatného rozvázání pracovního poměru. Teoretická východiska jsou také doplněna o závěry vzešlé z judikatury vrcholných soudů České republiky, které mají zásadní vliv na výklad některých ustanovení právního řádu a právní úpravu tak částečně dotváří.

Stěžejní část práce se zaměřuje na aktuální právní úpravu *de lege lata*, kterou detailně popisuje. Dále je v teoretické části práce věnován prostor stručnému popisu vývoje pracovního práva, který předcházел zformování pracovního práva z obecného soukromého práva do samostatného právního odvětví. Teoretická část práce se věnuje také popisu základních zásad pracovního práva a jeho základním funkcím. Při zpracování teoretické části

práce je využita již zmíněná metoda analýzy, kterou doplňuje metoda komparace, evaluace a deskripce při zkoumání základních zákonitostí relevantních ustanovení právních předpisů.

Praktická část práce zpracovává aktuální soudní rozhodnutí, která byla soudy v České republice vydána v letech 2021 a 2022. Aktuální soudní rozhodnutí nižších soudů nejsou v mnoha případech veřejně dostupná. Tato rozhodnutí byla získána na základě žádosti o jejich poskytnutí v anonymizované podobě ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

U získaných soudních rozhodnutí je provedena analýza s cílem získat konkrétní data z aktuální rozhodovací praxe. Za použití metody indukce jsou na základě argumentace obsažené v jednotlivých soudních rozhodnutích vyvozovány obecné závěry, které nejčastěji vedou k závěru o neplatnosti rozvazovacího právního jednání. Získaná data jsou následně kategorizována ve snaze nalézt určité trendy, které aktuální rozhodovací soudní praxe formuje. Ze závěrů vyplývajících z jednotlivých soudních rozhodnutí jsou na základě syntézy vyvozována doporučení, jak lze sporům o neplatnost rozvázání pracovního poměru v budoucnu předcházet, či jak v případě zahájení soudního sporu zvýšit pravděpodobnost úspěchu. Tato doporučení jsou vyvozována ve vztahu k pozici zaměstnavatele ve sporech vedených o neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Tato zjištění jsou následně ověřena provedením online anonymního dotazníkového šetření, jehož cílem je zjistit, jakým způsobem nejčastěji dochází k rozvázání pracovního poměru, zda se zaměstnavatelé setkávají s neplatným rozvázáním pracovního poměru či zda zaměstnavatelé využívají odborné pomoci při rozvazovacím právním jednání.

Na základě provedeného šetření je navržen souhrn možných opatření, které by v budoucnu mohly ve svém důsledku přispět k eliminaci, či alespoň redukci, počtu neplatně ukončených pracovních poměrů a tím i ke snížení nákladů vynakládaných na vedení soudních sporů a na případnou povinnost náhrady mzdy nebo platu.

### 3 Teoretická východiska

Teoretická část práce je pro přehlednost rozdělena na dvě samostatné kapitoly. V první kapitole je věnován prostor stručnému popisu vývoje pracovního práva, základním zásadám a právní úpravě pracovního poměru. Druhá kapitola se podrobně věnuje analýze právní úpravy skončení pracovního poměru, a to především ve vztahu k neplatnému rozvázání pracovního poměru.

#### 3.1 Vývoj právní úpravy pracovního poměru

Historické kořeny pracovního práva jsou v podstatě staré jako právo samo. Již římské právo znalo námezdní smlouvu – *locatio conductio operarum*. Jednalo se však pouze o jeden z mnoha typů soukromoprávních kontraktů.<sup>1</sup>

Na území České republiky lze určitý rozvoj moderního pracovního práva pozorovat od konce 18. století v souvislosti se zrušením nevolnictví a rozvojem průmyslu. Generální právní úpravu obsahoval obecný zákoník občanský z roku 1811, ve kterém byla zakotvena právní úprava námezdního a následně i služebního poměru. Pracovní vztahy vzniklé na základě čelední smlouvy a některé další typy krátkodobých či dlouhodobých pracovních vztahů byly upraveny buď v živnostenském řádu z roku 1859, nebo v některém z dalších zákonů. Tehdejší pracovní právo tedy bylo značně nesourodé, a i pro právníky bylo komplikované se v něm orientovat. Právní úprava jednotně neupravovala ani vznik a zánik pracovního poměru, ochranu zdraví při práci, dobu odpočinku nebo odměňování. Až na počátku 20. století začaly být patrné snahy o poskytování větší ochrany zaměstnanců a o jejich hmotné zabezpečení.<sup>2</sup>

Zásadní význam mělo přijetí zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „starý zákoník práce“), kterým bylo pracovní právo kodifikováno. Starý zákoník práce odrážel principy direktivně řízené ekonomiky nepřipouštějící smluvní volnost ani kolektivní vyjednávání. Tehdejší ideologická koncepce zastávala názor, že práce není zbožím, a tudíž nemůže být upravena občanským právem.

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 20. 1. 2023]. § 1. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a>

<sup>2</sup> STEINOVÁ, Veronika. *Pracovní poměr v letech 1945-1965*. Ostrava: Key Publishing, 2019. Monografie (Key Publishing). s. 11

Uvedená kodifikace pracovního práva tedy přinesla naprosté odtržení pracovního práva od práva občanského.<sup>3</sup>

K odtržení pracovního práva od práva občanského a jeho samostatné kodifikaci došlo po více než stopadesátileté tradici. Starý zákoník práce dokonce zcela vyloučil i podpůrné použití norem občanského zákoníku.<sup>4</sup>

Na konci roku 1989, po pádu komunistického režimu, byla zahájena diskuse ohledně nové podoby soukromého práva, jelikož tehdejší soukromoprávní úpravu odpovídající době svého vzniku, bylo třeba přizpůsobit novým společensko-ekonomickým podmínkám. Přes veškeré snahy o rekodifikaci soukromého práva nabyt až 1. 1. 2007 účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Tento nový kodex překonal izolaci pracovního práva od občanského zákoníku a zakotvil určitou vazbu na občanský zákoník. Nejednalo se však o podpůrné použití občanského zákoníku, ale jeho uplatnění bylo založeno na tzv. principu delegace. Na základě tohoto principu zakotveného v § 4 zákoníku práce měl být občanský zákoník v pracovněprávních vztazích aplikován pouze v případě, kdy na něj zákoník práce odkazoval. Princip delegace byl podroben značné kritice odbornou veřejností a následnému návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce pro rozpor s ústavním pořádkem. Nálezem Ústavního soudu České republiky sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 byl mimo jiné zrušen § 4 zákoníku práce. Následně byl do zákoníku práce vložen nový § 4 zákoníku práce, který zní: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“ Od 1. 1. 2012 je tedy vztah občanského zákoníku a zákoníku práce založen na principu subsidiarity.<sup>5</sup>

### 3.2 Oblasti pracovního práva

Pracovní právo představuje soubor právních norem, který lze rozdělit do tří oblastí. První z těchto oblastí představuje individuální pracovní právo, které lze považovat za nejvýznamnější oblast pracovního práva. Těžištěm právní úpravy individuálního pracovního práva je zákoník práce. Individuální pracovní právo upravuje především

---

<sup>3</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). s. 6

<sup>4</sup> STEINOVÁ, Veronika. *Pracovní poměr v letech 1945-1965*. Ostrava: Key Publishing, 2019. Monografie (Key Publishing). s. 203

<sup>5</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 51



pracovněprávní vztahy, tedy vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v souvislosti s výkonem závislé práce.<sup>6</sup>

Druhou oblastí, která individuální pracovní právo doplňuje a částečně se s ním prolíná, představuje pracovní právo kolektivní. Tato oblast upravuje kolektivní pracovněprávní vztahy vznikající mezi zástupci kolektivů zaměstnanců (zejména odborové organizace, popř. rady zaměstnanců) a zaměstnavateli, resp. jejich sdruženími. Kolektivní pracovní právo v sobě zahrnuje také normy, které jsou výsledkem smluvních ujednání v rámci kolektivních právních vztahů (především normativní část kolektivních smluv). Hmotněprávní stránka kolektivního pracovního práva je upravena především v zákoníku práce a stránka procesněprávní je zahrnuta v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.<sup>7</sup>

Třetí oblast zahrnuje právní úpravu zaměstnanosti, kterou upravuje především zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. V rámci této oblasti jsou regulovány vztahy vznikající při realizaci práv občanů získávat prostředky pro své životní potřeby prací dle čl. 26 usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky<sup>8</sup> (dále jen „LZPS“). Právní vztahy spadající do této kategorie vznikají především mezi příslušnými státními orgány (úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí) a občany, mezi příslušnými státními orgány a zaměstnavateli a dále také mezi zaměstnavateli a občany.<sup>9</sup>

### 3.3 Funkce a základní zásady pracovního práva

Funkci určitého odvětví práva lze dle právní teorie chápat jako cíl, který dané právní odvětví sleduje a na který se zaměřuje. Historicky se pracovní právo vyvinulo zejména z potřeby zajistit ochranu slabší smluvní straně, tj. zaměstnanci. Potřeba ochrany vychází z toho,

---

<sup>6</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. In: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 20. 1. 2023]. § 1. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a>

<sup>7</sup> Tamtéž. § 1

<sup>8</sup> Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, In: Sběrka zákonů ČR, dostupné také z: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 19.1.2023]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzhezv6mrngi&rowIndex=0>

<sup>9</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. In: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 20. 1. 2023]. § 1. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a>

že pracovněprávní vztah je založen na nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, která vyplývá z ekonomické závislosti osoby vykonávající práci.<sup>10</sup>

Již od svého vzniku pracovní právo plnilo především funkci ochrannou, když prostřednictvím pracovněprávních norem poskytuje ochranu nositeli pracovní síly před jeho případným zneužíváním. Z toho důvodu bývá pracovní právo někdy označováno také jako právo ochranné. Ochrana se zaměřuje především na zajištění takových pracovních podmínek, které umožňují efektivní využívání pracovní síly a současně poskytují její ochranu před nežádoucími vlivy (jevy). K naplnění tohoto účelu směřuje například úprava bezpečnosti a zdraví při práci nebo stanovení pracovní doby a doby odpočinku. Pracovní právo vytváří stabilitu pracovního prostředí a brání bezpráví i tím, že stanoví způsoby, jakými lze pracovní poměr ukončit. Prostřednictvím úpravy odměňování či regulací odpovědnosti zaměstnance za škodu poskytuje ochranu sociální sféře života zaměstnance. Pracovní právo tedy usiluje o to, aby prostředky, které zaměstnanec získává prostřednictvím závislé práce byly schopny uspokojit potřeby zaměstnanců a jejich rodiny.<sup>11</sup>

Ochranná funkce však není jediná, kterou pracovní právo plní. Významnou roli hraje také organizační funkce pracovního práva. Pracovní právo totiž vytváří podmínky a rámec, ve kterém dochází k realizaci práva na práci prostřednictvím stanovování pravidel fungování trhu práce, regulace odměny za práci, míry vykonávané práce či umožnění účasti zaměstnanců při kolektivním vyjednávání.<sup>12</sup>

Smysl a účel zákoníku práce lze vyčíst také ze základních zásad představujících principy, které je nutné zohlednit v případě aplikace všech ustanovení pracovněprávních norem. Při aplikaci konkrétního ustanovení pracovněprávních předpisů je totiž vždy nutné posoudit, zda by jeho aplikace nezpůsobila stav, který by byl v rozporu se základními zásadami. Výše uvedené platí i pro aplikaci zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále také „občanský zákoník“), jehož ustanovení musí být také vykládána v souladu se základními zásadami. Základní zásady tedy představují určitá

---

<sup>10</sup> STEINOVÁ, Veronika. *Pracovní poměr v letech 1945-1965*. Ostrava: Key Publishing, 2019. Monografie (Key Publishing). s. 203

<sup>11</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 43

<sup>12</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. In: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 20. 1. 2023]. § 1. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a>

interpretační pravidla a je třeba je aplikovat i na jednání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.<sup>13</sup> Základní zásady jsou uvedeny v § 1a zákoníku práce, dle kterého platí:

*„Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména:*

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“<sup>14</sup>*

Zvláštní ochrana postavení zaměstnance odráží nerovné postavení zaměstnance a zaměstnavatele. V této zásadě se promítá ochranná funkce pracovního práva, která reaguje na skutečnost, že zaměstnavatel má zpravidla silnější pozici. Právní regulace zde slouží k určitému vyrovnání pozic v pracovněprávních vztazích.<sup>15</sup>

Ochranná funkce pracovního práva se však neprojevuje pouze jednostranně. K vyrovnání postavení účastníků pracovněprávních vztahů přispívá zásada řádného výkonu práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. K této zásadě Bělina uvádí, že: *„Uvedená zásada dle našeho názoru zahrnuje, byť v ní není výslovně uvedeno, i požadavek na určitou míru loajality zaměstnance k tomu, kdo mu zajišťuje práci, tj. k jeho zaměstnavateli.“<sup>16</sup>*

Zásadu uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce lze považovat za významnou součást ochrany zaměstnance v rámci výkonu závislé práce, kterou je zaměstnavatel povinen průběžně zajišťovat.<sup>17</sup> Tato zásada je zakotvena přímo v čl. 28 LZPS, jehož text v podstatě přejímá. Bělina poukazuje na skutečnost, že se jedná o zásadu,

---

<sup>13</sup> KOCOUREK, Jiří. *Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2020. Beckovy komentáře. s. 31-32

<sup>14</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbirka zákonů ČR, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 1a. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>15</sup> KOCOUREK, Jiří. *Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2020. Beckovy komentáře. s. 32-33

<sup>16</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 20. 2. 2023]. § 1a Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a>

<sup>17</sup> KOCOUREK, Jiří. *Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2020. Beckovy komentáře. s. 34

která je již zahrnuta v obecné první zásadě a zpochybňuje smysluplnost doslovného převzetí čl. 28 LZPS do zákoníku práce bez jeho bližší konkretizace.<sup>18</sup>

Zásada spravedlivého odměňování, rovného zacházení a zásada zákazu diskriminace se vzájemně prolínají a společně významně přispívají k zajištění ochrany postavení zaměstnance. Zásadu spravedlivého odměňování reflektuje též čl. 28 LZPS, který zakotvuje i právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za vykonanou práci. Smyslem zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace je pro všechny zaměstnance vytvářet stejné podmínky, které musí vždy respektovat objektivně existující stav u zaměstnavatele (např. věkovou strukturu, poměr žen a mužů či kvalifikační strukturu zaměstnanců).<sup>19</sup>

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je obecně rozvedena v § 16 zákoníku práce. Dle § 16 odst. 1 zákoníku práce: „*Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*“<sup>20</sup>

Vyjma základních zásad uvedených v zákoníku práce je s ohledem na vztah zákoníku práce a občanského zákoníku, a zejména s ohledem na skutečnost, že pracovní právo spadá do soukromoprávní sféry, nutno aplikovat i obecné zásady soukromého práva. Podstatná část těchto zásad je uvedena především v § 3 občanského zákoníku. Obecně dle § 3 zákoníku práce chrání soukromé právo svobodu a důstojnost člověka, stejně jako jeho přirozené právo brát se o štěstí sebe a své rodiny a osob blízkých za podmínky, že bezdůvodně nepůsobí druhým újmu.<sup>21</sup>

Ze zásad soukromého práva jsou pro pracovní právo významné zejména zásada rovného postavení subjektů a autonomie vůle, zásada ochrany dobré víry a slabší smluvní strany, zákaz zneužití práva či zásada prevence.<sup>22</sup>

---

<sup>18</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 20. 2. 2023]. § 1a Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a>

<sup>19</sup> KOCOUREK, Jiří. *Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce : komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2020. Beckovy komentáře. s. 45

<sup>20</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů ČR*, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 16. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>21</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů ČR*, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 21. 1. 2023]. § 3. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgezif6bzfuyta&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>22</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 25

Při aplikaci pracovního práva je třeba postupovat v souladu s dobrými mravy a také s obecně uznávanými zásadami spravedlnosti a práva.<sup>23</sup>

Tento závěr potvrzuje i usnesení Ústavního soudu ze dne 17. 7. 2019, sp. zn. III. ÚS 968/17, kde Ústavní soud přisvědčil závěru obecných soudů, že ačkoliv byly splněny podmínky výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. f) zákoníku práce, dání výpovědi bylo s ohledem na skutková zjištění v rozporu s dobrými mravy. Stěžejní rozhodnou okolností dle obecných soudů bylo, že pracovní poměr stěžovatelka s vedlejším účastníkem ukončila v té fázi jeho života, ve které je s ohledem na blížící se vznik nároku na starobní důchod nejobtížnější najít si novou práci.<sup>24</sup>

### 3.4 Pracovní poměr

Pracovní poměr, resp. výkon závislé práce v rámci pracovního poměru, představuje jádro pracovního práva. Pracovní poměr přesto není v zákoníku práce ani v jiném právním předpise definován. Zákoník práce v § 2 definuje pouze závislou práci, a to následovně:

*„(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*

*(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“<sup>25</sup>*

Z uvedeného lze dovodit základní znaky, které definují závislou práci. Závislá práce je taková práce, která je vykonávána:

- ve vztahu podřízenosti zaměstnance a nadřazenosti zaměstnavatele;
- dle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem;
- osobně zaměstnancem pro zaměstnavatele;
- za odměnu za práci, která je nejčastěji v podobě mzdy nebo platu;
- v rámci pracovní doby a na pracovišti, případně na jiném domluveném místě;

---

<sup>23</sup> KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. s. 58

<sup>24</sup> Usnesení Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 968/17 ze dne 17. 7. 2019. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023].

<sup>25</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbirka zákonů ČR, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 2. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

- na odpovědnost zaměstnavatele a jeho náklady;
- v základním pracovněprávním vztahu, pokud zvláštní právní předpisy nestanoví jinak.<sup>26</sup>

Podle § 307a zákoníku práce se výkonem závislé práce rozumí i výkon práce zaměstnance, kterého dočasně přiděluje agentura práce k výkonu práce pro uživatele. K přidělování dochází na základě ujednání vyplývajícího z pracovní smlouvy či z dohody o pracovní činnosti, které agenturu práce zavazují k zajištění dočasného výkonu práce pro svého zaměstnance a zaměstnanec zavazuje ke konání práce dle uživatelských pokynů.<sup>27</sup>

Dle § 3 zákoníku práce lze závislou práci vykonávat výlučně v základním pracovněprávním vztahu (není-li zvláštním právním předpisem stanoveno jinak). Mezi základní pracovněprávní vztahy se řadí pracovní poměr a dále také právní vztahy, které jsou založeny dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Pracovní poměr tedy představuje základní pracovněprávní vztah, prostřednictvím kterého občané realizují své ústavní právo na práci a zaměstnavatelé si jeho prostřednictvím zajišťují potřebnou pracovní sílu. Obecně lze pracovní poměr definovat jako smluvní a závazkový vztah, v rámci kterého se jeden účastník zavazuje vykonávat za mzdu práci pro druhého účastníka.<sup>28</sup>

Bělina zdůrazňuje, že pracovní poměr je v praxi nejdůležitější a také nejpoužívanější pracovněprávní vztah a lze ho založit pouze právním jednáním. Založení pracovního poměru prostřednictvím nějaké jiné právní skutečnosti (např. právní událost či konstitutivní soudní rozhodnutí) nepřipadá úvahu. Znění § 33 zákoníku práce upravující vznik pracovního poměru je ustanovením kogentním, tudíž se od něj nelze odchýlit a pracovní poměr nemůže jiným způsobem než zde vymezeným vzniknout. Dle § 33 odst. 1 zákoníku práce nestanoví-li zákoník práce jinak, lze pracovní poměr založit výlučně pracovní smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.<sup>29</sup>

Pracovní smlouva představuje dvoustranné právní jednání, které je založeno na souhlasném vzájemném a dobrovolném projevu vůle obou smluvních stran. Smluvní

<sup>26</sup> KOCOUREK, Jiří. *Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2020. Beckovy komentáře. s. 57

<sup>27</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 18

<sup>28</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 259

<sup>29</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 20. 2. 2023]. § 33 Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a>

princip, na kterém je pracovní smlouva založena, zohledňuje jak vůli zaměstnance, tak zaměstnavatele a umožňuje sjednání takových podmínek, které v co nejvyšší míře vyhovují oběma stranám (fakticky se jedná o kompromis obou stran). Dle § 34 odst. 2 zákoníku práce musí být pracovní smlouva uzavřena v písemné formě. Nedostatek formy však způsobuje její neplatnost pouze v případě, že smluvní strany vadu formy bez zbytečného odkladu dodatečně neodstraní. Neplatnosti pracovní smlouvy se lze dovolat pouze do té doby, dokud nebylo započato s plněním. I přes znění §34 odst. 2 zákoníku práce lze tedy pracovní smlouvu uzavřít nejen písemně, ale také ústně či konkludentně a pokud bude následně bez zbytečného odkladu smlouva sepsána, bude platná od samého počátku.<sup>30</sup>

Bez ohledu na formu uzavření pracovní smlouvy je pro její platnost nezbytné, aby se strany dohodly na podstatných náležitostech, které vymezují minimální rozsah obsahu pracovní smlouvy. Pokud pracovní smlouva tyto podstatné náležitosti neobsahuje, nelze ji považovat za platně uzavřenou. Minimální rozsah podstatných náležitostí je vymezen v § 34 odst. 1 zákoníku práce následovně:<sup>31</sup>

*„Pracovní smlouva musí obsahovat*

*a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,*

*b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,*

*c) den nástupu do práce.“<sup>32</sup>*

Vymezením druhu práce dochází k věcnému vymezení sjednaného pracovního závazku. Zavazuje zaměstnance konat práci tohoto určitého druhu a zaměstnavatele práci sjednaného druhu přidělovat. Druh práce se vymezuje jako okruh stejnorodých činností, druh práce nelze stanovit jako individuálně určený pracovní úkol. Místo výkonu práce určuje, kde bude práce vykonávána. Zákoník práce blíže nestanovuje, zda má být místo výkonu práce sjednáno úzce (například konkrétní adresa) nebo široce (např. území kraje). Den nástupu do práce má pro vznik pracovního poměru stěžejní význam, jelikož dle § 36 odst. 1 zákoníku práce pracovní poměr vzniká dnem, který je v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce. Ani v případě stanovení dne nástupu do práce zákoník práce nestanovuje, jakým způsobem má být tento den určen, není tedy nezbytně nutné, aby byl vymezen jako den

---

<sup>30</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 290

<sup>31</sup> KOCOUREK, Jiří. *Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce : komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2020. Beckovy komentáře. s. 207

<sup>32</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbirka zákonů ČR, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 34. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

kalendářní. Den nástupu do práce lze vymezit například jako den, kdy skončí pracovní poměr konkrétního zaměstnance.<sup>33</sup>

Kromě výše uvedených podstatných náležitostí mohou být, a často bývají, sjednány také další doplňující obsahové náležitosti. Galvas s odkazem na § 4a odst. 2 zákoníku práce uvádí, že kromě sjednání v pracovní smlouvě, mohou být veškeré doplňující obsahové náležitosti sjednány ve zvláštní smlouvě, tedy včetně ujednání o době trvání pracovního poměru či o sjednání zkušební doby. Mezi další náležitosti, které bývají nejčastěji sjednávány při uzavírání pracovního poměru v pracovní smlouvě či zvláštní smlouvě patří například ujednání o možnosti vysílat zaměstnance na pracovní cesty, mzdová ujednání či ujednání o konkurenční doložce.<sup>34</sup>

Kocourek má naopak za to, že přestože se nejedná o podstatné náležitosti, v případě, že má být pracovní poměr uzavřen na dobu určitou, tedy na omezené časové období, musí být již v pracovní smlouvě sjednána doba, na kterou má být pracovní poměr uzavřen. Obdobně v případě sjednání zkušební doby, považuje Kocourek za nezbytné její sjednání přímo v pracovní smlouvě.<sup>35</sup>

Dle § 33 odst. 3 zákoníku práce může být pracovní poměr založen také jmenováním, a to v případě výslovně uvedených funkcí (např. jmenováním vzniká pracovní poměr asistentů soudců Nejvyššího soudu) či v případě jmenování do vedoucí funkce, ke kterému dochází v rámci organizační struktury zaměstnavatele (např. jmenování vedoucích zaměstnanců stojících v čele organizačních útvarů u zaměstnavatelů, kteří jsou uvedeni v § 33 odst. 3 zákoníku práce). V jiných případech, než těch zákonem přesně stanovených, nemůže jmenováním dojít ke vzniku pracovního poměru. Současně u uvedených funkcí nemůže dojít ke vzniku pracovního poměru jiným způsobem.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 292–293

<sup>34</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 294

<sup>35</sup> KOCOUREK, Jiří. *Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2020. Beckovy komentáře. s. 208

<sup>36</sup> KOCOUREK, Jiří. *Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2020. Beckovy komentáře. s. 201



## 4 Skončení pracovního poměru

Způsoby skončení pracovního poměru upravuje § 48 zákoníku práce. Dle znění § 48 odst. 1 zákoníku práce platí:

*„Pracovní poměr může být rozváznán jen*

- a) dohodou,*
- b) výpovědí,*
- c) okamžitým zrušením,*
- d) zrušením ve zkušební době.“<sup>37</sup>*

Dále § 48 zákoníku práce v odstavci druhém stanoví, že u pracovního poměru na dobu určitou, tento pracovní poměr končí uplynutím sjednané doby. Zvláštní způsoby skončení pracovního poměru upravuje odstavec třetí, který obsahuje speciální pravidla pro skončení pracovního poměru u cizince či osoby bez státní příslušnosti. Dle znění § 48 odst. 4 zákoníku práce pracovní poměr zaniká také smrtí zaměstnance, což vyplývá z osobní povahy pracovněprávního závazku.<sup>38</sup>

Důvodová zpráva k § 48 zákoníku práce uvádí, že: *„V tomto ustanovení zákoníku práce jsou především taxativně uvedeny všechny právní úkony, akty úředního rozhodnutí a právní události, které mají za následek skončení pracovního poměru. Pracovní poměr lze skončit dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době, což platí i pro pracovní poměr vzniklý na základě jmenování.“<sup>39</sup>*

Ze znění § 48 zákoníku práce a z obsahu důvodové zprávy se jeví, že výčet skutečností, na základě kterých může dojít ke skončení pracovního poměru, je konečný. Ačkoliv zákoník práce za způsob skončení pracovního poměru toto výslovně neoznačuje, ke skončení pracovního poměru může dojít i v případě, kdy zaměstnavatel (právnícká osoba) zaniká bez právního nástupce. Z logiky věci je vyloučeno, aby po svém zániku právnícká osoba vystupovala jako zaměstnavatel a vykonávala práva nebo plnila povinnosti z pracovního poměru vyplývající.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbirka zákonů ČR, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 48. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>38</sup> Tamtéž. § 48

<sup>39</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 20. 2. 2023]. § 48 Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a>

<sup>40</sup> Tamtéž.

Platná právní úprava nikterak nevylučuje, aby k rozvázání pracovního poměru došlo vícero pracovněprávními jednáními učiněnými současně nebo postupně. Každé takové jednání bude posuzováno samostatně a samostatně nastanou také jejich právní účinky. Pracovní poměr v takovém případě skončí na základě takového pracovněprávního jednání, které není jednáním zdánlivým, je platné a jehož účinky nastaly nejdříve. Pracovněprávní jednání, na jehož základě by skončil pracovní poměr později, se neuplatní jako důvod pro rozvázání pracovního poměru. Právní úprava tedy nevylučuje, aby například zaměstnavatel dal zaměstnanci vícero výpovědí (z několika různých důvodů) nebo aby zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr poté, co mu již dříve dal výpověď.<sup>41</sup>

Pracovní poměr končí na základě konkrétní pracovněprávní skutečnosti. Tato skutečnost je buď objektivní (jedná se o pracovněprávní událost), nebo subjektivní, která vzniká na základě projevu vůle alespoň jedné smluvní strany. Projev vůle vedoucí ke skončení pracovního poměru může být jednostranný nebo dvoustranný. V případě dvoustranného projevu vůle dochází ke skončení pracovního poměru dohodou, která smluvním stranám umožňuje upravit si konkrétní okolnosti skončení pracovního poměru (například den skončení, případné finanční podmínky skončení nebo ujednání o ukončení konkurenční doložky). Skončení pracovního poměru v takovém případě reflektuje vůli obou smluvních stran a poskytuje jim určitou flexibilitu, v důsledku čehož bývá v praxi upřednostňováno.<sup>42</sup>

U jednostranného projevu vůle dochází ke skončení pracovního poměru v důsledku výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době. Jelikož se jedná o jednostranný projev vůle (smluvní strany se na takovém jednání nedohodly), stanovuje zákoník práce celou řadu podmínek, které je třeba v případě jednostranného rozvázání pracovního poměru dodržet. S ohledem na ochrannou funkci pracovního práva a zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance jsou zákonná omezení a podmínky jednostranného rozvázání pracovního poměru přísněji stanoveny pro zaměstnavatele.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 20. 2. 2023]. § 48 Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a>

<sup>42</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. s. 1

<sup>43</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. s. 1

## 4.1 Rozvázání pracovního poměru dohodou

Rozvázání pracovního poměru dohodou představuje preferovaný způsob skončení pracovního poměru, jelikož k němu dochází na základě konsenzu obou smluvních stran. S ohledem na závažnost následků takového jednání zákoník práce vyžaduje, aby byla dohoda uzavírána v písemné formě. Při nedodržení písemné formy je dohoda neplatná. Vadu právního jednání v podobě neplatnosti lze však dle § 582 občanského zákoníku konvalidovat, tedy dodatečně napravit uzavřením písemné dohody se zpětnou účinností.<sup>44</sup>

K rozvázání pracovního poměru dohodou dochází tehdy, když si smluvní strany ujednají, že pracovní poměr zaniká (nemá nadále pokračovat) a kterým dnem k rozvázání dochází. Obdobně jako v případě dne nástupu do práce nemusí být ani v případě rozvázání pracovního poměru den skončení určen pouze přímým časovým údajem nebo uvedením časového období, musí však být objektivně určitelný. Pokud není v dohodě o rozvázání pracovního poměru den rozvázání pracovního poměru stanoven, platí, že sjednaným dnem je den uzavření dohody. Obdobně, pokud sjednaný den skončení pracovního poměru předchází den, kdy byla dohoda uzavřena, nemá takové ujednání právní účinky a ke skončení pracovního poměru dojde dnem uzavření dohody. U skočení pracovního poměru na základě dohody je nerozhodné, zda by ke skončení mělo dojít v tzv. ochranné době, kterou vymezuje § 53 zákoníku práce a dále se jí věnuje podkapitola 4.7.1. Současně nedochází k posunu rozvázání pracovního poměru na den skončení ochranné doby. V případě rozvázání pracovního poměru dohodou je totiž zvýrazněn soukromoprávní princip založený na shodně projevené vůli obou stran před ochrannou funkcí pracovního práva.<sup>45</sup>

Dohoda o rozvázání pracovního poměru nemusí obsahovat důvod jejího uzavření. Z pohledu zaměstnance je však vhodné, aby byl důvod uveden v případě, že s tímto důvodem skončení zákoník práce spojuje nárok zaměstnance na odstupné (§ 67 zákoníku práce). Neuvedením těchto důvodů není nárok na odstupné dotčen, nicméně při jeho vymáhání soudní cestou by to byl právě zaměstnanec, který by musel prokázat existenci důvodu, se kterým zákoník práce spojuje právo na odstupné. Uvedení důvodů, na základě kterých došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou, má vliv také na výši podpory

---

<sup>44</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. In: *ASPI [právní informační systém]*. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. § 49. Dostupné v systému ASPI.

<sup>45</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. In: *Beck-online [online právní informační systém]*. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 20. 2. 2023]. § 49 Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a>

v nezaměstnanosti, která by zaměstnanci náležela v případě, že by o ni po skončení pracovního poměru požádal.<sup>46</sup>

## 4.2 Výpověď

Výpověď představuje jednostranné právní jednání, na základě kterého dochází uplynutím výpovědní doby ke skončení pracovního poměru. Výpověď upravuje § 50 a násl. zákoníku práce a může být dána jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem. Obdobně jako u ostatních jednostranných rozvázání pracovního poměru musí být výpověď písemná pod hrozbou zdánlivosti. Obecná pravidla pro rozvázání pracovního poměru se uplatní shodně bez ohledu na to, která ze stran k výpovědi přistoupila. Zásadní rozdíl však spočívá v tom, že zaměstnanec na rozdíl od zaměstnavatele může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez jeho uvedení. Zaměstnavatel může dát výpověď pouze z důvodů, které jsou výslovně uvedeny v § 52 zákoníku práce, přičemž důvod výpovědi musí skutkově vymezit takovým způsobem, aby nedošlo k záměně s žádným jiným důvodem a nesmí být dodatečně měněn. Zde se tedy výrazně promítá ochranná funkce pracovního práva, která chrání zaměstnance, jakožto slabší smluvní stranu.<sup>47</sup> V praxi pak dochází jak k nedostatkům v určitosti vymezení důvodů výpovědi, tak k nedostatkům v určitosti samotného právního jednání, když zaměstnavatelé směšují jednotlivé druhy skončení pracovního poměru (okamžitá výpověď dohodou apod.).

Jak již bylo uvedeno, ke skončení pracovního poměru dochází uplynutím výpovědní doby, která musí být stejná pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce (výjimka nastává pouze v souvislosti s výpovědí danou z důvodu přechodu práv a povinností dle § 51a zákoníku práce) a k jejímu prodloužení může dojít pouze písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Výpovědní doba začíná běžet první den kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi a její konec nastane uplynutím posledního dne příslušného měsíce.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné v systému ASPI. § 49.

<sup>47</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. s. 39

<sup>48</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbirka zákonů ČR, dostupné také z: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 51. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

Smluvní strany si mohou písemnou smlouvou sjednat výpovědní dobu delší, nikoliv však kratší, než 2 měsíce a vždy musí být pro obě strany stejná. Konec výpovědní doby nemusí vždy připadnout na poslední den v měsíci, k čemuž zpravidla dochází tehdy, když konec měsíce nastane v tzv. ochranné době. Ochranná doba se dle § 53 odst. 2 zákoníku práce do výpovědní doby nezapočítává. Výpovědní doba se po skončení ochranné doby prodlouží o tu dobu, kdy výpovědní doba neběžela. Zákon zaměstnanci přiznává možnost případnému prodloužení výpovědní doby zabránit, pokud zaměstnanec zaměstnavateli sdělí, že netrvá na prodloužení pracovního poměru.<sup>49</sup>

Zákoník práce v § 50 odst. 5 výslovně připouští možnost písemného odvolání výpovědi se souhlasem druhé smluvní strany. Není tedy vyloučeno, aby smluvní strany po vzájemné dohodě nadále ve svém pracovněprávním vztahu pokračovaly. Odvolání výpovědi je možné učinit i v průběhu soudního řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru, a to až do jeho pravomocného skončení. Na rozdíl od okamžitého zrušení pracovního poměru je u výpovědi ponechán určitý prostor, aby smluvní strany své jednání i následně modifikovaly.<sup>50</sup>

Právní úprava skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se řídí principy Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, i když jí není Česká republika vázána. Uvedená úmluva vychází z předpokladu, že výpovědními důvody ze strany zaměstnavatele mohou být pouze důvody organizační povahy, důvody spočívající ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního závazku, které převzal v pracovní smlouvě, a důvody týkající se chování zaměstnance.<sup>51</sup>

V § 52 zákoníku práce je uveden taxativní výčet důvodů, ze kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Jedná se o kogentní ustanovení, které vychází z principů uvedených výše a těch zakotvených v Úmluvě mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. První kategorii lze označit jako výpověď z organizačních důvodů a lze do ní zařadit výpověď danou z následujících důvodů:

---

<sup>49</sup> JOUZA, Ladislav. *Pracovní právo v kostce*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2016. Právo a management. s. 32

<sup>50</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. s. 35

<sup>51</sup> JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s.228

*„a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,  
b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,  
c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.“<sup>52</sup>*

Tato kategorie v sobě zahrnuje důvody výpovědi, jejichž příčina je na straně zaměstnavatele. K rozvázání pracovního poměru v těchto případech dochází z důvodů změn v činnosti zaměstnavatele či jejím částečném nebo úplném ukončení. Pracovní poměr z těchto důvodů nekončí vlastní vinou zaměstnance, končí z příčin, které zaměstnanec nemohl ovlivnit, tudíž § 67 zákoníku práce v těchto případech zaměstnanci přiznává právo na odstupné.<sup>53</sup>

Druhou kategorií výpovědních důvodů lze označit za důvody zdravotní. Tyto jsou vymezeny v § 52 písm. d) a e) zákoníku práce:

*„d) 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 nemoci z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,  
e) 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,“<sup>54</sup>*

Oba výše vymezené výpovědní důvody míří na situaci, kdy zaměstnanec dle lékařského posudku ze zdravotních důvodů nemůže nadále vykonávat svoji práci. V prvním vymezeném případě má onemocnění zaměstnance původ ve výkonu práce a ve druhém nikoliv. Faktický dopad je patrný v rovině odstupného, jelikož v případě, že je naplněn výpovědní důvod dle písm. d), náleží zaměstnanci odstupné, a to nejméně

---

<sup>52</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbirka zákonů ČR, dostupné také z: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 52. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>53</sup> Tamtéž. § 52 písm. d) a e), § 67

<sup>54</sup> Tamtéž. § 52 písm. d) a e)

ve výši odpovídající dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. V druhém uvedeném případě zaměstnanci žádné odstupné ze zákona nenáleží.<sup>55</sup>

V případě dání výpovědi ze zdravotních důvodů je nutno respektovat rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, dle kterého lékařský posudek zaměstnavateli i zaměstnanci a soudu poskytuje pouze určité dobrozdání ohledně zdravotního stavu zaměstnance z pohledu jeho zdravotní způsobilosti k práci, nicméně toto dobrozdání není pro soud závazné.<sup>56</sup>

Pokud tedy zaměstnanec správnost posudku zpochybní a navrhne jeho přezkum a současně platnost výpovědi zpochybní žalobou, soud provede vlastní dokazování a z tohoto posudku nebude vycházet. Zaměstnavatelé jsou tak na jedné straně povinni vycházet z lékařského posudku jako ze závazného zdroje, na druhé straně jim však není garantováno, že tento postup nebude shledán nesprávným a nezpůsobí neúspěch v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru. V případě, že soud v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru dospěje k odlišnému názoru než poskytovatel pracovnělékařských služeb a podaří se prokázat jeho pochybení, měl by odpovídat za škodu, která byla tímto zaměstnavateli způsobena.<sup>57</sup>

Do třetí kategorie spadá výpovědní důvod založený na nesplňování předpokladů nebo požadavků k výkonu práce. Tento důvod je vymezen v § 52 písm. f) zákoníku práce:

*„f) 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,“<sup>58</sup>*

Tento výpovědní důvod umožňuje dát výpověď zaměstnanci, který již není způsobilý předepsaným způsobem vykonávat sjednaný druh práce. Předpoklady výkonu určitého druhu práce stanoví právní předpisy, aby byla zajištěna odpovídající kvalita vykonávané práce, ochrana života a zdraví zaměstnanců i ostatních fyzických osob a aby výkon práce

---

<sup>55</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zdraví a nemoc zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. s. 94

<sup>56</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 ze dne 29. 1. 2016. In: *ASPI* [právní informační systém], Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023].

<sup>57</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zdraví a nemoc zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. s. 74

<sup>58</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbirka zákonů ČR, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 52 písm. f). Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

odpovídal zájmům zaměstnavatele i společnosti. Z citovaného ustanovení vyplývá, že pokud zaměstnanec nesplňuje požadavky spočívající v uspokojivých pracovních výsledcích, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu pouze v případě, že v posledních 12 měsících zaměstnanec vyzval k jejich odstranění a zaměstnanec v přiměřené době vytýkané nedostatky neodstranil. Je nerozhodné, zda zaměstnanec požadavky nesplňuje v důsledku své nezpůsobilosti, neschopnosti či nezodpovědného přístupu a zda toto způsobil svým zaviněním či nikoliv.<sup>59</sup>

Do čtvrté kategorie lze zařadit důvody spočívající v porušování tzv. pracovní kázně (jedná se o pojem využívaný předchozí právní úpravou) a dalších povinností. Do této kategorie spadají důvody uvedené v § 52 písm. g) a h) zákoníku práce.<sup>60</sup>

Znění § 52 písm. g) umožňuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď tehdy:

*„g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,“<sup>61</sup>*

Výpovědní důvod dle § 52 písm. g) zákoníku práce v sobě tedy zahrnuje tři výpovědní důvody a výpověď lze dle uvedeného ustanovení dát v případě, že:

- Jsou u zaměstnance naplněny důvody, pro které by s ním mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 55 zákoníku práce.
- Zaměstnanec porušuje jeho povinnosti vyplývajících z právních předpisů závažně.
- Zaměstnanec porušuje své povinnosti sice méně závažným způsobem, avšak soustavně.<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup> PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praktický komentář. In: *ASPI [právní informační systém]*. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. § 52

<sup>60</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. s. 41

<sup>61</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů ČR*, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 52 písm. g). Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>62</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. s. 77



Zásadní rozlišovací kritérium, zda se jedná o výpovědní důvod dle písm. f) nebo g), představuje skutečnost, zda jednání vytykávané a prokázané zaměstnanci v případě výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce vykazuje znaky porušení pracovních povinností, přičemž toto porušení musí být zaměstnancem zaviněno alespoň z nedbalosti.<sup>63</sup>

Poslední z výpovědních důvodů představuje výpovědní důvod dle § 52 písm. h) zákoníku práce, dle kterého platí, že:

*h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.*<sup>64</sup>

Dle tohoto ustanovení může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem i z důvodu porušení jiných povinností nežli těch souvisejících s vykonávanou prací, byla-li porušena zvlášť hrubým způsobem. Tyto povinnosti jsou přímo vymezeny v § 301a zákoníku práce, na které předmětné ustanovení odkazuje. Toto ustanovení zákoníku práce dopadá na prvních 14 dní, kdy je zaměstnanec v režimu dočasné pracovní neschopnosti a ukládá zaměstnanci povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek. Časový okamžik prvních 14 dní souvisí s povinností zaměstnavatele v tomto časovém období vyplácet náhradu mzdy dle § 192 zákoníku práce.<sup>65</sup>

### 4.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

V § 55 zákoník práce upravuje okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a v § 56 okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. Okamžitě zrušit pracovní poměr může každá ze stran pouze v zákonem stanovených případech.<sup>66</sup>

Písemnou formu okamžitého zrušení pracovního poměru zakotvuje § 60 zákoníku práce, dle kterého musí být okamžité zrušení pracovního poměru písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Okamžité zrušení pracovního poměru musí obsahovat skutkové vymezení důvodu, které musí být vymezeno takovým způsobem, aby nemohlo dojít k záměně.

---

<sup>63</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. s. 85

<sup>64</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbirka zákonů ČR, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 52 písm. g). Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>65</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. S. 85

<sup>66</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbirka zákonů ČR, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 55 a § 56. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

Skutkový důvod vedoucí k okamžitému zrušení pracovního poměru navíc nesmí být dodatečně měněn. Výše uvedené skutečnosti platí bez rozdílu jak pro okamžité zrušení pracovního poměru učiněného zaměstnavatelem, tak zaměstnancem.<sup>67</sup>

Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnavatel dle § 55 zákoníku práce pouze tehdy:

*„a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,*

*b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.“<sup>68</sup>*

Okamžité zrušení pracovního poměru představuje mimořádný způsob rozvázání pracovního poměru. Ze znění § 55 zákoníku práce je zřejmé, že k němu lze přistoupit pouze ve výjimečných případech, kdy by bylo neúnosné, aby zaměstnavatel musel trpět, že zaměstnanec nadále setrvává v pracovním poměru až do uplynutí výpovědní doby. Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají vždy dnem doručení písemnosti zaměstnanci, bez ohledu na to, zda je v předmětné písemnosti stanoven jiný okamžik.<sup>69</sup>

První z důvodů, na základě kterého lze přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru, je skutečnost, že zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin. Tento důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru lze označit za méně častý, a to i z důvodu, že zaměstnavatelé mnohdy nemají informace o délce uloženého trestu a nedisponují tak dostatečnými informacemi stran naplnění tohoto důvodu. Informací o konkrétní délce uloženého nepodmíněného trestu odnětí svobody zaměstnavatel disponuje především tehdy, když je v pozici účastníka řízení (poškozeného) z důvodu, že uplatňuje nárok na náhradu škody způsobenou trestným činem zaměstnance. Druhým důvodem, který dává zaměstnavateli právo okamžitě zrušit pracovní poměr, je porušení povinností zvláště hrubým způsobem. V tomto případě musí porušení povinností dosahovat takové intenzity, že po zaměstnavateli nelze nadále spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Intenzitu závažnosti, s jakou zaměstnanec porušil své povinnosti, je nutné vždy posuzovat individuálně a s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem dané situace. S ohledem

---

<sup>67</sup> Tamtéž. § 52 písm. f).

<sup>68</sup> Tamtéž. § 55.

<sup>69</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. In: *ASPI [právní informační systém]*. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné v systému ASPI. § 49.

na závažnost dopadů, které okamžité zrušení pracovního poměru představuje, by mělo představovat řešení pouze naprostých excesů.<sup>70</sup>

Obdobně jako v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, § 56 zákoníku práce vymezuje konkrétní důvody, kdy může dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, kdy:

*„a) 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, nebo  
b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1).“<sup>71</sup>*

Zákoník práce v § 56 přiznává i zaměstnanci právo okamžitě zrušit pracovní poměr. Okamžitě zrušit pracovní poměr může i zaměstnanec pouze ze zákonem uvedených důvodů, čímž se projevuje ochranná funkce pracovního práva i ve vztahu k zaměstnavateli, kterého chrání před neočekávanou ztrátou pracovníků. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v případě, že podle lékařského posudku nemůže bez vážného ohrožení zdraví pokračovat ve výkonu práce a současně mu zaměstnavatel ve lhůtě 15 dnů od předložení předmětného posudku neumožnil výkon jiné práce, která je pro zaměstnance vhodná. Druhý důvod, pro který může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, představuje skutečnost, že zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil plat nebo mzdu či náhradu mzdy nebo platu, popř. nějakou jejich část, do 15 dnů poté, co uplynul termín splatnosti. Ačkoliv zákoník práce stanoví, že důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je nevyplacení jakékoliv části platu, mzdy nebo jejich náhrad, i v tomto případě je nutné aplikovat základní zásady soukromého a pracovního práva. Okamžité zrušení pracovního poměru tedy nesmí být v rozporu s dobrými mravy a zasahovat do práv nebo oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. s. 127

<sup>71</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbirka zákonů ČR, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 56. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>72</sup> HROUZKOVÁ, Věra. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2009.s. 46

Ze znění § 56 odst. 2 zákoníku práce vyplývá, že zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, má nárok na náhradu mzdy nebo platu za dobu odpovídající výpovědní době. Předpokladem práva na náhradu mzdy nebo platu je skutečnost, že okamžitým rozvázáním pracovního poměru pracovní poměr skutečně skončil. Okamžité zrušení pracovního poměru tedy bylo řádně doručeno, nebylo rozhodnutím soudu prohlášeno za neplatné a není stíženo vadou způsobující zdánlivost.<sup>73</sup>

Zaměstnanec, obdobně jako zaměstnavatel, může okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 59 zákoníku práce pouze do 2 měsíců od okamžiku, kdy se dozvěděl o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru a nejdéle do 1 roku ode dne jeho vzniku.<sup>74</sup>

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

Od okamžitého zrušení pracovního poměru je třeba odlišovat zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které je samostatným institutem upraveným v § 66 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení může zaměstnanec i zaměstnavatel zrušit pracovní poměr kdykoliv v průběhu zkušební doby, a to z jakéhokoliv důvodu nebo i bez jeho uvedení. I pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době zákon vyžaduje písemnou formu a při jejím nedodržení se k tomuto jednání nepřihlíží. Na rozdíl od okamžitého zrušení pracovního poměru, může pracovní poměr ve zkušební době skončit i později nežli dnem doručení v případě, že je v něm pozdější den uveden. Dle § 66 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavateli zapovězeno zrušit pracovní poměr ve zkušební době po dobu prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti či karantény zaměstnance.<sup>75</sup>

Zrušit pracovní poměr lze z logiky věci pouze v jejím průběhu. Zrušit pracovní poměr ve zkušební době tedy lze ode dne následujícího po dni, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce a nejpozději v poslední den jejího trvání. Zkušební doba poskytuje oběma smluvním stranám možnost vyzkoušet si, zda uzavřený pracovní poměr odpovídá jejich očekávání (zda zaměstnanci vyhovuje druh práce, platové podmínky či místo výkonu práce a zda zaměstnanec splňuje očekávání zaměstnavatele ve vztahu

---

<sup>73</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 20. 2. 2023]. § 56 Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a>

<sup>74</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů ČR*, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 59. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>75</sup> Tamtéž. § 66

k plnění jeho pracovních povinností). V průběhu sjednané doby je tedy oběma stranám dána možnost okamžitě zrušit pracovní poměr, a to i v průběhu ochranné doby, ve které zákon zakazuje dát zaměstnanci výpověď.<sup>76</sup>

## 4.5 Další způsoby skončení pracovního poměru

Zákoník práce upravuje i další způsoby, kterými dochází ke skončení pracovního poměru. Jedná se zejména o specifickou právní úpravu případů, kdy dochází ke skončení pracovního poměru u cizinců a případů, kdy ukončení pracovního poměru nastává v důsledku uplynutí sjednané doby či úmrtím.

### 4.5.1 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou ze zákona skončí uplynutím sjednané doby bez dalšího, není tedy třeba žádné jednání ze strany zaměstnance ani zaměstnavatele. Uplynutím sjednané doby pracovní poměr končí i v případě, že sjednaná doba uplyne v tzv. ochranné době. Skutečnost, že je pracovní poměr sjednán na dobu určitou nebrání tomu, aby pracovní poměr skončil některým ze zákonem předpokládaných způsobů uvedených v § 48 zákoníku práce.<sup>77</sup>

Doba určitá může být v pracovní smlouvě sjednána, popř. stanovena při jmenování, konkrétním časovým údajem či stanovením časového období dle dnů, týdnů, měsíců či let. V takovém případě doba dle § 333 zákoníku práce počíná běžet prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán také na dobu, kdy budou dokončeny určité práce. V takovém případě zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost zaměstnance upozornit předem (zpravidla alespoň 3 dny) na skončení těchto prací. V případě, že zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, pracovní poměr přesto skončí. Uvedené neplatí v případě, že předmětné upozornění bylo výslovně sjednáno jako podmínka skončení pracovního poměru. Doba určitou lze sjednat i alternativně (sjednáním dvou a více událostí), v takovém případě pracovní poměr skončí na základě události, která nastane jako první.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 20. 2. 2023]. § 66 Dostupné z: [https://www.beck-online.cz/bo/document-view\\_seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a](https://www.beck-online.cz/bo/document-view_seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a)

<sup>77</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. In: *ASPI* [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné v systému ASPI. § 65

<sup>78</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. In: *ASPI* [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné v systému ASPI. § 65

Zákoník práce v § 65 odst. 2 upravuje přeměnu z pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou ze zákona. K přeměně dochází v případě, že zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele (postačuje, pokud je práce vykonávána s vědomím nejblíže nadřízeného či osoby, která je oprávněna za zaměstnavatele jednat na základě plné moci) i po uplynutí sjednané doby pokračuje v konání práce. Konáním práce se zde rozumí pouze faktický výkon práce dle pracovní smlouvy<sup>79</sup>, pokud by zaměstnanec výkon práce přerušil např. pro dočasnou pracovní neschopnost, nebyla by tato podmínka naplněna.<sup>80</sup>

#### 4.5.2 Skončení pracovního poměru cizince

Skončení pracovního poměru cizince upravuje § 48 odst. 3 zákoníku práce. Cizincem se pro účely předmětného ustanovení zákoníku práce rozumí kdokoliv, kdo není občanem České republiky. Uvedené ustanovení se vztahuje i na osoby bez státní příslušnosti. Pracovní poměr zaměstnance skončí dnem, kterým dle vykonatelného rozhodnutí má skončit jeho pobyt na území České republiky, dnem, kterým nabývá právní moc rozsudek ukládající trest vyhoštění z České republiky nebo uplynutím doby, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta, povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu, jehož účelem je výkon zaměstnání, které vyžaduje vysokou kvalifikaci. Poslední z uvedených důvodů se netýká občanů Evropské unie, nicméně u zaměstnanců ze třetích zemí se mnohdy stává, že nepožádají včas o prodloužení své zaměstnanecké karty a po uplynutí její platnosti tak dochází ke skončení pracovního poměru. Zaměstnance, kterému skončila platnost zaměstnanecké karty, nelze následně dále zaměstnávat a ani s ním uzavřít jednu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jelikož by se jednalo o nelegální práci, za kterou hrozí oběma smluvním stranám pokuty dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.<sup>81</sup>

---

<sup>79</sup> Bělina a kol. uvádí, že: „Konáním prací se v § 65 odst. 2 rozumí výkon jakékoli práce pro zaměstnavatele, tedy také výkon jiné práce, než kterou dosud vykonával, popřípadě též práce jiného druhu, než které měl konat podle pracovní smlouvy nebo jmenování na vedoucí pracovní místo.“

<sup>80</sup> HÚRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné v systému ASPI. § 65.

<sup>81</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. s. 158

### 4.5.3 Zánik pracovního poměru smrtí

Smrtí zaměstnance vždy dochází k zániku pracovního poměru, což vyplývá z osobní povahy pracovněprávního závazku. Smrtí zaměstnavatele ale pracovní poměr nemusí vždy zaniknout. Výjimku tvoří případy pokračování v živnosti dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů nebo pokračování v poskytování zdravotních služeb, u kterých dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiné oprávněné subjekty.<sup>82</sup>

Smrt zaměstnance často má vliv na trvání, resp. zánik jeho peněžitých práv. Dle § 328 zákoníku práce ovšem peněžitá práva zaměstnance v důsledku jeho smrti nezanikají a až do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku tato přecházejí na manžela či manželku zaměstnance, děti a rodiče, pokud s ním v době jeho smrti žili ve společné domácnosti. Pokud žádná z těchto oprávněných osob neexistuje, stávají se peněžitá práva zaměstnance součástí dědictví. Peněžitá práva zaměstnavatele naopak dle § 328 odst. 2 zákoníku práce smrtí zaměstnance zanikají. Výjimku tvoří pouze peněžitá práva, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto, práva, která zaměstnanec před smrtí písemně uznal co do výše i důvodu a peněžitá práva plynoucí z úmyslně způsobené škody.<sup>83</sup>

### 4.6 Vady jednání při rozvázání pracovního poměru

Jeden z hlavních cílů pracovního práva představuje stabilita pracovního poměru a ochrana zaměstnance před neočekávanou ztrátou jeho příjmů. Skončení pracovního poměru, zejména pokud se jedná o jednostranné skončení pracovního poměru, často vyvolává konflikt, a tudíž se značná část pracovněprávních sporů věnuje právě problematice skončení pracovního poměru, kterou lze i z tohoto důvodu považovat za stěžejní. Pokud pracovněprávní vztah trvá, jsou zejména zaměstnanci často ochotni akceptovat některé postupy zaměstnavatele, které by jinak bylo možné považovat za protiprávní, ve snaze zachovat si nekonfliktní pracovní prostředí. V případě skončení pracovního poměru ovšem tato motivace odpadá a častěji tedy obě smluvní strany přistupují k řešení případných sporů soudní cestou.<sup>84</sup>

V rámci jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru může docházet k pochybením různé intenzity, a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.

---

<sup>82</sup> SOUŠKOVÁ, Milena a Michal SPIRIT. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. s. 84

<sup>83</sup> SOUŠKOVÁ, Milena a Michal SPIRIT. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. s. 84

<sup>84</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zdraví a nemoc zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. s. 83

Tato pochybení způsobují, že právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru má vady, které vyvolávají různé právní důsledky.

Dle typu vady a důsledku, který tato vada vyvolává, lze vady rozdělit do následujících kategorií:

- 1) Vady, které nemají vliv na platnost rozvazovacího právního jednání.
- 2) Vady způsobující zdánlivost rozvazovacího právního jednání.
- 3) Vady způsobující neplatnost rozvazovacího právního jednání.<sup>85</sup>

#### **4.6.1 Vady nemající vliv na platnost rozvazovacího právního jednání**

Do první kategorie lze zařadit například vady spočívající v tom, že zaměstnavatel dle § 61 odst. 1 zákoníku práce předem neprojednal okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem nebo výpověď s odborovou organizací, současně lze do této kategorie zařadit i vadu spočívající ve skutečnosti, že zaměstnavatel s odborovou organizací neprojednal, zda se v daném případě jedná o neomluvené zmeškání práce dle § 348 odst. 3 zákoníku práce.<sup>86</sup>

Dle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1779/2010 ze dne 14. 7. 2011 vadu, která nemá vliv na platnost jednání, způsobovalo i neuvedení důvodu uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru dle § 49 odst. 2 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2011.<sup>87</sup>

#### **4.6.2 Vady způsobující zdánlivost rozvazovacího právního jednání**

Do druhé kategorie se řadí takové právní jednání, které lze označit za zdánlivé (nicotné). Zdánlivé právní jednání bylo do právního řádu začleněno v souvislosti s přijetím zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů a mělo významný vliv i na právní úpravu pracovněprávních vztahů. Přijetím občanského zákoníku se v právní úpravě skončení pracovního poměru promítlo zejména v účincích vadného jednání

---

<sup>85</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru*: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. s.181

<sup>86</sup> Tamtéž. s. 181

<sup>87</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1779/2010 ze dne 14. 7. 2011. In: *ASPI* [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023].



směřujícího k rozvázání pracovního poměru a obraně proti tomuto jednání v důsledku stanovení okruhu případu, u kterých nastává zdánlivost takového jednání.<sup>88</sup>

Dle § 554 občanského zákoníku se k zdánlivému právnímu jednání nepřihlíží. Jak vyplývá ze znění § 551 a násl. občanského zákoníku, o právní jednání se nejedná v případě, že chybí vůle jednající osoby, nebyla-li tato vůle zjevně projevena vážně a také v případě, že nelze určit obsah jednání pro neurčitost či nesrozumitelnost, a to ani výkladem a projev vůle nebyl mezi stranami ani dodatečně vyjasněn.<sup>89</sup>

V případě zdánlivého právního jednání se o právní jednání vůbec nejedná a hledí se na něj, jako by nebylo vůbec učiněno. V případě zdánlivého rozvazovacího právního jednání tedy pracovní poměr nadále trvá a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci přidělovat práci a zaměstnanec je povinen ji vykonávat. Jelikož v případě zdánlivého právního jednání se o právní jednání vůbec nejedná, nelze na tyto případy aplikovat § 69 až 72 zákoníku práce. O zdánlivé jednání půjde například tehdy, když je výpověď, okamžité zrušení či zrušení ve zkušební době učiněno jinak než písemně, v případě, že je rozvázání pracovního poměru učiněno naprosto nesrozumitelně nebo neurčitě a ani výkladem tak není možné zjistit obsah takového jednání nebo v případě, kdy je uzavření dohody vynucováno fyzickým násilím.<sup>90</sup>

O zdánlivé právní jednání se bude jednat také v případě, že projev vůle nebude určenému adresátovi doručen. Řádné doručení v souladu s požadavky zákoníku práce představuje podmínku perfekce právního jednání. Jednání, které nebylo řádně doručeno, nebylo dovršeno a právně tedy neexistuje.<sup>91</sup>

Rozlišení mezi zdánlivým a neplatným právním jednáním má význam zejména s ohledem na možnosti obrany. V případě neplatného právního jednání je nutné se této neplatnosti dovolat a podat žalobu dle § 72 zákoníku práce. V případě zdánlivého právního

---

<sup>88</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. s. 13

<sup>89</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbíрка zákonů ČR, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 21. 1. 2023]. § 551 a násl. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgezff6obzfuyta&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>90</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. s. 195

<sup>91</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 20. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrgczpweyk7gvpngxzsgi&groupIndex=0&rowIndex=0#>

jednání by podání žaloby dle § 72 zákoníku práce mělo za následek její zamítnutí, jelikož neexistující právní jednání nelze prohlásit za neplatné.<sup>92</sup>

Na účastníky pracovněprávních sporů jsou tedy v souvislosti s odlišnými důsledky neplatného a zdánlivého jednání kladeny vyšší nároky, jelikož musí vždy vyhodnotit, jaký způsob obrany zvolit. V případě, že by účastník pracovněprávního vztahu vyhodnotil jednání jako zdánlivé a posléze by se ukázalo, že se jedná pouze o jednání neplatné a této neplatnosti je třeba se dovolat, mohla by již marně uplynout lhůta pro podání žaloby dle § 72 zákoníku práce.<sup>93</sup>

Stránský v souvislosti s výše zmíněnou problematikou uvádí, že v konkrétní situaci se může stát, že: *„nebude jisté, zda má být projev vůle pro nesrozumitelnost či neurčitost považován za zdánlivé jednání, anebo jde kupř. o výpověď, která pro nesrozumitelnost uplatněného výpovědního důvodu trpí vadou a může být rozhodnuto o její neplatnosti. V takovém případě lze snad doporučit uplatnit v žalobě alternativním způsobem dva návrhy. Přednostně tedy navrhnout určení neplatnosti výpovědi podle § 72 zák. práce a alternativně ještě pro případ, že by soud zaujal závěr o zdánlivosti právního jednání, navrhnout, aby soud určil zaměstnavateli povinnost dále přidělovat práci, příp. zaměstnanci povinnost dále práci konat.“*<sup>94</sup>

#### 4.7 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Ustanovení §§ 69 až 72 zákoníku práce upravují nároky, které vznikají v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru, které může nastat v případě, že jde o rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, zrušením ve zkušební době či okamžitým zrušením pracovního poměru.

---

<sup>92</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. s. 195

<sup>93</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. s. 16

<sup>94</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 20. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrgzpweyk7vpxgxzsgi&groupIndex=0&rowIndex=0#>

#### 4.7.1 Zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru

Skončení pracovního poměru představuje významný zásah do života zaměstnance. Sociální aspekt je zdůrazněn v § 53 zákoníku práce, který upravuje zákaz výpovědi v tzv. ochranné době.<sup>95</sup>

Zákaz dle § 53 se vztahuje výlučně na případy, kdy dochází k rozvazování pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Další způsoby ukončení pracovního poměru nejsou tímto ustanovením dotčeny, a i během ochranné doby je tedy možné rozvázat pracovní poměr dohodou, výpovědí ze strany zaměstnance či zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Stejně tak dojde ke skončení pracovního poměru v případě, že uplyne sjednaná doba trvání pracovního poměru.<sup>96</sup>

Zákoník práce stanovuje taxativní výčet výpovědních důvodů, popř. důvodů, ze kterých může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Vyjma těchto omezení stanovuje § 53 zákoníku práce určité situace, které když nastanou, nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci po dobu jejich trvání výpověď. Některé z těchto situací se uplatní i na okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dle § 55 zákoníku práce. Zákaz výpovědi dle § 53 zákoníku práce je spjat výlučně s objektivní existencí dané situace. V případě, že tato situace nastane, platí zákaz výpovědi bez dalšího. Určení neplatnosti výpovědi se zaměstnanec může domáhat žalobou dle § 72 zákoníku práce.<sup>97</sup>

Okolnosti, na základě kterých dochází ke vzniku tzv. ochranné doby, jsou podrobně vymezeny v § 53 zákoníku práce s tím, že do ochranné doby nespadá karanténa dle § 347 odst. 4<sup>98</sup> zákoníku práce.<sup>99</sup>

Za ochrannou dobu § 53 zákoníku práce považuje následující sociální okolnosti, které vznikly na straně zaměstnance. Jedná se o:

---

<sup>95</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. s. 104-105

<sup>96</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. s. 155

<sup>97</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. s. 150

<sup>98</sup> § 347 odst. 4 zákoníku práce: „Pro účely tohoto zákona se karanténou rozumějí též izolace<sup>99b</sup>) a mimořádná opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku podle zákona o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, jde-li o zákaz nebo omezení styku skupin fyzických osob podezřelých z nákazy s ostatními fyzickými osobami a o zákaz nebo nařízení další určité činnosti k likvidaci epidemie nebo nebezpečí jejího vzniku<sup>99c</sup>), brání-li tyto zákazy, omezení nebo nařízení zaměstnanci ve výkonu práce.“

<sup>99</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sběrka zákonů ČR, dostupné také z: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 53. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

- dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným;
- dobu, od okamžiku podání návrhu na ústavní ošetřování či od nástupu lázeňského léčení až do jejich ukončení;
- dobu těhotenství a čerpání mateřské dovolené zaměstnankyně či dobu čerpání rodičovské dovolené;
- dobu, po kterou zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči dle zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nebo ošetřuje dítě mladší 10 let nebo jinou osobu dle výše uvedeného zákona a také v době, kdy zaměstnanec pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených výše uvedeným zákonem;
- dobu, ve které zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení (dle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce);
- dobu, po kterou je zaměstnanec plně uvolněn pro výkon veřejné funkce; a
- dobu, po kterou je zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci.<sup>100</sup>

Dle § 55 odst. 2 zákoníku práce potom nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr po dobu čerpání rodičovské dovolené, po dobu, kdy je zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnanec na otcovské dovolené. Zaměstnavatel dále nesmí zrušit pracovní poměr se zaměstnankyní, která je těhotná, a to i tehdy pokud těhotenství nebylo ještě zjištěno, a i kdyby o něm v době rozvázání pracovního poměru dle § 55 zákoníku práce nevěděla ani samotná zaměstnankyně. Okamžité zrušení pracovního poměru bude neplatné tedy i v případě, že se dodatečně zjistí, že zaměstnankyně byla těhotná v době, kdy jí bylo okamžité zrušení pracovního poměru řádně doručeno.<sup>101</sup>

Ochranná doba slouží k ochraně zaměstnance, aby v pro něj náročných životních situacích zaměstnavatel jednostranně nerozvázal pracovní poměr. Nevylučuje však skončení pracovního poměru dohodou či zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Stejně tak může dát výpověď zaměstnanec.<sup>102</sup>

<sup>100</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbirka zákonů ČR, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 53. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>101</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 20. 2. 2023]. § 55 Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a>

<sup>102</sup> PICHT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praktický komentář. In: *ASPI* [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. § 52

Z pohledu posouzení platnosti jednání je rozhodující stav, který byl v době, kdy byla výpověď zaměstnanci doručena. V případě, že skutečnost, s níž je spojen vznik ochranné doby nastane až poté, co byla výpověď doručena, nemá tato skutečnost vliv na platnost výpovědi. Ochranná doba se do výpovědi nezapočítává, začátkem ochranné doby dochází tedy k přerušení výpovědní doby a část, která v době přerušení zbývala, doběhne po skončení ochranné doby.<sup>103</sup>

V souvislosti s uvedeným je nutno zohlednit závěry vyplývající z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2019. sp. zn. 21 Cdo 3722/2017. V tomto rozsudku Nejvyšší soud konstatoval, že: „*Pro posouzení platnosti výpovědi z hlediska ustanovení § 53 zák. práce je rozhodující stav, který je tu v době, kdy byla dána výpověď, tj. kdy byla výpověď doručena zaměstnanci. Ochranná doba vztahující se k dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance trvá vždy ode dne, v němž bylo lékařem zjištěno (rozhodnuto), že zaměstnanec je dočasně práce neschopným, i když byl uznán práce neschopným se zpětnou platností dřívějším dnem, a končí dnem, kterým byla dočasná pracovní neschopnost ukončena. ... Jestliže tedy tato situace, v níž je zaměstnanec chráněn před výpovědí, objektivně nastane, nelze zákaz výpovědi v ochranné době obcházet – v neprospěch zaměstnance – s poukazem na to, že v daném případě je dovolání se zákonné ochrany v rozporu s dobrými mravy, případně že představuje zneužití práva zaměstnancem.*“<sup>104</sup>

Po skončení ochranné doby bude pracovní poměr trvat ještě tolik dní, po kolik souběžně existovala výpovědní a ochranná lhůta. K přerušení výpovědní doby však nedochází v případě, že ochranná doba počala běžet po podání výpovědi a skončila ještě před jejím uplynutím. V takovém případě nebude mít existence ochranné doby na skončení pracovního poměru žádný vliv. Právní úprava totiž vychází z předpokladu, že po dobu ochranné doby má zaměstnanec ztížené podmínky pro hledání nového zaměstnání, nicméně pokud již ochranná doba skončila, není již tato zvýšená ochrana zaměstnance nutná.<sup>105</sup>

Pro případ, že zaměstnanec na prodloužení pracovního poměru netrvá a tuto skutečnost zaměstnavateli sdělí, nestanoví zákoník práce žádné požadavky na formu, jakou má být toto oznámení učiněno. Lze tedy předpokládat, že postačí, pokud zaměstnanec toto sdělí zaměstnavateli ústně. V úvahu připadá i konkludentní jednání, pokud

---

<sup>103</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. In: *ASPI [právní informační systém]*. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné v systému ASPI. § 49.

<sup>104</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2019. sp. zn. 21 Cdo 3722/2017. In: *ASPI [právní informační systém]*. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]

<sup>105</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. s. 151

by se zaměstnanec již nedostavil do práce, z čehož by bylo možné dovozovat, že na prodloužení netrvá. Znění § 53 odst. 2 zákoníku práce blíže nespecifikuje, do kdy musí zaměstnanec zaměstnavateli sdělit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, což může pro zaměstnavatele představovat určité komplikace pro zajištění výkonu své činnosti například tehdy, když zaměstnanec v poslední den ochranné doby sdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Mlýnková poukazuje na skutečnost, že zákoník práce zaměstnanci nepřiznává právo volby, v jakém rozsahu má být pracovní poměr prodloužen. Zaměstnanec má právo pouze vybrat si, zda k prodloužení pracovního poměru dojde, či nikoliv. Pokud tedy zaměstnanec nejpozději poslední den ochranné doby zaměstnavateli nesdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, a toto jednání neučiní ani konkludentně, tedy nezačne vykonávat práci, ztrácí zaměstnanec tuto možnost a k prodloužení pracovního poměru dochází v celém rozsahu.<sup>106</sup>

Výše uvedený zákaz výpovědi v ochranné době však neplatí absolutně, jelikož § 54 zákoníku práce vymezuje některé skutečnosti, na které se zákaz výpovědi dle § 53 zákoníku práce nevztahuje. V § 54 zákoníku práce jsou tedy vymezeny případy, kdy se ochranná doba i přes existenci okolností, které jinak ochrannou dobu zakládají, neuplatní. Jedná se o takové případy, kdy by po zaměstnavateli nebylo spravedlivé požadovat, aby čekal na skončení ochranné doby a až následně mohl přistoupit k rozvázání pracovního poměru. Zákoník práce tedy v § 54 rozlišuje mezi jednotlivými typy ochranných dob a také důvody, na základě kterých by mělo k rozvázání pracovního poměru dojít. Například pro výpovědní důvod dle § 52 písm. a) zákoníku práce, který nastává v případě zrušení zaměstnavatele nebo nějaké jeho části, se zákaz výpovědi vůbec neuplatní. U výpovědního důvodu dle § 52 písm. b) zákoníku práce spočívajícího v přemístění zaměstnavatele nebo jeho části se zákaz výpovědi uplatní pouze ve vztahu k těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené, popř. zaměstnanci, který čerpá rodičovskou dovolenou v délce odpovídající maximálnímu trvání mateřské dovolené.<sup>107</sup>

#### **4.7.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem**

Neplatné rozvázání pracovního poměru učiněné zaměstnavatelem je zakotveno v § 69 zákoníku práce. Dle § 69 odst. 1 zákoníku práce platí:

---

<sup>106</sup> Tamtéž. s. 152

<sup>107</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. s. 153

*„Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.“<sup>108</sup>*

V případě, že zaměstnavatel učinil vůči zaměstnanci úkon směřující k ukončení pracovního poměru neplatně a zaměstnanec trvá na jeho pokračování, pracovní poměr nadále trvá a zaměstnavatel má povinnost poskytovat zaměstnanci náhrady mzdy nebo platu ve výši jeho průměrného výdělku. Náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci náleží pouze tehdy, když zaměstnanec může a chce ve výkonu práce pokračovat, ale zaměstnavatel mu výkon práce neumožní. Povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu vždy záleží na konkrétních okolnostech případu. Povinnost poskytnout náhradu mzdy nebo platu vzniká nejdříve ode dne, kdy zaměstnanec zaměstnavateli oznámil, že trvá na pokračování pracovního poměru.<sup>109</sup>

Oznámení musí zaměstnanec učinit písemně a bez zbytečného odkladu. Písemná forma oznámení o trvání na dalším zaměstnávání musí být dodržena pod hrozbou absolutní neplatnosti z důvodu zjevného narušování veřejného pořádku dle § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.<sup>110</sup>

Dle Vysokajové by měl zaměstnanec v případě neplatné výpovědi oznámit, že trvá na pokračování pracovního poměru do konce výpovědní doby. V případě, že se jedná o neplatné okamžité zrušení pracovního poměru či neplatné zrušení pracovního poměru ve zkušební době, měl by zaměstnanec oznámení učinit ideálně den následující poté, kdy měl pracovní poměr v důsledku těchto neplatných právních jednání skončit.<sup>111</sup>

---

<sup>108</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbirka zákonů ČR, dostupné také z: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 69 odst. 1. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>109</sup> KOCOUREK, Jiří. *Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce : komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2020. s. 478

<sup>110</sup> PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praktický komentář. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. § 69

<sup>111</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. § 69 odst. 1

Drápal zdůrazňuje, že přestože zákon zaměstnanci ukládá učinit oznámení bez zbytečného odkladu, s nedodržením této lhůty nespojuje žádnou sankci. Oznámení, že trvá na dalším zaměstnávání musí tedy zaměstnanec učinit nejpozději do okamžiku, kdy bude v soudním řízení rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo do okamžiku, kdy dojde k zániku pracovního poměru v důsledku jiné právní skutečnosti.<sup>112</sup>

Tento závěr vyplývá i z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000, ve kterém Nejvyšší soud konstatoval, že zaměstnanec může své stanovisko nejpozději do rozhodnutí soudu ve věci určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru změnit. Rozhodné je to stanovisko zaměstnance, které platilo v době vydání rozhodnutí soudu, kterým bylo řízení ve věci neplatného rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno.<sup>113</sup>

Náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci již za den, kdy zaměstnavatelé oznámil, že na pokračování pracovního poměru trvá a je mu poskytována do dne, který předchází dni, kdy je zaměstnanci umožněno pokračovat v práci nebo dnem, kdy pracovní poměr skončí (v takovém případě končí pracovní poměr až uplynutím konkrétního dne).<sup>114</sup>

Oznámení může být součástí žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru, pokud je v ní výslovně uveden též požadavek na náhradu mzdy nebo platu ve smyslu § 69 odst. 1 zákoníku práce. Samotné podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru nenaplnuje podmínky § 69 odst. 1 zákoníku práce. Za den oznámení se v případě, že je oznámení součástí žaloby, považuje ten den, kdy žaloba byla doručena zaměstnavateli, nikoliv den, kdy byla doručena soudu.<sup>115</sup>

Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003 oznámení zaměstnance, že trvá na pokračování pracovního poměru nahrazuje i žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru, kterou se zaměstnanec domáhá také určení, že pracovní poměr mezi účastníky řízení pokračuje i po dni, ke kterému měl skončit na základě neplatného rozvázání pracovního poměru.<sup>116</sup>

---

<sup>112</sup> PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praktický komentář. In: *ASPI [právní informační systém]*. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. § 69 odst. 1

<sup>113</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 227/2000 ze dne 29. 11. 2000. In: *ASPI [právní informační systém]*. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023].

<sup>114</sup> KOCOUREK, Jiří. *Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce : komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2020. Beckovy komentáře. s 478

<sup>115</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 387/2003 ze dne 24. 6. 2003. In: *ASPI [právní informační systém]*. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]

<sup>116</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2343/2003 ze dne 30. 3. 2004. In: *ASPI [právní informační systém]*. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]



Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005 vyplývá, že pokud zaměstnanec poté, co mu byla neplatně dána výpověď a on zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, nastoupil do zaměstnání u jiného zaměstnavatele, musí si tento nový pracovněprávní vztah sjednat takovým způsobem, aby mohl po pravomocném skončení soudního řízení o neplatnost výpovědi z pracovního poměru nastoupit do práce u svého původního zaměstnavatele.<sup>117</sup> Skutečnost, že si však zaměstnanec nezajistil, aby mohl po pravomocném skončení soudního řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru nastoupit do práce u svého původního zaměstnavatele automaticky neznamená, že zaměstnanec již na dalším zaměstnávání netrvá a že tedy změnil své stanovisko.<sup>118</sup>

Moderační právo soudu zakotvené v § 69 odst. 2 zákoníku práce dává soudu možnost zmírnění dopadu rozhodnutí soudem. Soudu je tedy dána možnost na návrh zaměstnavatele přiměřeně snížit povinnost náhrady mzdy nebo platu, pokud doba, za kterou zaměstnanci příslušná náhrada mzdy nebo platu, přesahuje 6 měsíců. Zákoník práce v uvedeném ustanovení uvádí demonstrativní výčet důvodů, které by mohly být důvodem pro snížení náhrady mzdy nebo platu. Takovým důvodem je zejména, zda byl zaměstnanec v mezidobí zaměstnán jinde, jakou práci konal, jakého výdělku dosáhl, resp. jaké byly důvody, proč se do práce nezapojil. Tyto důvody pak v případě přiznání nároku na náhradu mzdy nebo platu soudem dominují, lze se však setkat i s jinými důvody, zejména základními korektivy jako je zákaz zneužití práva, případně rozpor s dobrými mravy.<sup>119</sup>

Při posuzování návrhu na snížení náhrady mzdy nebo platu soud zejména hodnotí možnosti zaměstnance pracovat u jiného zaměstnavatele na pozici obdobné či vhodnější, a to jak z hlediska místa výkonu práce, pracovní pozice, druhu práce, mzdových (platových) podmínek v místě výkonu práce apod. Soudy tedy provádějí komparaci pracovních podmínek výkonu práce u žalovaného zaměstnavatele s potenciálními podmínkami výkonu práce zaměstnance u jiného zaměstnavatele.<sup>120</sup>

*„K přiměřenému snížení může soud přistoupit jen tehdy, je-li možné po zhodnocení všech okolností případu dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit do práce*

---

<sup>117</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1218/2005 ze dne 9. 3. 2006. In: *ASPI* [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]

<sup>118</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1518/2010 ze dne 15. 2. 2011. In: *ASPI* [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]

<sup>119</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. s.113

<sup>120</sup> 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. 418, marg. č. 41.

*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 tuto práci. Kdyby se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek neodpovídajících těm, za kterých by konal práci u zaměstnavatele v případě, že by mu přiděloval práci v souladu s pracovní smlouvou, nejsou splněny podmínky pro jakékoli snížení náhrady mzdy (platu), neboť nebylo možné po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby se po neplatném rozvázání pracovního poměru do takové práce vůbec zapojil, a jestliže tak přesto učinil, nemůže to vést ke snížení náhrady mzdy (platu).<sup>121</sup>*

Následky spojené s tím, že zaměstnanec zaměstnavateli neoznámí, že trvá na dalším zaměstnávání upravuje § 69 odst. 3 zákoníku práce. Dle uvedeného ustanovení platí, že pokud sice došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, ale zaměstnanec neoznámil, že trvá na dalším zaměstnávání a pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem písemně nedohodne na jiném dni skončení, skončil pracovní poměr dohodou. V případě, že byla dána neplatná výpověď tak, pracovní poměr skončil dohodou uplynutím výpovědní doby. V případě, že byl pracovní poměr zrušen ve zkušební době nebo okamžitě, skončí pracovní poměr dohodou dnem, kdy měl pracovní poměr předmětným zrušením skončit. V takovém případě má však zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu za dobu výpovědní doby ve výši průměrného výdělku.<sup>122</sup>

#### **4.7.3 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance**

Neplatné rozvázání pracovního poměru učiněné zaměstnancem je zakotveno v § 70 zákoníku práce. Dle § 70 odst. 1 zákoníku práce platí:

*„Dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.“<sup>123</sup>*

---

<sup>121</sup> Tamtéž.

<sup>122</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbíрка zákonů ČR, dostupné také z: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 69 odst. 3. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>123</sup> Tamtéž. § 70 odst. 1.

Následky spojené s tím, že zaměstnanec sice rozvázal pracovní poměr neplatně, ale zaměstnavatel na dalším výkonu práce netrvá, upravuje § 70 odst. 2 zákoníku práce obdobně jako v případě, že na dalším zaměstnávání netrvá zaměstnanec (viz výše § 69 odst. 3 zákoníku práce). V případě, že zaměstnavatel netrvá na pokračování výkonu práce zaměstnancem, nemůže uplatňovat vůči zaměstnanci náhradu škody.<sup>124</sup>

Stejně tak nemá zaměstnavatel právo na náhradu škody v případě, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru dohodou. V takovém případě je postup obdobný jako při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem s tím, že zaměstnavatel nesmí po zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.<sup>125</sup>

#### **4.7.4 Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru**

V případě, že má zaměstnanec nebo zaměstnavatel za to, že rozvazovací právní jednání (ať jednostranné – výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru či zrušení pracovního poměru ve zkušební době, nebo dvojstranné – dohoda o rozvázání pracovního poměru) je stíženo vadou způsobující neplatnost takového rozvázání pracovního poměru, musí toto uplatnit žalobou u soudu. Za neplatné lze totiž považovat pouze takové jednání, resp. rozvázání pracovního poměru, jehož neplatnost byla stanovena pravomocným soudním rozhodnutím. Pokud nebyla neplatnost rozvázání pracovního poměru určena soudem, skončil pracovní poměr na základě předmětného jednání, přestože toto bylo stíženo vadou, která způsobuje jeho neplatnost. Žalobou o neplatnost rozvázání pracovního poměru se zaměstnanec nebo zaměstnavatel mohou dovolávat neplatnosti pouze konkrétního, přesně určeného pracovněprávního jednání.<sup>126</sup>

Lhůta pro podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je stanovena v § 72 zákoníku práce shodně pro zaměstnance i zaměstnavatele. Strana, která se domáhá neplatnosti rozvázání pracovního poměru musí své právo uplatnit nejpozději ve lhůtě 2 měsíců. Tato lhůta se počítá ode dny, ve kterém měl pracovní poměr na základě rozvázání pracovního poměru skončit.<sup>127</sup>

---

<sup>124</sup> Tamtéž, § 70 odst. 2.

<sup>125</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. s.108

<sup>126</sup> PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praktický komentář. In: *ASPI [právní informační systém]*. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. § 72

<sup>127</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů ČR*, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 72. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

Lhůta pro podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru je lhůtou prekluzivní. Současně se jedná o lhůtu hmotněprávní a žaloba tedy musí být před jejím uplynutím soudu již doručena a nepostačuje, pokud by byla poslední den například podána u provozovatele poštovních služeb. Zmeškání této lhůty nelze prominout a soud k zániku práva domáhat se určení neplatnosti přihlíží z moci úřední. Zmeškání uvedené lhůty má tedy za následek zamítnutí žaloby.<sup>128</sup>

V souvislosti s lhůtou dle § 72 zákoníku práce je důležité reflektovat závěry vyplývající z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 343/2018 ze dne 12. 6. 2018, dle kterého platí: „*V případech a za podmínek vymezených v § 645 až 652 ObčZ lze uplatnit u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou i po uplynutí dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.*“<sup>129</sup>

Konkrétně § 651 občanského zákoníku stanoví, že po dobu, po kterou trvá vyšší moc, která znemožnila v posledních 6 měsících právo uplatnit, promlčecí lhůta neběží. S ohledem na zásadu subsidiarity se uvedené ustanovení použije i na pracovněprávní vztahy. Předmětné ustanovení chrání oprávněnou osobu před zánikem jejího práva, pokud existuje objektivní překážka, která jí zabránila své právo uplatnit (např. hospitalizace, uvíznutí v cizině). Z § 652 občanského zákoníku vyplývá, že promlčecí lhůta po odpadnutí některé z překážek vymezených v § 646 až 651 neskončí dříve, než za 6 měsíců, od okamžiku, kdy začala znovu běžet.<sup>130</sup>

Tyto závěry je však třeba korigovat v souvislosti s § 332 zákoníku práce, který byl do zákoníku práce vložen s účinností od 30. 7. 2020. Toto ustanovení obsahuje speciální právní úpravu stavení a běhu lhůt, jelikož obecná právní úprava nebyla s ohledem na obecně krátké lhůty v pracovním právu vhodná. Dle § 332 zákoníku práce v případě, že nastane některá z překážek, po kterou stanovena lhůta neběží, nemá tato skutečnost vliv na původní délku této lhůty. Pokud však zbývá po odpadnutí překážky do uplynutí lhůty méně než 5 dní, tato lhůta neskončí dříve než za 10 dní od toho dne, kdy znovu započal její běh. Uvedené ustanovení tak lhůtu v zájmu větší jistoty oprávněných osob prodlužuje.<sup>131</sup>

---

<sup>128</sup> PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praktický komentář. In: *ASPI [právní informační systém]*. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. § 72

<sup>129</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 343/2018 ze dne 12. 6. 2018. In: *ASPI [právní informační systém]*. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]

<sup>130</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. In: *ASPI [právní informační systém]*. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. § 332.

<sup>131</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. In: *ASPI [právní informační systém]*. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. § 332.

## **5 Vlastní práce**

Z teoretické části diplomové práce jednoznačně vyplynulo, že v České republice je ukončování pracovněprávních vztahů a případná neplatnost tohoto jednání v právním řádu, upraveno velmi podrobně. Právní úprava však přesto obsahuje řadu neurčitých právních pojmů, u kterých není jejich význam zcela jednoznačný a je třeba ho vykládat vždy s ohledem na konkrétní okolnosti daného případu a v kontextu rozhodovací soudní praxe, která platnou právní úpravu pracovního práva poměrně široce dotváří, jelikož mimo jiné slouží jako určité výkladové vodítko.

Na teoretickou část práce navazuje praktická část, jejímž hlavním cílem je provedení analýzy aktuálních rozhodnutí soudů prvního a druhého stupně a také ustálené rozhodovací praxe vyšších soudů zejména ve vztahu k problematice ukončování pracovního poměru v souvislosti s dočasnou pracovní neschopností nebo moderačního práva soudu dle ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce. Další část práce se věnuje vyhodnocení on-line dotazníkového šetření, které probíhalo v průběhu měsíce února a března 2023. Závěrečná část práce obsahuje souhrn možných opatření pro zaměstnavatele, které by v budoucnu mohly ve svém důsledku přispět k minimalizaci počtu neplatně ukončených pracovních poměrů a tím i ke snížení nákladů vynakládaných zaměstnavateli na vedení soudních sporů a na případnou úhradu náhrady mzdy nebo platu.

### **5.1 Analýza soudních rozhodnutí vydaných v letech 2021 a 2022**

Analýza se zaměřuje na rozhodnutí týkající se neplatného rozvázání pracovního poměru vydaná v letech 2021 a 2022. Do analýzy bylo zahrnuto 71 rozsudků, které byly jednotlivými soudy poskytnuty na základě podané žádosti o informace ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

Žádosti o informace vyhovělo celkem 14 z 27 oslovených soudů. Pouze 3 soudy sdělily, že nenevidují žádná rozhodnutí týkající se neplatného rozvázání pracovního poměru v období let 2021 až 2022. Žádná rozhodnutí týkající se neplatnosti rozvázání pracovního poměru neneviduje Krajský soud v Brně, Krajský soud v Plzni a Krajský soud v Hradci Králové. Celkem 5 soudů žádosti nevyhovělo z důvodu, že poskytnutí rozsudků specifikovaných v žádosti o informace by pro soud představovalo nepřiměřené náklady a jejich poskytnutí bylo podmíněno splněním poplatkové povinnosti. Zbývajících 5 soudů na žádost o poskytnutí informací nikterak nereagovalo.

Cílem analýzy soudních rozhodnutí je identifikovat skutečnosti, které v aktuální soudní praxi nejčastěji způsobují, že rozvázání pracovního poměru je soudem shledáno jako neplatné, odhalit nejčastější příčiny neúspěchu zaměstnavatelů v řízeních o neplatné skončení pracovního poměru a navrhnout řešení, jak do budoucna eliminovat počet případů, kdy dochází k neplatnému rozvázání pracovního poměru.

Data pro analýzu byla získána z následujících rozsudků:

*Tabulka 1: Soupis prvostupňových rozsudků zahrnutých do analýzy*

Spisové značky rozsudků určujících, že rozvazovací právní jednání je neplatné:	Spisové značky rozsudků, kterými byla žaloba zamítnuta:
- 21 C 54/2020	- 39 C 53/2020
- 38 C 237/2021	- 21 C 131/2020
- 12 C 97/2022	- 39 C 97/2017
- 12 C 9/2021	- 49 C 84/2022
- 39 C 321/2021	- 115 C 86/2021
- 39 C 409/2021	- 11 C 246/2021
- 61 C 126/2020	- 14 C 90/2021
- 14 C 38/2018	- 115 C 205/2021
- 14 C 239/2019	- 37 C 162/2021
- 14 C 267/2020	- 14 C 165/2020
- 26 C 87/2021	- 43 C 56/2020
- 7 C 89/2021	- 43 C 133/2020
- 43 C 30/2022	- 38 C 435/2021
- 17 C 130/2021	- 38 C 372/2021
- 17 C 58/2021	- 10 C 35/2021
- 61 C 256/2020	- 13 C 76/2021
- 43 C 51/2022	- 5 C 91/2022
- 11 C 69/2021	- 10 C 88/2022
- 43 C 55/2022	- 22 C 211/2019
- 43 C 15/2021	- 25 C 141/2020
- 43 C 83/2021	- 7 C 64/2022
- 39 C 89/2020	- 16 C 7/2021
- 21 C 115/2021	- 14 C 84/2020

- 43 C 90/2021	- 14 C 102/2020
- 39 C 49/2020	- 7 C 128/2022
- 23 C 170/2012	
- 21 C 227/2020	
- 39 C 203/2020	
- 38 C 199/2020	
- 15 C 29/2022	
- 14 C 140/2020	
- 15 C 123/2021	

*Zdroj: rozsudky poskytnuté na základě žádosti o informace ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů*

*Zpracování: vlastní práce*

Rozsudků soudu prvního stupně, kterými bylo rozhodnuto o neplatnosti rozvazovacího právního jednání, bylo 32. Rozsudků soudu prvního stupně, kterými byla zamítnuta žaloba o neplatnosti rozvazovacího právního jednání, bylo 25.

Spisové značky rozsudků soudu druhého stupně, kterými bylo rozhodnuto o odvolání jedné ze stran proti prvostupňovému rozhodnutí:

*Tabulka 2: Soupis druhostupňových rozsudků zahrnutých do analýzy*

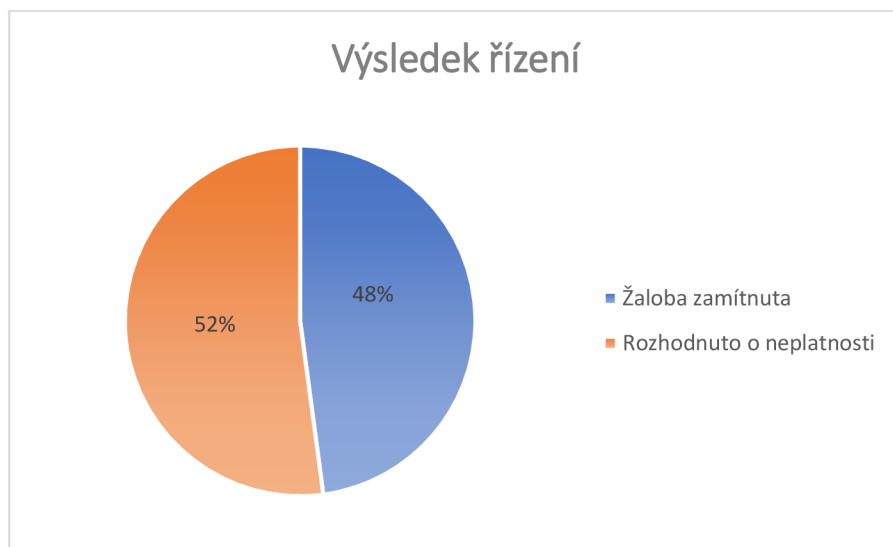
Rozsudky, kterými bylo rozhodnuto, že rozvazovací právní jednání je neplatné:	Rozsudky, kterými byla žaloba zamítnuta:
- 23 Co 271/2022	- 16 Co 51/2022
- 16 Co 76/2022	- 16 Co 45/2022
- 16 Co 16/2022	- 16 Co 32/2018
- 16 Co 184/2022	- 30 Co 422/2021
- 16 Co 36/2022	- 16 Co 7/2021
	- 16 Co 193/2021
	- 23 Co 150/2021
	- 16 Co 5/2022
	- 12 Co 77/2022

*Zdroj: rozsudky poskytnuté na základě žádosti o informace ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů*

*Zpracování: vlastní práce*

Z celkových 71 rozsudků soudů prvního i druhého stupně byla žaloba zamítnuta v 34 případech a v 37 případech bylo rozhodnuto, že rozvazovací právní jednání je neplatné.

Obrázek 1: Graf – výsledek řízení v procentech



Zdroj: zpracováno na základě vlastní analýzy

Z obrázku č.1 je zřejmé, že v případě sporů o určení neplatnosti je poměr úspěchu či neúspěchu v řízení poměrně vyrovnaný. Z uvedeného grafu vyplývá, že v 52 % případů soud shledal, že rozvazovací právní jednání je neplatné. Na druhou stranu je však zřejmé, že ve 48 % případů jedna ze stran považovala rozvazovací právní jednání za neplatné, přestože tomu tak dle rozhodnutí soudu nebylo.

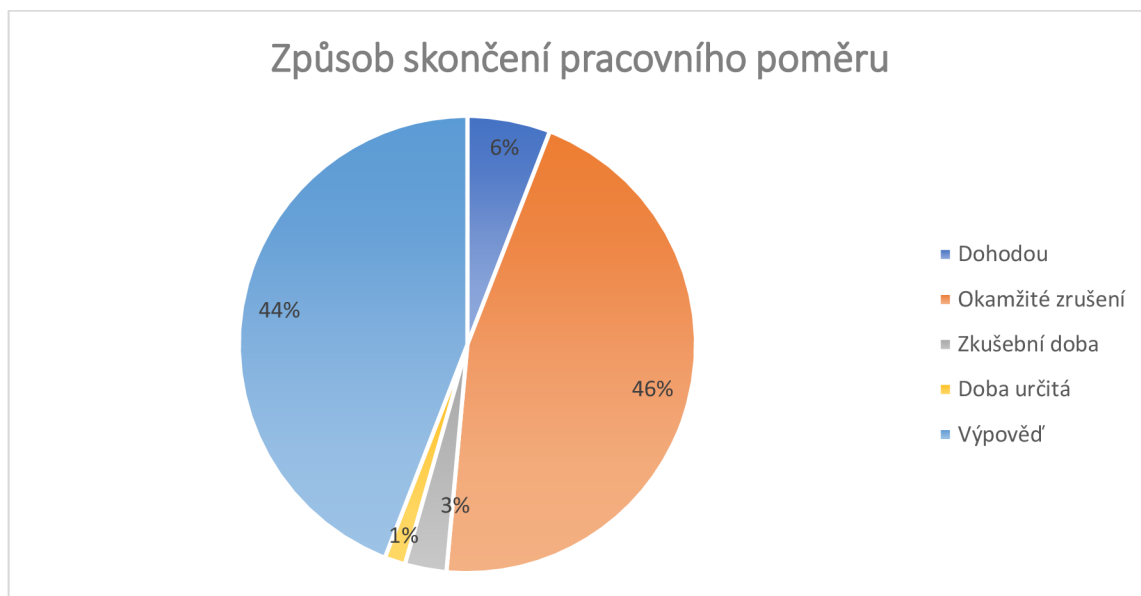
Ze zkoumaného vzorku 71 rozhodnutí se 4 rozhodnutí týkala rozvázání pracovního poměru dohodou, ve 33 rozhodnutích bylo řešeno okamžité zrušení pracovního poměru, 2 rozhodnutí se týkala zrušení pracovního poměru ve zkušební době a v 1 případě bylo řešeno ukončení pracovního poměru na dobu určitou. Ve zbývajících 31 případech bylo vedeno soudní řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí:

- výpověď dle § 52 písm. a) zákoníku práce v 1 případě,
- výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce v 16 případech,
- výpověď dle § 52 písm. d) zákoníku práce ve 2 případech,
- výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce ve 2 případech,
- výpověď dle § 52 písm. f) zákoníku práce v 1 případě,
- výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce v 9 případech.

Ze vzorku obdržených rozhodnutí nebyla ani v jednom případě předmětem sporu výpověď dle § 52 písm. b) a h) zákoníku práce.



Obrázek 2: Graf – způsoby skončení pracovního poměru



Zdroj: zpracováno na základě vlastní analýzy

V rámci analýzy bylo zjištěno, že v 5 případech byl vydán rozsudek pro uznání a ve 2 případech pro zmeškání, přičemž ve všech těchto případech bylo rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. U těchto rozsudků absentuje bližší odůvodnění, soud však konstatoval neplatnost rozvazovacího právního jednání především z důvodu, že jedna ze stran svá tvrzení blíže neprokázala a z důvodu nepřítomnosti na jednání nemohla být ani vyzvána k doplnění svých tvrzení, popř. žalovaná strana svá pochybení uznala.

V jednom případě na hájení svých práv rezignoval zaměstnanec a jeho okamžité zrušení pracovního poměru tedy bylo soudem shledáno jako neplatné. Ve zbývajících šesti případech to byli zaměstnavatelé, kteří rezignovali na hájení svých práv, popř. po podání žaloby či oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, svůj postoj přehodnotili a uznali své pochybení. Skutečnost, že žalovaná strana svá pochybení uznala, nevede k zastavení soudního řízení, jelikož neplatné je pouze takové rozvazovací právní jednání, které za neplatné prohlásí soud. V případě, že zaměstnavatel uzná své pochybení a umožní zaměstnanci pokračovat v práci, alespoň tímto eliminuje riziko, že bude povinen k náhradě mzdy nebo platu. Povinnost k úhradě nákladů řízení tímto však není dotčena.

### 5.1.1 Rozvázání pracovního poměru dohodou

V rámci analýzy bylo zjištěno, že ve čtyřech případech byla podána žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou, a to přestože rozvázání pracovního poměru dohodou by mělo reflektovat vůli obou smluvních stran.

V jednom případě soud shledal rozvázání pracovního poměru dohodou neplatné z důvodu, že přestože strany pracovněprávního vztahu spolu uzavřeli dohodou o rozvázání pracovního poměru, jejich pravou vůlí nebylo se touto dohodou řídit, když nadále pokračovali ve vzájemném plnění povinností. Soud tedy toto právní jednání označil za zdánlivé. Pokud zaměstnavatel následně (přibližně o dva roky později) tuto dohodu zaměstnanci po dopsání pozdějšího data předložil jako listinu, na jejímž základě mělo dojít k rozvázání pracovněprávního vztahu, nemohlo mít takové jednání pro počáteční absenci vůle se touto dohodou řídit, žádné právní účinky.<sup>132</sup>

Ve zbývajících třech případech se zaměstnanci domáhali neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu, že dohodu údajně uzavřeli pod hrozbou, nátlakem či v tísní. Z odůvodnění předmětných rozsudků lze dovodit, že:

- Pokud je návrh na rozvázání pracovního poměru odůvodněn tím, že dle názoru zaměstnavatele jsou naplněny i důvody pro rozvázání pracovního poměru výpovědí, nejedná se o bezprávnou výhrůžku.<sup>133</sup>
- Pokud se zaměstnanec sám domáhá výpovědi dle § 52 písm. f), popř. g) zákoníku práce, je dle názoru soudu vyloučeno, aby u zaměstnance vyvolávala důvodnou obavu hrozba takovým následkem, kterého se zaměstnanec sám domáhal.<sup>134</sup>
- Okolnosti svědčící o fyzickém či psychickém nátlaku či tísní musí objektivně existovat a nepostačuje, pokud si je jedna ze stran pouze představuje. Současně se musí tyto okolnosti stát pohnutkou pro jednání k neprospěchu jednajících osoby.<sup>135</sup>

### 5.1.2 Rozvázání pracovního poměru ve zkušební době

Z provedené analýzy vyplynulo, že v jednom případě soud konstatoval neplatné rozvázání pracovního poměru ve zkušební době z důvodu, že zkušební doba nebyla písemně sjednána, tudíž nebyla ujednána platně a nemohlo dojít k rozvázání pracovního poměru ve zkušební

---

<sup>132</sup> Rozsudek Okresního soudu v Opavě ze dne 14. 4. 2022, sp. zn. 26 C 87/2021

<sup>133</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 15. 12. 2022, sp. zn. 10 C 88/2022

<sup>134</sup> Rozsudek Okresního soudu ve Zlíně ze dne 21. 6. 2021, sp. zn. 38 C 372/2021

<sup>135</sup> Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 26. 1. 2022, sp. zn. 115 C 86/2021

době. Soud zde upozornil, že pokud existenci zkušební doby zmiňuje pouze mzdový výměr, není zkušební doba sjednána v souladu s § 35 zákoníku práce a takové ujednání je absolutně neplatné.<sup>136</sup> Jak již bylo podrobněji popsáno v teoretické části práce, mezi odbornou veřejností nepanuje zcela jednotný názor ohledně toho, zda je nutné sjednat zkušební dobu v pracovní smlouvě či nikoliv, zásadní však je, aby byla zkušební doba písemně skutečně sjednána.

Ve druhém případě bylo rozvázání pracovního poměru ve zkušební době shledáno neplatným z důvodu, že rozvázání pracovního poměru ve zkušební době bylo zaměstnanci doručeno v době, kdy běželo prvních 14 dní jeho dočasné pracovní neschopnosti. Dle § 66 odst. 1 zákoníku práce je však zakázáno zrušit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti. V posuzovaném případě se navíc již eNeschopenka nacházela v dispoziční sféře zaměstnavatele, jelikož mu byla doručena do datové schránky (přestože si ji nevyzvedl), nicméně na závěru o neplatnosti rozvázání pracovního poměru ve zkušební době by nic nezměnila ani skutečnost, kdyby se zaměstnavatel o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance dozvěděl až následně po jejím skončení.<sup>137</sup>

### **5.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru**

Největší skupinu logicky tvoří rozsudky, kdy předmětem sporu bylo okamžité zrušení pracovního poměru, jelikož okamžité zrušení pracovního poměru představuje nejvýraznější, bezprostřední a v některých případech i zcela nečekaný zásah do právní sféry jedné ze stran pracovněprávního vztahu.

Z celkového počtu 31 rozsudků bylo v 17 případech konstatováno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné (ve 2 případech byl žalobcem zaměstnavatel a ve 4 případech byl vydán rozsudek pro uznání). Ve zbývajících 14 případech byla žaloba zamítnuta (zaměstnavatel byl v roli žalobce ve 3 případech). Z provedené analýzy tedy vyplynulo, že zaměstnavatel okamžitě zrušil se zaměstnancem pracovní poměr v 26 případech, z čehož v 15 případech neplatně. Zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr v 5 případech, z čeho ve 2 případech neplatně.

Důvody, které vedly k podání žaloby o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, lze rozdělit do 4 skupin. Do zvolených 4 kategorií nebylo zařazeno

---

<sup>136</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 18. 11. 2021, sp. zn. 61 C 256/2020

<sup>137</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 6. 1. 2023, sp. zn. 15 C 29/2022

5 rozsudků z důvodu, že ve 4 případech byl vydán rozsudek pro uznání a v jednom případě byla žaloba podána opožděně. V těchto případech tudíž absentuje bližší zdůvodnění.

Do první skupiny spadají rozsudky, ve kterých byla řešena problematika řádného doručení. Podstata předmětu sporu byla ve všech případech totožná, jelikož zaměstnavatel se dopustil pochybení při doručování okamžitého zrušení pracovního poměru, když okamžité zrušení pracovního poměru nedoručil v souladu s platnou právní úpravou, v důsledku čehož soud shledal okamžité zrušení pracovního poměru nicotným. Ve dvou případech zaměstnavatel okamžité zrušení pracovního poměru zaslal pouze na soukromý e-mail zaměstnance bez jeho předchozího souhlasu a ani v jednom případě mu nebylo doručení potvrzeno. Okamžité zrušení pracovního poměru tedy nemohlo mít žádné právní účinky, jelikož se jednalo o nicotné právní jednání. V obou těchto případech tedy soud vyslovil závěr, že pracovní poměr nadále trvá (s ohledem na skutečnost, že nemohla být vyslovena neplatnost nicotného jednání)<sup>138</sup>. Ve zbývajících dvou případech zaměstnavatel doručoval okamžité zrušení pracovního poměru prostřednictvím poštovní zásilky, nicméně nezvolil způsob doručení do vlastních rukou. Okamžité zrušení pracovního poměru převzali rodinní příslušníci zaměstnance, tudíž ani v těchto případech nebylo toto řádně doručeno v souladu se zákoníkem práce.<sup>139</sup>

S ohledem na skutečnost, že bylo okamžité zrušení pracovního poměru shledáno nicotným, nebylo možné rozhodnout o neplatnosti takového neexistujícího jednání a soud tedy ve 3 případech vyslovil závěr, že pracovní poměr trvá, jelikož v žalobě, popř. na ústním jednání, žalobci navrhli eventuální petit, aby bylo určeno že pracovní poměr trvá.

Ve zbývajícím případě žalobce neměl na trvání pracovního poměru právní zájem a domáhal se určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a určení, že pracovní poměr skončil výpovědí. S ohledem na závěr soudu o nicotnosti okamžitého zrušení pracovního poměru byl soud nucen žalobu zamítnout. Současně však druhým výrokem určil, že pracovní poměr skončil výpovědí. Žalobce byl tedy i přes zamítnutí žaloby částečně úspěšný.

Odůvodnění předmětných rozsudků potvrzuje již v teoretické části predestřené závěry, že řádné doručení je předpokladem perfekce rozvazovacího právního jednání. Současně se jedná o skutečnost, kterou zaměstnavatel může velmi snadno ovlivnit.

---

<sup>138</sup> Rozsudky Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 2. 5. 2022, sp. zn. 21 C 227/2020 a ze dne 14. 10. 2022, sp. zn. 39 C 203/2020

<sup>139</sup> Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 17. 5. 2022, sp. zn. 14 C 165/2020 a Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 11. 10. 2022, sp. zn. 16 Co 36/2022

Pochybením, která v uvedených případech způsobila neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, bylo tedy velmi snadné předejít.

Do druhé kategorie spadají rozsudky, ve kterých bylo okamžité zrušení pracovního poměru dáno zaměstnancem dle § 56 odst. 1 zákoníku práce. Žalobcem byl tedy v těchto případech zaměstnavatel a úspěšný byl ve dvou případech. V prvním případě zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr pravděpodobně předčasně a následně se již k soudnímu řízení nedostavil, tudíž byl vydán rozsudek pro zmeškání,<sup>140</sup> ve druhém případě dala zaměstnankyně okamžité zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, nikterak však tvrzené zdravotní důvody nedoložila, navíc začala stejnou práci vykonávat u jiného zaměstnavatele.<sup>141</sup> Ze zbývajících tří případů vyplynulo, že soud v případě okamžitého zrušení ze strany zaměstnance dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce jednoznačně dovozuje, že je nerozhodné, v jaké výši nebyla mzda nebo plat, popř. nějaká jejich část, vyplacena. Pokud tato skutečnost nastala, jednoznačně je naplněn důvod dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. V jednom z posuzovaných případů nedošlo k vyplacení části mzdy v důsledku chybné evidence docházky, tudíž zaměstnanci nebyla vyplacena mzda za údajně odpracovaných 2,75 hodiny (odměna byla ve výši zhruba 300 Kč) a soud jednoznačně konstatoval naplnění důvodu dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, přestože sám uvedl, že si je vědom skutečnosti, že se jedná v podstatě o bagatelní částku.<sup>142</sup> Ve druhém případě se naopak jednalo o situaci, kdy zaměstnanec okamžité zrušení pracovního poměru dal až ve chvíli, kdy mu nebyla již potřetí vyplacena roční odměna ve výši 250 000 Kč, na kterou měl jednoznačný nárok.<sup>143</sup> Ve třetím případě spor vznikl z důvodu, že zaměstnavatel prováděl srážky ze mzdy, na kterých se se zaměstnancem nedohodl. Jelikož v řízení nebylo prokázáno, že by veškeré srážky byly provedeny na základě vzájemné dohody, dospěl soud k jednoznačnému závěru o naplnění důvodu dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.<sup>144</sup>

Do třetí kategorie spadají případy, kdy pracovní poměr byl zaměstnavatelem zrušen z důvodu neomluvené absence zaměstnance. V pěti případech byla žaloba zamítnuta a ve třech případech soud shledal okamžité zrušení pracovního poměru i přes absenci zaměstnance neplatným, a to v případech kdy:

---

<sup>140</sup> Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 25. 3. 2021, sp. zn. 14 C 140/2020

<sup>141</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 16. 12. 2022, sp. zn. 43 C 51/2022

<sup>142</sup> Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 27. 5. 2021, sp. zn. 14 C 102/2020

<sup>143</sup> Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 20. 5. 2021, sp. zn. 14 C 84/2020

<sup>144</sup> Rozsudek Okresního soudu v Karlových Varech ze dne 14. 3. 2022, sp. zn. 16 C 7/2021

- Absenci zaměstnance způsobí zaměstnavatel svým chováním a tím, že nepřiděljuje zaměstnanci práci (například i přesto, že zaměstnavatel o přidělování práce žádá).<sup>145</sup>
- Je zaměstnanec odvolán z vedoucího místa a následně uvede, že nemá zájem o výkon jiné (nižší) pozice a tuto tedy nevykonává.<sup>146</sup>
- Okamžité zrušení pracovního poměru by bylo v rozporu se základními zásadami pracovního práva (zejména by nebyla respektována zvláštní zákonná ochrana zaměstnance dle § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce).
  - o Ve zde řešeném případě byla řešena problematika nošení roušek z důvodu nepříznivé epidemiologické situace v důsledku šíření nemoci Covid-19.
  - o Žalobce doložil, že jeho zdravotní stav mu nedovoluje pracovat s jakoukoliv ochrannou obličejí, a ačkoliv se zaměstnavatel nejprve snažil situaci řešit, nebylo možné požadavkům zaměstnance vyhovět. Následně zaměstnanec přestal docházet do zaměstnání a po pěti neomluvených absencích mu zaměstnavatel dal okamžité zrušení pracovního poměru.
  - o Soud uzavřel, že obě strany pochybily, když zaměstnanec měl situaci řešit například pracovní neschopností a zaměstnavatel měl s přihlédnutím k osobě zaměstnance a jeho zdravotním problémům jednat více v jeho prospěch a zvolit jiné řešení. Zvláštní ochranu zaměstnance soud vyjádřil následovně: *„V tomto souzeném případě je to osamocený žalobce se zhoršeným zdravotním stavem, který stojí proti velké nadnárodní společnosti.“*<sup>147</sup>

Ve zbývajících pěti případech soud konstatoval naplnění zvláště závažného porušení povinností dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce v důsledku neomluvených absencí zaměstnanců. Konkrétně šlo o případy, kdy:

- Zaměstnankyně tvrdila, že čerpala dovolenou a následně dohodnuté neplacené volno, nicméně toto své tvrzení nikterak neprokázala.<sup>148</sup>
- Zaměstnanec zneužíval možnosti práce z domova a ani ve dny, kdy byla jeho přítomnost na pracovišti nezbytná se nedostavil, soud konstatoval, že přestože v důsledku zvýšeného úsilí ostatních zaměstnanců nevznikla zaměstnavateli škoda, je důvod dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce naplněn.<sup>149</sup>

<sup>145</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 6. 12. 2021, sp. zn. 23 C 170/2012

<sup>146</sup> Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 21. 11. 2021, sp. zn. 7 C 89/2021

<sup>147</sup> Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 26.5.2022, sp. zn. 14 C 267/2020

<sup>148</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 14. 2. 2022, sp. zn. 21 C 131/2020

<sup>149</sup> Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 10. 10. 2022, sp. zn. 115 C 205/2021

- Zaměstnanec se do práce nedostavil od 1. 8. 2020 do 14. 9. 2020 v důsledku čehož soud konstatoval, že s ohledem na časový rozsah lze porušení povinností zaměstnancem považovat za zvlášť hrubé porušení.<sup>150</sup>
- Zaměstnankyně bezdůvodně odmítla po skončení své pracovní neschopnosti vykonávat práci dle pracovní smlouvy, avšak v jiné kanceláři, jelikož po dobu její dlouhodobé nepřítomnosti byl zaměstnavatel nucen přijmout dalšího zaměstnance.<sup>151</sup>

Z výše uvedeného je zřejmé, že i přes ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu, že pět neomluvených absencí představuje důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, je vždy třeba posuzovat každý jednotlivý případ individuálně a zohlednit aktuální pozici zaměstnance.<sup>152</sup> Jak vyplývá z výše uvedeného odůvodnění, pokud se zaměstnanec nedostavuje několik týdnů nebo se i přes opakované výzvy odmítá dostavit, je vysoce pravděpodobné, že i soud v případném soudním sporu dospěje k závěru o zvlášť závažném porušení povinností odůvodňujícím okamžité zrušení pracovního poměru. Při ukončování pracovního poměru okamžitým zrušením lze však jistě doporučit určitou zdrženlivost, zaměstnance vyzvat k pokračování výkonu práce, případně se pokusit o ukončení pracovního poměru dohodou a až následně přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Do čtvrté kategorie bylo zařazeno deset rozsudků, ve kterých byly řešeny případy, zda zaměstnanci obecně svým jednáním naplnili důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru či nikoliv. Ve čtyřech případech byla žaloba zamítnuta, jelikož bylo prokázáno, že zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem a po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával zaměstnance až do uplynutí výpovědní doby. Soudy za takové jednání v předmětných rozsudcích považovaly:

- Porušení povinnosti mlčenlivosti spočívající ve zveřejnění databáze klientů třetí osobě, se kterou neměl zaměstnavatel žádný vztah, přestože povinnost mlčenlivosti byla velmi podrobně upravena v pracovní smlouvě a zaměstnanec si tak měl být vědom, jak je zachování mlčenlivosti pro zaměstnavatele zásadní.<sup>153</sup>

<sup>150</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 9. 8. 2021, sp. zn. 43 C 133/2020

<sup>151</sup> Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 5. 9. 2022, sp. zn. 7 C 64/2022

<sup>152</sup> Naopak v usnesení sp. zn. 21 Cdo 1440/2020, ze dne 13. 10. 2020 dospěl Nejvyšší soud k závěru, že v tomto konkrétním případě postačují pouze tři neomluvené absence, jelikož kromě počtu dnů neomluveného zameškání práce totiž soud vždy přihlíží (a měl by tak činit i zaměstnavatel, když rozhoduje o rozvázání pracovního poměru) i k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu.

<sup>153</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 15.9.2021, sp. zn. 25 C 141/2020

- Zaměstnanec měl konflikt se svými nadřízenými, který postupně stupňoval a požadoval pro sebe desetinásobek platu pod hrozbou udání u příslušných státních orgánů a ztráty zaměstnání jeho nadřízených (zaměstnanec nebyl doma zastižen, prostřednictvím SMS vyjádřil souhlas se zasláním do datové schránky).<sup>154</sup>
- Zaměstnanec měl svážit stará elektrozařízení k ekologické likvidaci, toto však nečinil a tato elektrozařízení dále přeprodlával, čímž byl zaměstnavatel poškozen jednak tím, že neměl z následné likvidace žádný příjem, a navíc byla poškozena jeho dobrá pověst z důvodu, že se tato informace rozšířila na sociálních sítích.<sup>155</sup>
- Zaměstnanec v pozici směnového mistra nejen, že nedohlížel na výkon práce na směnách, které jakožto mistr směny vedl, ale opakovaně vztáhl ruku na majetek jiného zaměstnance (na útok na majetek dalšího zaměstnance lze pohlížet jako na útok na majetek zaměstnavatele) a následně své jednání zlehčoval a vykazoval naprostý nedostatek sebereflexe.<sup>156</sup>

Ve zbývajících šesti případech bylo rozhodnuto o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu, že nebylo prokázáno zvláště závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Z odůvodnění rozsudků vyplývá, že okamžité zrušení pracovního poměru je naopak nezákonné v případě, že:

- Ani v průběhu soudního řízení se nepodaří prokázat, jaké konkrétní pokyny zaměstnanec odmítl splnit, kdy se to stalo, jaká osoba pokyn zaměstnanci udělila, jaký konkrétní úkol odmítl plnit<sup>157</sup>, popř. jakým způsobem se měl zaměstnanec podílet na neoprávněné fakturaci, kdy k takovému jednání mělo dojít a kdy mělo docházet k předávání finančních prostředků.<sup>158</sup>
- Zaměstnavatel dá okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci na základě domněnky a ničím nepodloženého tvrzení ohledně krádeže nafty a údajů ze dvou přístrojů, u kterých zaměstnavatel ani nezjistil jejich přesnost a povolenou toleranci.<sup>159</sup>
- Zaměstnavatel se dopouští šikanózního jednání a fakticky zaměstnanci znemožňuje výkon práce, čímž se sám zaměstnavatel dopouští porušování svých povinností

<sup>154</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 20.10.2022, sp. zn. 10 C 35/2021

<sup>155</sup> Rozsudek Okresního soudu ve Zlíně ze dne 8.4.2022, sp. zn. 38 C 435/2021

<sup>156</sup> Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 14. 12. 2021, sp. zn. 23 Co 150/2021

<sup>157</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 25. 6. 2021, sp. zn. 43 C 15/2021

<sup>158</sup> Rozsudek Okresního soudu v Mostě ze dne 27. 9. 2022, sp. zn. 39 C 409/2021

<sup>159</sup> Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 1. 4. 2021, sp. zn. 14 C 38/2018



(zaměstnavatel nezajistil odpovídající pracovní podmínky ani nevymezil náplň práce).

- Pokud zaměstnankyně uzavřela dohodu s předchozí ředitelkou mateřské školky, že se z rodičovské dovolené vrátí až ve čtyřech letech dítěte, nelze považovat za zvlášť závažné porušení ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce skutečnost, že zaměstnankyně nenastoupila ve třech letech dítěte (bez ohledu na to, zda nová ředitelka o dohodě věděla či nikoliv a zda byla tato dohoda formálně bez vad).<sup>160</sup>
- Zaměstnavatel dá automaticky okamžité zrušení pracovního poměru pro ojedinělý exces spočívající v tom, že zaměstnanec do práce dorazí ve stavu lehké opilosti, přestože při výkonu jeho práce není třeba zvýšené opatrnosti, opakovaně je hodnocen kladně a nedojde k žádnému agresivnímu chování (takové jednání představuje závažné porušení pracovních povinností, nikoliv však zvlášť hrubým způsobem).<sup>161</sup>

#### **5.1.4 Výpověď dle § 52 písm. a) zákoníku práce**

Z poskytnutých rozsudků se pouze jeden týkal výpovědi dané dle § 52 písm. a) zákoníku práce a soud v tomto případě shledal výpověď neplatnou, jelikož zaměstnavatel se dopustil hned několika pochybení. Předně dal zaměstnavatel zaměstnancům výpověď fakticky nejprve ústně, což vyplynulo z provedených výpovědí i postupu žalobce, který si po této ústní výpovědi začal hledat práci. Následně dal zaměstnavatel žalobci písemnou výpověď, ve které však absentovalo jakékoliv vymezení výpovědního důvodu. Soud k tomu v uvedeném rozsudku (i v mnoha jiných) uvedl, že vymezení výpovědního důvodu musí být uvedeno tak podrobně, aby nevyvolávalo pochyby, jaký důvod pro rozvázání byl uplatněn. Pouhý odkaz na konkrétní paragraf nepostačuje, jelikož není zřejmé, zda se ruší celý zaměstnavatel nebo pouze jeho část, zda práva a povinnosti přecházejí na jiného zaměstnavatele apod. Zaměstnavatel v tomto případě navíc ve výpovědi uvedl odkaz na §52a zákoníku práce, který se v zákoníku práce vůbec nevyskytuje.<sup>162</sup>

#### **5.1.5 Výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce**

Z výše uvedeného je zřejmé, že výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy z důvodu nadbytečnosti zaměstnance v důsledku organizační změny, byla předmětem sporu

---

<sup>160</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 31. 8. 2022, sp. zn. 16 Co 76/2022

<sup>161</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu I ze dne 10. 2. 2022, sp. zn. 21 C 115/2021

<sup>162</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu I ze dne 30. 4. 2021, sp. zn. 39 C 49/2020

v šestnácti případech. V jednom z těchto případů byl vydán rozsudek pro zmeškání, tudíž u něj absentuje odůvodnění a nebyl tedy zahrnut do následné kategorizace.

Případy výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce byly na základě provedené analýzy rozděleny do tří kategorií. Do první kategorie lze zařadit osm rozsudků,<sup>163</sup> kdy soud žalobu zamítl a výpověď byla shledána platnou z důvodu, že k organizační změně skutečně došlo a tato byla ve výpovědi řádně popsána.

Konkrétně lze z odůvodnění předmětných rozsudků vyvodit následující závěry. Pro platnost výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce je nezbytné, aby byly splněny následující skutečnosti:

- U zaměstnavatele bylo rozhodnuto o organizační změně, která byla bezprostřední a skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance.
- V důsledku přijetí organizační změny došlo ke zrušení pracovního místa bez náhrady (konkrétní zaměstnanec se stal z toho důvodu nadbytečným).
- Zaměstnavatel ve výpovědi dostatečně určitě vymezil výpovědní důvod a skutečnost, že výpověď je dána z důvodu nadbytečnosti v důsledku přijetí konkrétní organizační změny.
- Zaměstnanec byl nejpozději ve výpovědi s provedenou organizační změnou seznámen.

V případě, že zaměstnavatelé budou výše uvedené závěry dodržovat, lze v případě soudního sporu o určení neplatnosti takové výpovědi s velmi vysokou pravděpodobností očekávat zamítnutí žaloby.

Z odůvodnění předmětných rozhodnutí vyplývá, že forma přijetí organizační změny je nerozhodná a je tedy na zaměstnavateli, jakou formou tato organizační změna proběhne a zda je s organizační změnou zaměstnanec ještě před podáním výpovědi seznámen. Jako irelevantní soudy vyhodnotily také další okolnosti, a to zejména ekonomickou racionalitu provedené organizační změny, jelikož z hlediska platnosti výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce je nerozhodné, zda organizační změna bude racionální a ekonomicky efektivní. Stejně tak soudy ponechávají zcela na rozhodnutí zaměstnavatele, jaký konkrétní zaměstnanec bude z důvodu nadbytečnosti propuštěn v případě, že organizační změna

---

<sup>163</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 15. 10. 2021, sp. zn. 43 C 56/2020; rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 1. 10. 2021, sp. zn. 39 C 97/2017; rozsudek Okresního soudu v Mostě ze dne 7. 10. 2021, sp. zn. 14 C 90/2021 a sp. zn. 13 C 76/2021 ze dne 19. 1. 2022; rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 20. 10. 2022, sp. zn. 49 C 84/2022; rozsudek Okresního soudu v Opavě ze dne 15. 9. 2022, sp. zn. 37 C 162/2021; rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 5. 10. 2022, sp. zn. 12 Co 77/2022; rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 31. 8. 2022, sp. zn. 16 Co 45/2022

dopadá na práci více zaměstnanců a nadbytečnými se stanou pouze někteří z nich. Soudu nepřisluší přezkoumávat ani to, jaká pohnutka vedla zaměstnavatele k organizační změně, skutečnost, že důvodem přijetí organizační změny byly osobní spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sama o sobě nezakládá důvod neplatnosti výpovědi. Současně nelze neplatnost výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce automaticky dovozovat ze skutečnosti, že zaměstnavatel některá místa zrušil a jiná v důsledku organizační změny vznikla. Smyslem organizační změny totiž nepochybně může být i například změna postupu výroby, která s sebou přinese požadavky na změny v profesní struktuře.

Do druhé kategorie lze zařadit čtyři rozsudky, u kterých zaměstnavatel výše předestřeným požadavkům nedostal a soud tedy shledal výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce neplatnou. Z odůvodnění těchto rozsudků je patrné, že zaměstnavatelé se dopustili určitého pochybení, kterému by však v budoucnu bylo možné poměrně snadno předejít.

V prvním případě dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu nadbytečnosti v důsledku zrušení jedné pozice učitelky základní školy. Přijatým organizačním opatřením však nedošlo ke snížení počtu učitelů, tudíž nebyla naplněna základní podmínka, že došlo ke zrušení pracovního místa bez náhrady. Pokud byla zrušena pozice učitelky a počet učitelů se přesto nesnížil, nebyla tato podmínka naplněna (zaměstnavatel v rámci soudního řízení uznal tvrzený nárok zaměstnankyně v důsledku čehož byl vydán rozsudek pro uznání).<sup>164</sup> Ve druhém případě byl zaměstnavatel schopen naplnit výše specifikované podmínky pro platnost výpovědi dle § 52 písm. c), nicméně v rámci organizační změny byla zrušena pozice „Program Manager“, přestože žalobce (tedy zaměstnanec, kterému byla dána výpověď) zastával funkci „Projektový Expert“. Zaměstnavatel v rámci organizační změny zrušil pozici, kterou žalobce nezastával, tudíž se žalobce nestal nadbytečným.<sup>165</sup> Ve třetím případě zaměstnavatel nedostal požadavku na dostatečnou konkretizaci výpovědního důvodu, když ve výpovědi nebylo uvedeno, o jakou organizační změnu se jednalo a ani na konkrétní rozhodnutí o organizační změně nebylo odkazováno.<sup>166</sup> Ve čtvrtém případě se jednalo o situaci, kdy u zaměstnavatele došlo k přechodu práv a povinností k 1. 1. 2021 na základě smlouvy o koupi závodu. Žalobci však byla původním zaměstnavatelem dána výpověď 29. 3. 2021, tedy v okamžiku, když už stranami pracovněprávního vztahu byl žalobce a nový zaměstnavatel. Neplatnost byla

---

<sup>164</sup> Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 29. 3. 2022, sp. zn. 38 C 237/2021

<sup>165</sup> Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 4. 2. 2021, sp. zn. 14 C 239/2019

<sup>166</sup> Rozsudek Okresního soudu v Mostě ze dne 18. 2. 2022, sp. zn. 12 C 9/2021

v tomto případě konstatována z důvodu, že výpověď dal někdo, kdo už se žalobcem neměl žádný vztah.<sup>167</sup>

Do třetí kategorie spadají rozsudky, ve kterých byla řešena situace, kdy dle § 73a odst. 2 zákoníku práce nastala tzv. fikce nadbytečnosti, čímž byl naplněn výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zákoníku práce. Dle § 73a odst. 2 zákoníku práce:

*„Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.“<sup>168</sup>*

Z analyzovaných rozsudků lze do této kategorie zařadit tři rozsudky. V jednom případě soud konstatoval, že výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce je neplatná z důvodu, že zaměstnavatel dostatečně nesplnil svoji nabídkovou povinnost, když žalobci nabídl pouze pozice, u kterých bylo vyžadováno minimálně střední vzdělání s maturitou, přestože žalobce měl sedmnáctiletou praxi a vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu právo, a to za situace, kdy zaměstnavatel disponoval více než desítkou pozic, u kterých by žalobce získanou kvalifikaci využil v převážné míře. Pokud zaměstnavatel žalobci nenabídl ani jedinou z těchto volných pozic, které by odpovídaly jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu, není překvapivé, že soud dospěl k závěru o neplatnosti výpovědi.<sup>169</sup>

Ve zbývajících dvou rozsudcích soud žalobu zamítl. V prvním případě byla žaloba zamítnuta s odůvodněním, že zaměstnavatel nemá povinnost nabízet pracovní místo, které se uvolní až následně po podání výpovědi, jelikož rozhodující je stav v době výpovědi z pracovního poměru.<sup>170</sup> Ve druhém rozsudku soud s odkazem na ustálenou rozhodovací praxi Nejvyššího soudu konstatoval, že je vždy na zaměstnavateli, aby určil, jaké bude

---

<sup>167</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 29. 11. 2022, sp. zn. 16 Co 184/2022

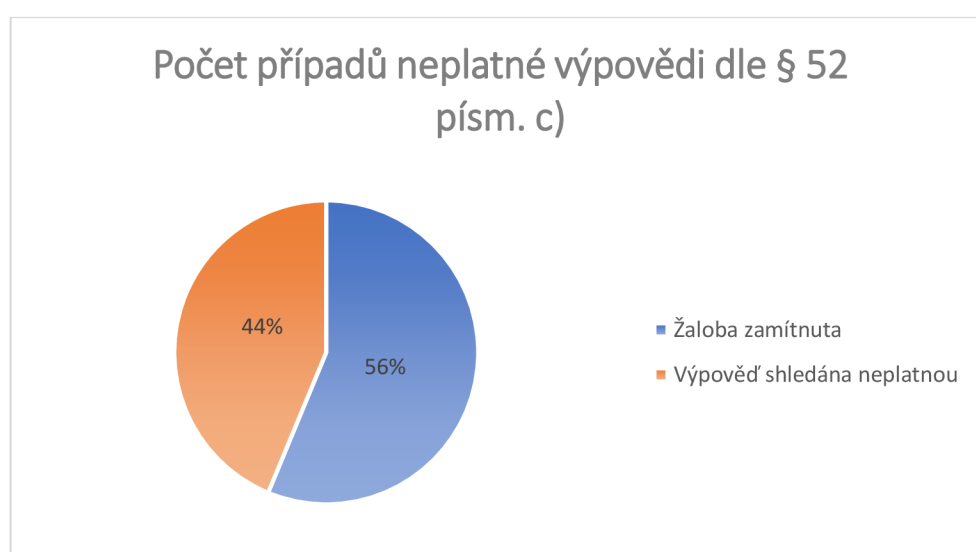
<sup>168</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sběrka zákonů ČR, dostupné také z: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. § 73a odst. 2. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>169</sup> Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 9. 11. 2022, sp. zn. 23 Co 271/2022

<sup>170</sup> Rozsudek Okresního soudu ve Svitavách ze dne 8. 12. 2022, sp. zn. 5 C 91/2022

pro určitou pracovní pozici vyžadovat předpoklady. Nabídková povinnost vyplývající z § 73a odst. 2 zákoníku práce totiž neznamená, že by zaměstnavatel byl povinen nabízet zaměstnanci jakoukoliv pozici, tedy i takovou na které by nebyla využívána jeho dosažená kvalifikace a současně se nesmí jednat o pozici, na kterou nemá zaměstnanec potřebnou kvalifikaci, kterou nelze získat zaškolením ani odbornou přípravou. V případě, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance vhodnou pracovní pozici, nastává tzv. fikce nadbytečnosti a výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zákoníku práce je naplněn, aniž by bylo nutné zkoumat, zda se zaměstnanec stal skutečně nadbytečným.<sup>171</sup>

Obrázek 3: Graf – počet případů neplatné výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce



Zdroj: zpracováno na základě provedené analýzy

### 5.1.6 Výpověď dle § 52 písm. d) zákoníku práce

V rámci analýzy bylo zjištěno, že výpověď dle § 52 písm. d) zákoníku práce byla předmětem sporu ve dvou případech, přičemž soud dospěl ke zcela odlišným závěrům.

Okresní soud v Kolíně dospěl k závěru, že „Soud s ohledem na to, že výpověď podal žalovaný jako zaměstnanec, nepřezkoumával důvod výpovědi dle § 52 písm. d) zákoníku práce, a to s odkazem na výše citované ust. § 50 odst. 3 zákoník práce, z něhož vyplývá, že zaměstnanec může podat výpověď z jakéhokoliv důvodu. jinými slovy řečeno, žaloba nemůže být úspěšná ani v případě, pokud by soud shledal, že výpovědní důvod dle § 52 písm. d) zákoníku práce nebyl dán.“<sup>172</sup> Okresní soud dále uvedl, že z postoje obou stran je zřejmé, že žaloba na určení neplatnosti výpovědi byla podána z důvodu, že žalovaný

<sup>171</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 7. 4. 2021, sp. zn. 39 C 53/2020

<sup>172</sup> Rozsudek Okresního soudu v Kolíně ze dne 19. 10. 2022, sp. zn. 7 C 128/2022

se domáhá vyplacení odstupného dle § 67 odst. 2 zákoníku práce. Tento nárok však bude předmětem přezkumu v jiném soudním řízení, kde bude řešena otázka oprávněnosti nároku na odstupné.

V kontextu výše uvedeného rozsudku je zajímavý rozsudek Okresního soudu v Mostě, kde soud dospěl k závěru, že: „*Zaměstnanec může podle ustanovení § 50 odst. 3 zákoníku práce dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zvolí-li však žalovaný možnost rozvázat pracovní poměr výpovědí z konkrétního důvodu, a to z důvodu podle § 52 písm. d) zák. práce, pak na rozvázání pracovního poměru žalovaným z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce dopadají rovněž níže uvedené judikatorní závěry, které praxe dovodila pro případy rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu podle § 52 písm. d) zák. práce.*“<sup>173</sup>

Z judikatorních závěrů, na něž Okresní soud v Mostě odkazuje, vyplývá, že v případě, že z lékařského posudku ani z výpovědi není jednoznačně patrné, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance konat dále dosavadní práci, tedy jak konkrétní pracovní pozice působí na zdravotní stav zaměstnance, nelze mít tento výpovědní důvod za dostatečně a nezaměnitelně skutkově vymezený, v důsledku čehož je výpověď z tohoto důvodu absolutně neplatná. Okresní soud v Mostě tedy zobecnil závěry, ke kterým Nejvyšší soud dospěl v situaci, kdy výpověď dle § 52 písm. d) byla dána zaměstnavatelem, a tyto aplikoval i na případ, kdy výpověď byla dána zaměstnancem.

Výše popsaný rozpor názorně demonstruje, že rozhodovací soudní praxe se stále vyvíjí a mnohdy dospívá k zcela odlišným názorům i v případech, kdy by s ohledem na skutkovou podobnost bylo možné v dané věci očekávat shodné rozhodnutí. Okresní soud v Mostě své závěry sice určitým způsobem zdůvodnil, nicméně toto zdůvodnění nelze považovat za příliš přesvědčivé a s ohledem na rozhodovací praxi soudů v pracovněprávních sporech lze usuzovat, že by tento závěr nemohl u dalších instancí obstát. Pokud právní řád připouští, aby nějaké právní jednání bylo platné i v případě, že jakékoliv odůvodnění zcela absentuje (jako je tomu v případě § 50 odst. 3 zákoníku práce) musí být z podstaty věci platné i jednání, které nad rámec zákonných požadavků zdůvodnění obsahuje, byť je třeba nedostatečné. Nepochybně jiná situace nastává v případě, že výpověď dává zaměstnavatel. Zaměstnavatel totiž může dát výpověď pouze ze zákonem vymezených důvodů a pro platnost takového jednání je tedy třeba, aby byl důvod nejen uveden, ale také dostatečně

---

<sup>173</sup> Rozsudek Okresního soudu v Mostě ze dne 10. 6. 2021, sp. zn. 15 C 123/2021

a nezaměnitelně specifikován a prokázán, na což poukazuje Okresním soudem v Mostě uváděná judikatura. Tato judikatura se však týkala jen a pouze výpovědi dle § 52 písm. d) zákoníku práce dané zaměstnavatelem.

#### **5.1.7 Výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce**

V rámci analyzovaných rozsudků byla dána výpověď z tohoto důvodu pouze ve dvou případech, přičemž oba rozsudky byly vydány v rámci odvolacího řízení a oba potvrdily závěry soudu prvního stupně, kterými byla žaloba zamítnuta.

V prvním případě se zaměstnanec dovolával určení neplatnosti výpovědi dle § 52 písm. e) zákoníku práce z důvodu, že se stal nezpůsobilým k výkonu dosavadní práce v důsledku nemoci z povolání, nikoliv v důsledku obecného onemocnění. Na základě provedeného znaleckého posudku však bylo zjištěno, že onemocnění zaměstnance při výkonu jeho činnosti jako nemoc z povolání nevzniká. Přestože žalobce se závěry uvedenými ve znaleckém posudku nesouhlasil, soud nevyhověl jeho návrhu na revizní znalecký posudek a uvedl, že soudní praxe se k revizním znaleckým posudkům uchyluje pouze tehdy, když existuje několik různých znaleckých posudků nebo pokud účastník řízení sám předloží znalecký posudek, jehož závěry se liší od závěrů znalce ustanoveného soudem.<sup>174</sup>

Ve druhém případě byla posuzována otázka psychického zdraví zaměstnankyně. V tomto případě byl soud k otázce přezkumu znaleckých posudků přístupnější, nicméně i zde bylo konstatováno, že žalobkyně nepředložila žádný posudek, který by závěry provedených znaleckých posudků vyvracel.<sup>175</sup>

S ohledem na skutečnost, že je platnost výpovědi dle § 52 písm. e) zákoníku práce podmíněna vydáním lékařského posudku, nejeví se tento výpovědní důvod příliš problematický. Případné spory mohou vznikat především stran naplnění důvodu dle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce, jak tomu bylo i ve výše uvedených případech. Tato otázka však závisí jen na odborném posouzení a v případě pochybností tedy i zaměstnavatelé musejí spoléhat na odborné závěry v posudku, popř. v revizních posudcích.

---

<sup>174</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 9. 11. 2021, sp. zn. 16 Co 193/2021

<sup>175</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 29. 3. 2022, sp. zn. 16 Co 5/2022

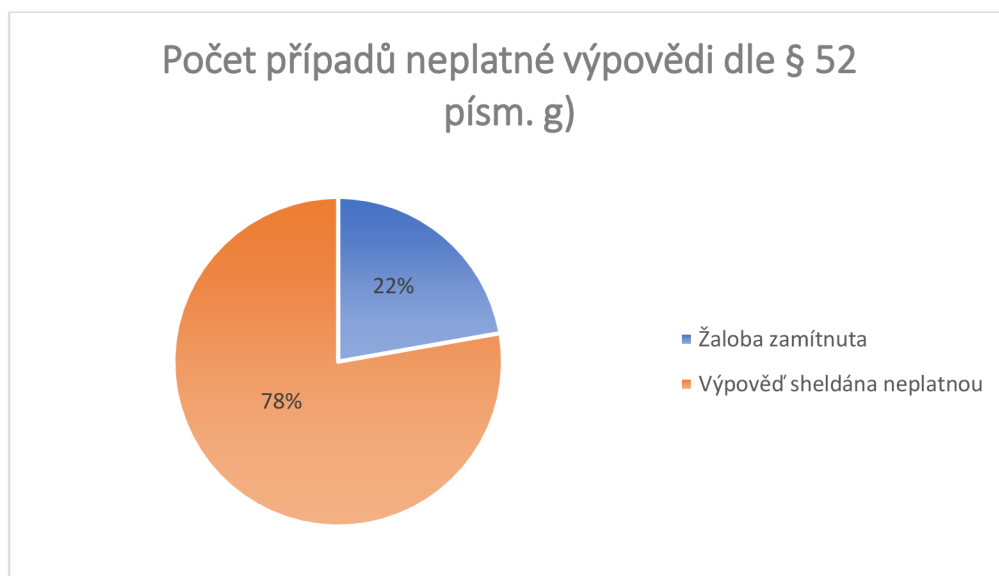
### 5.1.8 Výpověď dle § 52 písm. f) zákoníku práce

Výpověď dle § 52 písm. f) zákoníku práce byla řešena pouze v jednom z analyzovaných rozsudků. Soud v posuzovaném případě žalobu zamítl z důvodu, že byly naplněny důvody výpovědi. Zaměstnanci byla dána výpověď z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce z důvodu, že byl uznán vinným ze spáchání zločinu zjednání výhody při zadávání veřejné zakázky, při veřejné soutěži a veřejné dražbě, kterých se dopustil při výkonu své funkce vedoucího investičního oddělení Městského úřadu v Krnově, čímž ztratil bezúhonnost ve smyslu zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících ÚSC, ve znění pozdějších předpisů. Spor byl veden o to, zda vykonával takovou činnost, na základě které ho bylo třeba považovat za úředníka ve smyslu uvedeného zákona či nikoliv. Soud zde dospěl k jednoznačnému závěru, že náplň práce, kterou zaměstnanec vykonával nepochybně představuje výkon správní činnosti a žalobce je tedy úředníkem.<sup>176</sup>

### 5.1.9 Výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce

V případech, kdy byla předmětem soudního sporu výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce byla rozhodnutím soudu žaloba dvakrát zamítnuta a sedmkrát soud konstatoval neplatnost rozvazovacího právního jednání.

Obrázek 4: Graf – počet případů neplatné výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce



Zdroj: zpracováno na základě provedené analýzy

V posuzovaných případech, u kterých byla žaloba zamítnuta, byly zákonné předpoklady pro platnost výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce splněny, když

<sup>176</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 1. 6. 2021, sp. zn. 16 Co 32/2012



u zaměstnanců bylo jednoznačně prokázáno opakované porušování pracovních povinností (nejméně třikrát), byli na možnost výpovědi písemně upozorněni (nejpozději 6 měsíců před porušením povinností, které vedlo k výpovědi) a mezi jednáním byla blízká časová souvislost. Soud v odůvodnění prvního rozsudku zdůraznil, že pro platnost výpovědi se nevyžaduje, aby byla vytykána pochybení se zaměstnancem projednána a překážou platnosti není ani skutečnost, že ve výpovědi zaměstnavatel uvede i další důvody, které nebyly zahrnuty v písemném upozornění, pokud bylo upozornění důvodné alespoň ve vztahu k jednomu vytykánému porušení.<sup>177</sup> Ve druhém případě byl důvod výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce naplněn pro nerespektování zavedených pravidel pro práci z domova a na pracovišti. Skutečnost, že byl zaměstnavatel benevolentní a v minulosti nad rámec stanovených pravidel zaměstnanci umožňoval širší rozsah práce z domova neznamena, že tato skutečnost nemůže být při splnění výše uvedených podmínek důvodem výpovědi.<sup>178</sup>

Ve zbývajících sedmi případech soud shledal výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce neplatnou, a to z důvodů, že:

- Nebylo prokázáno, že by zaměstnankyně v uvedeném období nepracovala, tudíž nebyl naplněn tvrzený důvod hrubého porušení rozpočtové kázně.<sup>179</sup>
- Nevedení účetnictví grantů, zjištění závad ve vedení skladového hospodaření a opožděné zadávání veřejných zakázek v situaci kdy zaměstnavateli nevznikla škoda, nedosahuje intenzity porušování povinností hrubým způsobem a přicházela by v úvahu výpověď pouze pro soustavné méně závažné porušování povinností. Jelikož však zaměstnavatel před podáním výpovědi zaměstnankyni písemně neupozornil, nemohla být platně dána výpověď ani z tohoto důvodu. Zaměstnavatel navíc nedodržel dvouměsíční lhůtu dle § 58 zákoníku práce, tudíž již z tohoto důvodu byla výpověď shledána neplatnou.<sup>180</sup>
- Soud neshledal porušení povinností zvláště hrubým způsobem ani v postupu lékaře, který odnesl z očkovacího centra zbytky vakcíny, které byly určeny k likvidaci a nechal se těmito experimentálně naočkovat. Soud takové jednání shledal jako nevhodné, nicméně nedosahující dostatečné intenzity porušení. Soud navíc přihlédl k bezprecedentní epidemiologické situaci.<sup>181</sup>

---

<sup>177</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 17. 3. 2021, sp. zn. 16 Co 7/2021

<sup>178</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 19. 2. 2021, sp. zn. 22 C 211/2019

<sup>179</sup> Rozsudek Okresního soudu v Mostě ze dne 28. 4. 2022, sp. zn. 39 C 321/2021

<sup>180</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 18. 8. 2021, sp. zn. 39 C 89/2020

<sup>181</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 28. 3. 2022, sp. zn. 43 C 83/2021

- Požadované intenzity porušení nutné pro platnost výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce nedosahuje ani skutečnost, pokud zaměstnankyně neoznámila datum narození dítěte, délku čerpání rodičovské dovolené ani další informace za současné naprosté pasivity zaměstnavatele.<sup>182</sup>
- Pokud je zaměstnanec převeden po pozbytí zdravotní způsobilosti na jinou pracovní pozici a s tímto převedením nesouhlasí, může být toto převedení pod hrozbou neplatnosti pouze dočasné, a pokud zaměstnanec na základě neplatného převedení nevykonává pozici, na kterou byl převeden ani svoji původní pozici, pro jejíž výkon pozbyl zdravotní způsobilost, nemůže v takovém případě dojít k neomluvenému zmeškání směn (měla být dána výpověď dle § 52 písm. d) zákoníku práce).<sup>183</sup>
- V době, kdy byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, se nemohl dopustit porušení pracovněprávních povinností z důvodu, že nevykonával práci dle pracovní smlouvy, resp. tím, že po odpracování cca 1,5 hodiny odmítl pokračovat v práci dle pokynů zaměstnavatele a je nerozhodné, zda o pracovní neschopnosti zaměstnavatel věděl či nikoliv.<sup>184</sup>
- Pro odvolání výpovědi je nutné, aby její zpětvzetí bylo druhou stranou alespoň konkludentně odsouhlaseno (např. tím, že zaměstnanec nastoupí k výkonu práce). Pouhá akceptace námítky neplatnosti výpovědi nepředstavuje účinné odvolání výpovědi ani to, že se na podanou výpověď hledí jako na neplatnou, tudíž nelze po žalobci požadovat, aby bral žalobu zpět. V kontextu řešeného případu bylo zaměstnankyni poté, co zaměstnavatel akceptoval její námitku, umožněno pokračovat ve výkonu práce, zaměstnankyně této možnosti však nevyužila a do práce již nenastoupila, v důsledku čehož s ní byl okamžitě zrušen pracovní poměr.<sup>185</sup>

## 5.2 Obecná zjištění

Ze vzorku poskytnutých rozsudků lze vyčíst, že žalobu podal zaměstnavatel pouze v sedmi případech z celkového počtu sedmdesáti jedna rozsudků. Zaměstnavatel byl tedy stranou, která se domáhala určení neplatnosti rozvazovacího právního jednání pouze v 10 % případů, zatímco zaměstnanci se žalobou domáhali určení neplatnosti ve zbývajících 90 % případů. Z analyzovaného vzorku soudních rozhodnutí byli zaměstnavatelé v osobě žalobce

<sup>182</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 25. 2. 2022, sp. zn. 43 C 90/2021

<sup>183</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 3. 11. 2022, sp. zn. 61 C 126/2020

<sup>184</sup> Rozsudek krajského soudu v Ostravě ze dne 17. 3. 2022, sp. zn. 16 Co 16/2022

<sup>185</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 7. 11. 2022, sp. zn. 43 C 55/2022

úspěšní ve třech případech a neúspěšní ve čtyřech případech. S ohledem na malé množství případů, kdy byl zaměstnavatel v roli žalobce je značně snížena vypovídací schopnost těchto závěrů.

Ze skutečnosti, že zaměstnavatelé podali žalobu pouze v 10 % případů nelze dovozovat, že by téměř nedocházelo k neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance. Uvedené závěry potvrzují, že ztráta zaměstnání představuje pro zaměstnance citelnější zásah než pro osoby v pozici zaměstnavatele, jelikož zaměstnanec je mnohdy zcela závislý na svém příjmu, který slouží k uspokojování jeho potřeb i potřeb jeho rodiny a jeho motivace hájit svá práva je logicky vyšší. Současně zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele osobně a v případě, že je se zaměstnancem jednostranně rozvázán pracovní poměr mnohdy toto rozhodnutí vnímá jako nespravedlivé a osobní. Naopak u zaměstnavatele je osobní vazba k zaměstnanci mnohdy potlačena, jelikož má více zaměstnanců a jeho hlavní motivací je maximalizace zisku. Nelze odhlédnout ani od možnosti zaměstnance rozvázat pracovní poměr bez udání důvodu dle § 50 odst. 3 zákoníku práce, tudíž je pro zaměstnance podstatně snazší splnit zákonné podmínky nezbytné pro platné rozvázání pracovního poměru.

Z poměru případů, kdy byl zaměstnavatel v roli žalobce úspěšný versus neúspěšný (3:4) lze však dovozovat, že dle aktuální rozhodovací praxe soudů nejsou ani zaměstnanci vždy oprávněni k rozvázání pracovního poměru a že i zaměstnavatelé mají šanci domoci se neplatnosti rozvazovacího právního jednání.

V pěti případech byla žaloba podána na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, přičemž zaměstnavatel byl úspěšný ve dvou případech. V prvním případě byl vydán rozsudek pro zmeškání, jelikož žalovaný se k jednání bez omluvy nedostavil. Ve druhém případě zaměstnankyně zcela zjevně nesplnila podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 zákoníku práce, když okamžitě zrušila pracovní poměr dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, nicméně zdravotní důvody nikterak nedoložila a bylo zjištěno, že stejnou práci vykonává u jiného zaměstnavatele. Ve zbývajících dvou případech podal zaměstnavatel žalobu na neplatnosti výpovědi dle § 52 písm. d) zákoníku práce. Jednalo se o případy prokázání tvrzeného výpovědního důvodu ze strany zaměstnance, jak již bylo popsáno výše.

Z provedené analýzy dále vyplynulo, že neplatné rozvázání pracovního poměru není problém pouze malých zaměstnavatelů, kteří nemají specializovaná personální oddělení, ale týká se průřezově malých i velkých zaměstnavatelů a dopouští se ho i stát v pozici

zaměstnavatele. Současně nelze definovat ani žádnou skupinu zaměstnanců, které by se neplatné rozvázání pracovního poměru týkalo častěji. V pozici zaměstnance v pracovněprávních sporech vedených o určení neplatnosti rozvazovacího právního jednání byli lékaři, právníci, ředitelé, manažeři, prodavačky, pracovníci ochranky, pracovníci pošty, učitelé, řidiči či servírky. Spory o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru jsou tedy vedeny napříč všemi sektory pracovního trhu a z analyzovaných rozsudků nebylo možné vyzorovat žádné trendy v této oblasti.

Z provedené analýzy lze však dovodit, že zaměstnavatelé se při ukončování pracovního poměru stále dopouštějí řady chyb, přičemž některé z nich lze snadno úspěšně eliminovat. Současně uvedené závěry naznačují, že pracovní právo plní svoji ochrannou funkci, zejména ve vztahu k ochraně zaměstnance, jakožto slabší strany, a z počtu soudních řízení je zřejmé, že zaměstnanci se nezdrahají domáhat se svých práv i soudní cestou. Je třeba uvést, že v některých případech se domáhání se těchto práv blížilo zneužití práva ze strany zaměstnance, přesto se soudy často klonily spíše na jejich stranu.

### **5.3 Náklady řízení**

Z provedené analýzy vyplývá, že celkově bylo v 71 analyzovaných případech uloženo uhradit částku ve výši 1 289 523 Kč. Průměrné náklady uložené v rámci jednoho pracovněprávního sporu tedy činily 18 420 Kč. Jedná se o náklady, které byly jedné ze stran uloženy k náhradě té straně, která měla ve věci úspěch. Uvedené částky tedy nezohledňují náklady na právní zastoupení a výdaje té strany, která neměla ve věci úspěch. Celkové náklady vynaložené pouze na předmětné pracovněprávní spory lze odhadovat v několiknásobné výši, když běžnou praxí je, že spory jsou vedeny za odměnu advokáta v podobě hodinové odměny, přičemž časová náročnost sepisu jednotlivých podání odpovídajících jednomu úkonu právní služby přesahuje násobně náhradu této odměny.

Z analýzy současně vyplynulo, že v pracovněprávních sporech jsou již v prvostupňovém řízení obě strany velmi často zastoupeny advokátem. Zaměstnanci byli zastoupeni advokátem v 60 případech z celkového počtu 71 případů. Ve třech případech potom využili možnost zastoupení obecným zmocněncem. Zaměstnavatelé byli advokátem zastoupeni také v 60 případech a ve 3 případech za zaměstnavatele jednal Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových.

Uvedené závěry potvrzují, že obě strany se v případném sporu snaží využít své prostředky ochrany v co nejvyšší možné míře a preferují v převážné většině případů

zastoupení advokátem před soudem, přestože povinné zastoupení advokátem není pro řízení v prvním stupni ani pro řízení odvolací povinné.<sup>186</sup> Využívání právní pomoci lze v případě soudního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru jistě doporučit a vnímat pozitivně, že obě strany k ochraně svých práv využívají odborné právní pomoci v tak velké míře.

Z ekonomického pohledu je však třeba zohlednit i finanční stránku věci. Jak vyplývá z výše uvedeného, právní zastoupení soudní řízení značně prodrazí, tudíž by si obě strany měly nejprve rozmyslet, zda je jejich nárok skutečně sporný a je na místě domáhat se žalobou určení neplatnosti či zda se jedná pouze o jednání, které vnímají jako nespravedlivé, ale o jeho platnosti nemůže být pochyb. Z provedené analýzy vyplynulo, že v analyzovaných rozsudcích dosáhla výše nákladů řízení jedné strany nejvýše 63 222 Kč, přičemž v posuzovaném případě to byl zaměstnanec, který v důsledku neúspěchu ve věci byl povinen k náhradě nákladů řízení. Jak již bylo uvedeno výše, tyto náklady v sobě zahrnují pouze náklady na právní zastoupení protistrany, je tedy třeba připočíst minimálně soudní poplatek a náklady na vlastní právní zastoupení.

#### **5.4 Dočasná pracovní neschopnost a neplatné rozvázání pracovního poměru**

Pokud je zaměstnanec uznán dočasně pracovní neschopným, vztahuje se na něj obecná ochrana zákoníku práce ve smyslu ustanovení § 53 zákoníku práce. To vymezuje ochrannou dobu a podmínky, za kterých není možné dát zaměstnanci výpověď a výjimky z této ochrany. U dočasné pracovní neschopnosti platí, že zákaz výpovědi v ochranné době se nevztahuje mj. na případy, kdy si tuto neschopnost zaměstnanec úmyslně přivodil nebo vznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek. Zákaz výpovědi v ochranné době se pak nevztahuje na výjimky uvedené v ustanovení § 54 zákoníku práce a jsou vymezeny v kapitole 4.7.1 této práce.

V praxi je institut ochranné doby často zneužíván, jakožto ultimativní ochrana zaměstnance před negativními následky výpovědi. Nástup či umělé prodlužování dočasné pracovní neschopnosti je běžnou praxí zaměstnanců, a přestože by stav neschopnosti výkonu práce zaměstnance měl být objektivní, ošetřující lékaři při posuzování zdravotního stavu zaměstnance často tíhnou k postoji nepodcenění zdravotního stavu zaměstnance a rozhodnou kladně o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Tento fenomén je v dnešní době

---

<sup>186</sup> Povinnost být zastoupen advokátem je spojena až s podáním dovolání k Nejvyššímu soudu.

o to zřetelnější, jelikož nastává mnoho situací, kdy ošetřující lékař nemá možnost si zaměstnance prohlédnout a děje se takto pouze na základě komunikace na dálku mezi ním a zaměstnancem. Nejčastěji dochází k tomu, že zaměstnanci tvrdí existenci psychické újmy, u které nelze objektivně posoudit její existenci, resp. její možné dopady na zaměstnancovu schopnost vykonávat práci. Podobně v praxi často dochází k tvrzení existence bolesti krční páteře, kterou ošetřující lékaři nechtějí podceňovat ani v případě, že výsledky rozličného testování nevykazují žádné abnormality.

Podle § 57 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, mj. platí, že ošetřující lékař může rozhodnout o dočasné pracovní neschopnosti tři kalendářní dny přede dnem, v němž dočasnou pracovní neschopnost zjistil, resp. i více dní po předchozím souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění. Zpětné rozhodnutí o existenci dočasné pracovní neschopnosti je pak institutem, který je převážně zneužíván zaměstnanci, kteří obdrželi od zaměstnavatele výpověď, přičemž následně se touto výpovědí cítí ukřivdění a tvrdí, že taková výpověď není platná, jelikož byli chráněni institutem ochranné doby, ve které zaměstnancům nelze, až na výjimky, dát výpověď.

Dosavadní rozhodovací praxe soudů v této problematice vychází z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000, který vyvozuje, že „z hlediska zákazu výpovědi podle ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) zák. práce 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 (§ 3 odst. 1 vyhlášky č. 31/1993 Sb.), shodným se dnem doručení výpovědi, až v době po doručení výpovědi.“ Tento judikát tak zabraňoval situacím, kdy zaměstnanec po obdržení výpovědi zaměstnavatele šel za ošetřujícím lékařem s tím, že se necítí schopný výkonu práce a je mu zpětně vystaveno rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti. Na toto rozhodnutí navazují i aktuální rozhodnutí Nejvyššího soudu, například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2918/2020, který potvrdil závěry předchozího uvedeného rozhodnutí a uvedl, že se jedná o ustálený názor Nejvyššího soudu v této problematice.

Z uvedeného vyplývá, že soudní praxe si byla (a stále je) vědoma zneužívání institutu zpětného rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti a považovala je za zjevné zneužití práva. Vývoj ochrany zaměstnanců v českém právním řádu však od té doby zaznamenal

poměrně dynamický spád, kdy i v rámci rozhodovací praxe soudy svým extenzivním výkladem často znevýhodňují zaměstnavatele, na které kladou nadbytečné nároky, a to i nad rámec hranic zákonných ustanovení. Tento pohled na danou problematiku lze považovat za správný. Přestože může docházet k výjimečným situacím, kdy zaměstnanec skutečně bude reálně pracovně neschopným a bude docházet nadále do zaměstnání, kde mu bude dána výpověď, žádosti o zpětné uznání dočasné pracovní neschopnosti jsou spíše zneužívány zaměstnanci, kteří se touto cestou snaží uměle prodloužit svůj pracovní poměr. Tento závěr lze vyvozovat zejména z toho, že v případě, že má zaměstnanec pocit, že není schopen konat svou práci, je očekávatelné, že mu ošetřující lékař vystaví potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti a pak by nemohlo dojít k platnému dání výpovědi. Pokud však zaměstnanec dochází do zaměstnání, nedává jakkoli najevo své zdravotní obtíže, které nejsou ani rozpoznatelné a následně po obdržení výpovědi je rozhodnuto o jeho pracovní neschopnosti, nelze se na takovou situaci dívat jinak než jako na záměrné zneužití práva.

Bez ohledu na výše uvedené závěry, soudy při rozhodování o platnosti výpovědi dané zaměstnanci, který je následně (se zpětnou účinností) uznán pracovně neschopným, často zaujímají oboustranně formalistický postup. Posuzují, zda v době doručení byl již zaměstnanec uznán dočasně pracovně neschopným či nikoliv, v podstatě bez ohledu na výjimečné okolnosti. Takovou okolností může být například objektivní nemožnost obdržet rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti od ošetřujícího lékaře z důvodu jeho dovolené. Touto problematikou se zabývá rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 28. 2. 2022, sp. zn. 30 Ad 8/2020, ve kterém je posuzována platnost rozvázání služebního poměru ve zkušební době v době dočasné pracovní neschopnosti. Proti tomuto rozhodnutí byla podána kasační stížnost, o které ovšem dosud nebylo rozhodnuto. U služebního poměru jsou pak aplikovatelné závěry civilních soudů o platnosti výpovědi při dočasné pracovní neschopnosti, přestože je problematika služebních poměrů řešena před soudy správními. Krajský soud v Brně v tomto ohledu zaujal velmi formalistický postup právě s odkazem na výše uvedený rozsudek nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1954/2000, když uvedl, že v době ukončení pracovního poměru ve zkušební době dosud nebylo rozhodnuto o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnankyně. V této věci byla zaměstnankyně uznána dočasně pracovně neschopnou až den následující po doručení výpovědi, avšak zpětně ke dni, kdy jí byla výpověď doručena, a to z důvodu čerpání dovolené jejího ošetřujícího lékaře. Zaměstnankyně tvrdila, že se na pracoviště dostavila pouze za účelem předání listin uzamčených v jejím pracovním stole, přičemž v této době s ní byl ukončen pracovní poměr

ve zkušební době. Následně po návratu ošetřujícího lékaře byla uznána zpětně dočasně pracovní neschopnou, avšak Krajský soud v Brně tuto skutečnost nereflektoval. Hlavní jeho úvahou byl právě odkaz na uvedený rozsudek Nejvyššího soudu s tím, že bez ohledu na prokázání či neprokázání čerpání dovolené ošetřujícím lékařem, je pro posouzení platnosti ukončení pracovního poměru zásadní posouzení stavu rozhodnutí o pracovní neschopnosti v den, kdy byl ukončen pracovní poměr. Krajský soud tedy posuzoval pouze to, zda ve stejný den, ve kterém byl pracovní poměr ukončen, existovalo rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti.

Druhým extrémem formalistického posuzování platnosti ukončení pracovního poměru jsou situace, kdy zaměstnanec po obdržení výpovědi jde týž den za ošetřujícím lékařem a vyžádá si rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti. V takovém případě se také aplikuje stejný postup soudů, tedy že je posuzováno, zda ke stejnému dni, kdy byla doručena výpověď, bylo rozhodnuto o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Protože o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance bude rozhodnuto týž den, kdy mu byla dána výpověď, bude taková výpověď neplatnou, neboť bude dána v ochranné době zaměstnance. Tyto dva výše uvedené extrémy pak posuzují v podstatě stejnou situaci opačně, a to pouze na základě formalistického pojetí rozhodování o dané problematice. Paradoxně tímto přístupem může docházet k situacím, kdy zaměstnanci, který objektivně není ze zdravotních důvodů schopen si požádat o rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, bude ukončen pracovní poměr platně, avšak u zaměstnance, který je zdravý a předstírá u ošetřujícího lékaře pracovní neschopnost v týž den, kdy mu byla dána výpověď, bude tato výpověď považována za neplatnou.

## **5.5 Moderační právo soudu při rozhodování o náhradě mzdy**

Jak již bylo uvedeno v kapitole 4.7.2, zákoník práce přiznává soudu v ustanovení § 69 odst. 2 na základě návrhu zaměstnavatele moderační právo při rozhodování o výši náhrady mzdy nebo platu za dobu delší než 6 měsíců. Tato moderační právo je toliko redukčního charakteru, kdy z logiky věci nelze přiznat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za dobu delší, než mu fakticky přísluší.

V praxi se však často stává, že soud stranu zaměstnavatele ve smyslu uvedeného ustanovení poučí extenzivním způsobem nad rámec obecné poučovací povinnosti, čímž zaměstnavatele fakticky přiměje k podání návrhu na snížení náhrady mzdy nebo platu.



Zda je takové poučení v souladu s obecným procesním principem rovnosti zbraní je otázkou k zamýšlení, která však není předmětem této diplomové práce.

V praxi často dochází k faktickému zneužití práv, kdy zaměstnanec, se kterým byl neplatně ukončen pracovní poměr, vykonává práci u jiného zaměstnavatele s tím, že je mu vyplácena nižší mzda a zbylá část mu je vyplácena následně jako bonus po skončení řízení o přiznání náhrady mzdy nebo platu. Částečně se lze vůči takovému jednání zaměstnance bránit tak, že po oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnávání, lze zaměstnanci začít přidělovat práci. Zaměstnanec je pak povinen vykonávat práci v původním pracovním poměru, což v praxi není možné, protože fakticky vykonává práci již u jiného zaměstnavatele. Původnímu zaměstnavateli pak stačí vyčkat jeden pracovní týden, po který zaměstnanec nebude vykonávat práci a pracovní poměr okamžitě zrušit z důvodu judikaturou generálně akceptovaných pěti neomluvených absencí (pokud nenastanou okolnosti, které odůvodňují mírnější postup).

V této souvislosti je vhodné poukázat i na závěry vyplývající z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3575/2021. V uvedeném případě se jednalo o neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou, a to z důvodu nedostatku vůle na straně zaměstnankyně. Nejvyšší soud se neztotožnil se závěrem odvolacího soudu, že snížení náhrady platu za období přesahující 6 měsíců představuje zjevné zneužití práva, když zaměstnankyně před uzavřením neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru porušila své pracovní povinnosti jednáním naplňujícím skutkovou podstatu trestného činu, za které byla pravomocně odsouzena. Nejvyšší soud uvedl, že pokud zaměstnavatel nepřiděloval práci zaměstnankyni, se kterou neplatně ukončil pracovní poměr dohodou a k rozvázání pracovního poměru nedošlo jinak než neplatnou dohodou, porušil své povinnosti a nejedná se tak o zneužití práva zaměstnankyní.

Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 2021, sp. zn. 21 Cdo 3338/2020 vyplývá, že k přiměřenému snížení náhrady mzdy nebo platu lze přistoupit také tehdy, pokud zaměstnanec nevyužije nabídky jiné práce za podmínek v zásadě obdobných, resp. dokonce výhodnějších, než jaké měl při výkonu práce podle původní pracovní smlouvy. Za stěžejní lze v této souvislosti považovat také usnesení Nejvyššího soudu ze dne 13. 6. 2019, sp. zn. 21 Cdo 411/2019, ve kterém se soud neztotožnil se závěry zaměstnavatele, který uváděl, že uzavřením nové pracovní smlouvy s jiným zaměstnavatelem zaměstnanec fakticky znemožnil své další zaměstnávání, aniž by předtím oznámil původnímu zaměstnavateli, že ukončení pracovního poměru považuje za neplatné a oznámil trvání

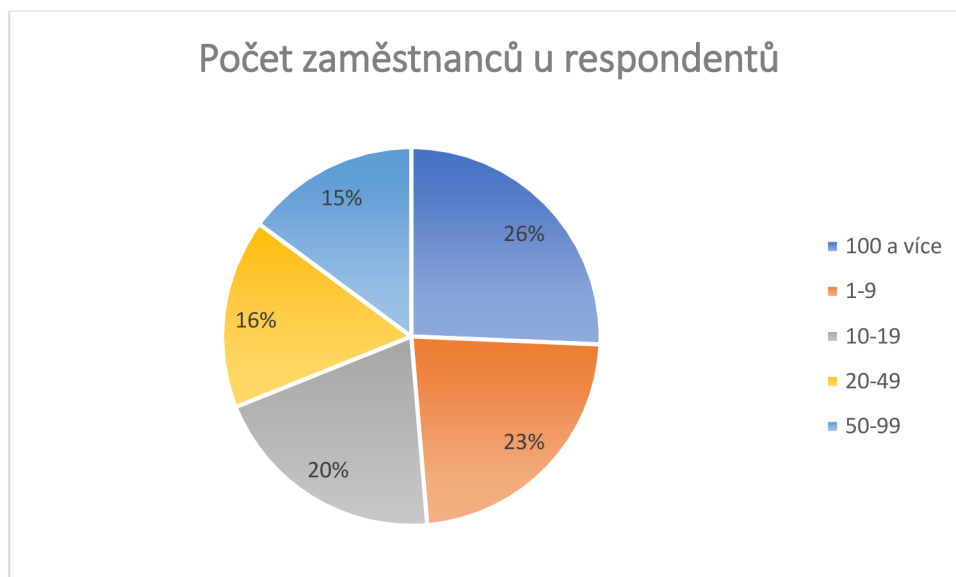
na dalším zaměstnávání. Soud uvedl, že po oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, mohl původní zaměstnavatel umožnit zaměstnanci pokračovat v práci.

## 5.6 Dotazníkové šetření

V návaznosti na provedenou analýzu bylo provedeno anonymní dotazníkové šetření, které bylo realizováno prostřednictvím webové stránky <http://www.vyplnto.cz>. Dotazník byl prostřednictvím e-mailu zaslán se žádostí o vyplnění 45 obchodním společnostem, či jiným zaměstnavatelům a současně byl zveřejněn s žádostí o vyplnění prostřednictvím sociálních sítí. Dotazník je příloha č. 1.

Do dotazníkového šetření se aktivně zapojilo 74 respondentů a jeho návratnost daná poměrem otevřených a vyplněných dotazníků je 71 %.

Obrázek 5: Graf – počet zaměstnanců u respondentů



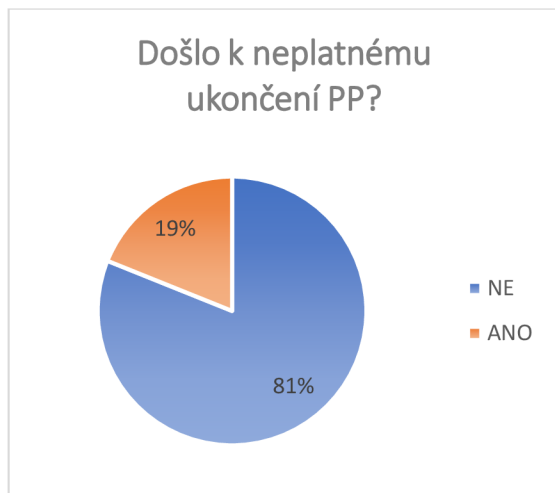
Zdroj: zpracováno na základě vlastního dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 17 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 1-9 zaměstnanců, 15 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 10-19 zaměstnanců, 12 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 20-49 zaměstnanců, 11 zaměstnavatelů majících 50-99 zaměstnanců a 19 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 100 a více zaměstnanců. Z grafického znázornění je patrné, že dotazníkového šetření se zúčastnili zaměstnavatelé různých velikostí s pravděpodobně různou personální strukturou.

Z celkového počtu 74 respondentů bylo v rámci dotazníkového šetření zjištěno, že u 14 zaměstnavatelů došlo k neplatnému ukončení pracovního poměru, což představuje téměř 20 % respondentů. Tento závěr potvrzuje, že problematika neplatného ukončování pracovního poměru není pouze okrajovým problémem, ale mnoho zaměstnavatelů se stále

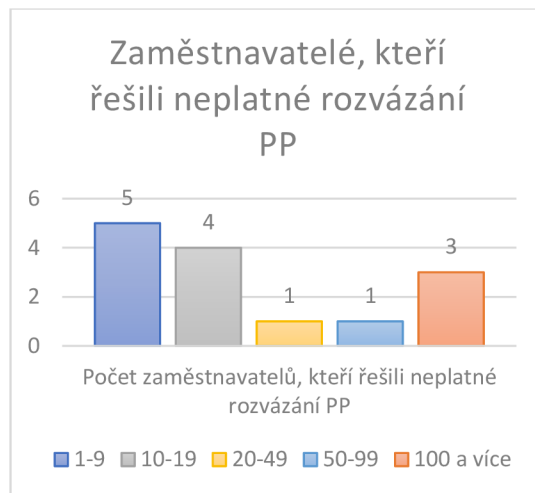
potýká s nedostatky při rozvazování pracovního poměru, což potvrzuje i počet soudních sporů, které byly v České republice ohledně neplatného rozvázání pracovního poměru u oslovených soudů vedeny.

Obrázek 6: Graf – neplatné ukončení pracovního poměru



Zdroj: zpracováno na základě vlastního dotazníkového šetření

Obrázek 7: Graf – počet zaměstnavatelů, kteří řešili neplatné rozvázání pracovního poměru

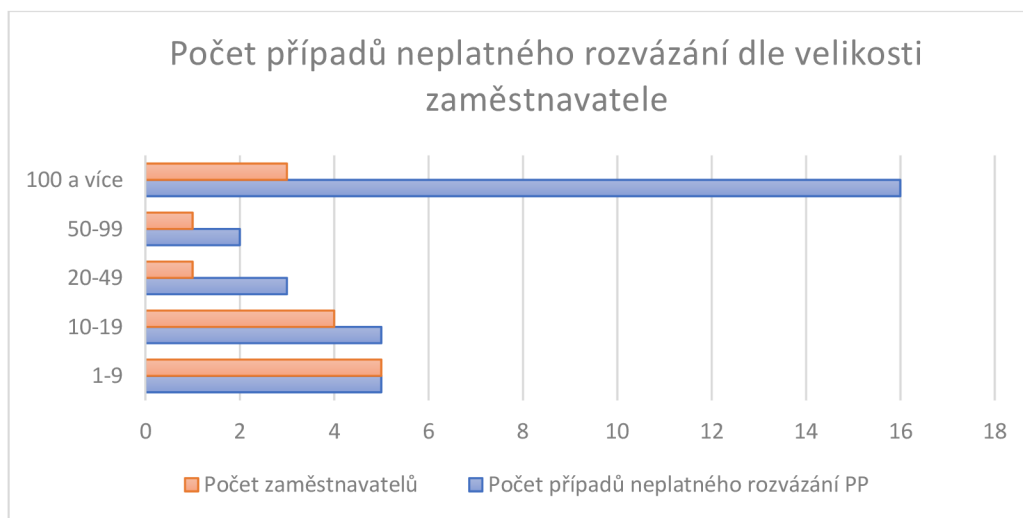


Zdroj: zpracováno na základě vlastního dotazníkového šetření

Z grafu na obrázku č. 7 je zřejmé, že k neplatnému rozvázání pracovního poměru dochází jak u malých zaměstnavatelů, tak u těch velkých. Uvedený graf tedy pouze potvrzuje závěry vyplývající z provedené analýzy, že k neplatnému rozvázání pracovního poměru dochází u zaměstnavatelů napříč celým trhem práce, jelikož se s tímto problémem setkávají všechny kategorie zaměstnavatelů.

V rámci dotazníkového šetření bylo dále zjištěno, že u těchto 14 zaměstnavatelů bylo celkem řešeno 31 případů neplatného rozvázání pracovního poměru.

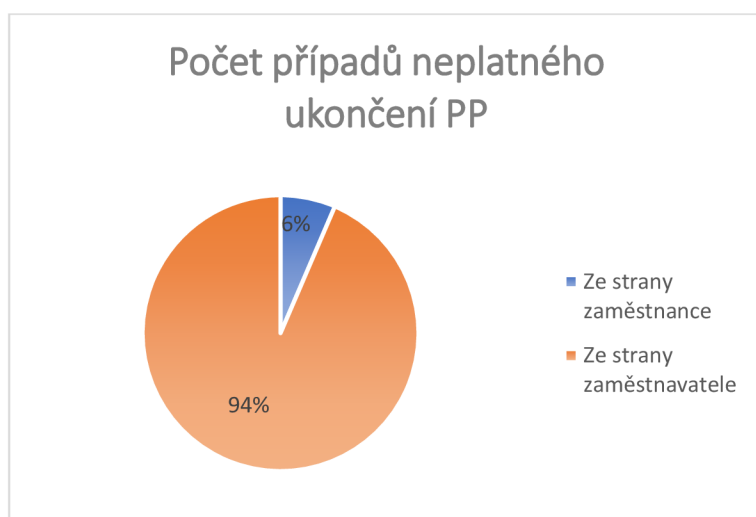
Obrázek 8: Graf – počet případů neplatného rozvázání pracovního poměru dle velikosti zaměstnavatele



Zdroj: zpracováno na základě vlastního dotazníkového šetření

Po zohlednění počtu jednotlivých případů je z grafu uvedeného na obrázku č. 8 patrné, že nejvíce případů neplatného rozvázání pracovního poměru bylo logicky (s ohledem na počet zaměstnanců) řešeno u zaměstnavatelů, kteří mají 100 a více zaměstnanců. Konkrétně bylo u těchto tří zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 100 a více lidí, řešeno 16 případů neplatného rozvázání pracovního poměru. V jednom případě dokonce zaměstnavatel řešit 7 případů neplatného rozvázání pracovního poměru, což není v kontextu velikosti a neomezeného časového období natolik vypovídající, ale tento závěr nasvědčuje tomu, že proces ukončování pracovního poměru není u tohoto zaměstnavatele nastaven správně.

Obrázek 9: Graf – počet případů neplatného ukončení pracovního poměru

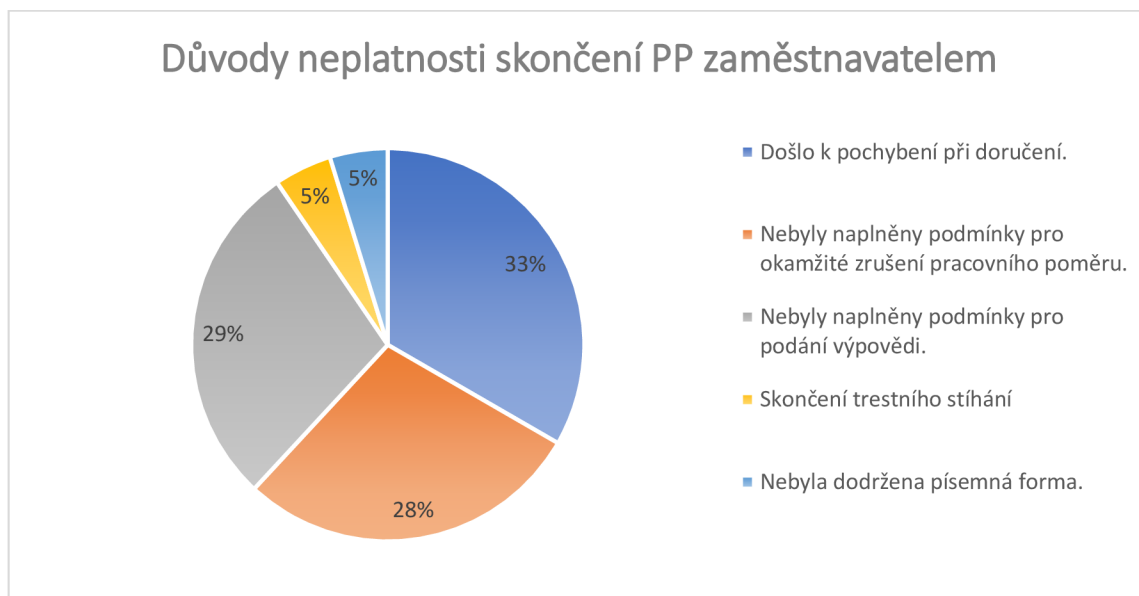


Zdroj: zpracováno na základě vlastního dotazníkového šetření

V rámci dotazníkového šetření bylo dále zjištěno, že k neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance došlo pouze ve 2 z celkových 31 případů, což představuje v grafu znázorněných 6 %. Z těchto zjištění lze usuzovat, že zaměstnanci se méně často dopouštějí neplatného rozvázání pracovního poměru, což zcela odpovídá zjištěním z provedené analýzy aktuálních soudních rozhodnutí a současně tento závěr koresponduje s možností zaměstnance rozvázat pracovní poměr i bez jakéhokoliv důvodu dle § 50 odst. 3 zákoníku práce. Na zaměstnance tedy nejsou (vyjma výjimek, které lze považovat v judikatuře za excesivní<sup>187</sup>) kladeny takové nároky jako je tomu u zaměstnavatelů. Zbývajících 94 % tedy připadá na rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, který naopak může pracovní poměr rozvázat pouze v zákonem stanovených případech.

<sup>187</sup> Rozsudek Okresního soudu v Mostě ze dne 10. 6. 2021, sp. zn. 15 C 123/2021

Obrázek 10: Graf – důvody neplatnosti skončení pracovního poměru

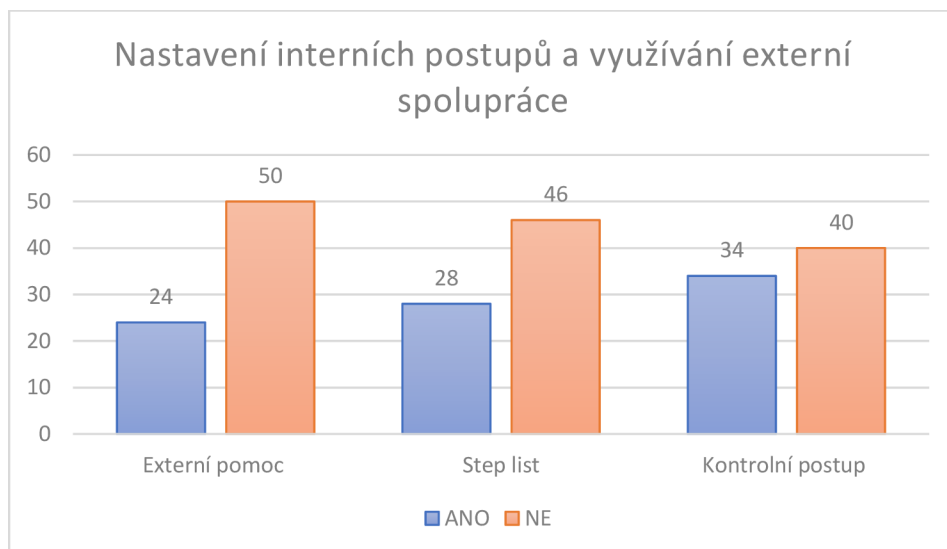


Zdroj: zpracováno na základě vlastního dotazníkového šetření

Z výše uvedeného grafu na obrázku č. 10 lze vyčíst, že v 33 % případů došlo k pochybení při doručování. V téměř 60 % případů potom nebyly naplněny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru či pro dání výpovědi. Tato zjištění korespondují se závěry vyplývajícími z analyzované judikatury a potvrzují, že v otázce řádného doručení celá řada zaměstnavatelů stále chybuje. Naplnění zákonných důvodů je obzvlášť u některých typů rozvazovacího právního jednání problematické pro jejich obecné vymezení, tudíž je logicky pro mnoho zaměstnavatelů komplikované všem zákonným požadavkům dostát.

V rámci dotazníkového šetření bylo dále zjišťováno, zda mají zaměstnavatelé zaveden nějaký postup procesu nebo kontroly splnění zákonných podmínek při ukončování pracovního poměru, zda mají nastavený interní postup (step list) při ukončování pracovního poměru a zda využívají při ukončování pracovního poměru externí pomoc (např. advokátní kancelář).

Obrázek 11: Graf – nastavení interních postupů a využívání externí spolupráce



Zdroj: zpracováno na základě vlastního dotazníkového šetření

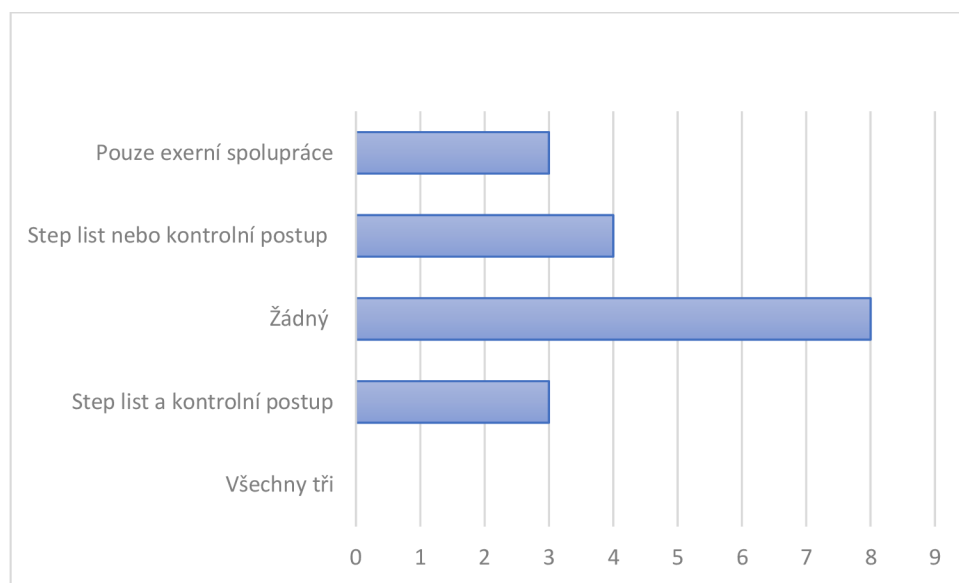
Z grafu uvedeného na obrázku 11 vyplývá, že v případě samotného rozvázání pracovního poměru využívá odborné externí pomoci, například v podobě advokátní kanceláře, pouhých 32 % respondentů. Z provedené analýzy vyplynulo, že v rámci soudního řízení již bylo 90 % účastníků řízení zastoupeno advokátem. Zaměstnavatelé se tedy nepříznivé následky snaží zvrátit spíše až v soudním řízení, přičemž na nápravu pochybení při rozvazovacím právním jednání je ve většině případů již pozdě.

Z grafu je dále patrné, že interní postup (tzv. step list) má nastaveno pouze 38 % zaměstnavatelů. S ohledem na skutečnost, že celá řada pochybení spočívá i v drobných opomenutích a formálních nedostatcích a celý proces rozvázání pracovního procesu ani v mnoha případech neprovádí proškolení specialisté, je velká škoda, že zaměstnavatelé nevěnují více úsilí správnému nastavení procesu ukončování pracovního poměru, jelikož kvalitně zpracovaný interní návod by mohl celé řadě neplatných ukončení předejít. Výše uvedené obdobně platí ohledně nastavení kontrolního postupu zaměřeného na splnění zákonných podmínek. Kontrolní postup má nastaveno asi 45 % respondentů, tudíž i zde existuje velký prostor pro zlepšení, jelikož v celých 60 % případů to bylo právě nesplnění zákonných požadavků, které vedly k neplatnému rozvázání pracovního poměru.

Závěry týkající se nastavení kontrolních procesů a externí spolupráce u zaměstnavatelů, u kterých došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru jsou shrnuty v grafu na obrázku č. 12, ze kterého vyplývá, že ze 14 zaměstnavatelů, kteří se ve větší či menší míře potýkají/li s problémy s neplatným rozvázáním pracovního poměru, celkem 8 zaměstnavatelů nevyužívá žádný z výše uvedených nástrojů. Nemá tedy nastavený žádný

interní návod (step list) dle kterého je při rozvazování pracovního poměru nutné postupovat, nemá nastavené žádné kontrolní postupy na splnění zákonných podmínek a při rozvazování pracovního poměru nevyžívají ani externí pomoci typu advokátní kanceláře. U zaměstnavatelů, u kterých došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru potom využili pomoc externích odborníků pouze 3 ze 14 zaměstnavatelů.

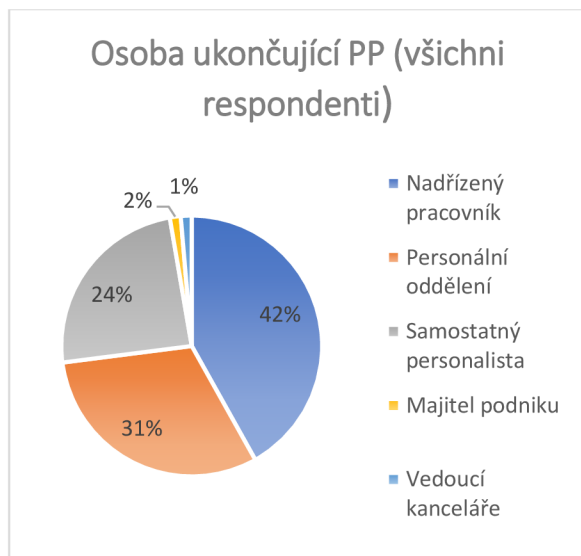
Obrázek 12: Graf – interní postupy a externí spolupráce u vybraných zaměstnavatelů



Zdroj: zpracováno na základě vlastního dotazníkového šetření

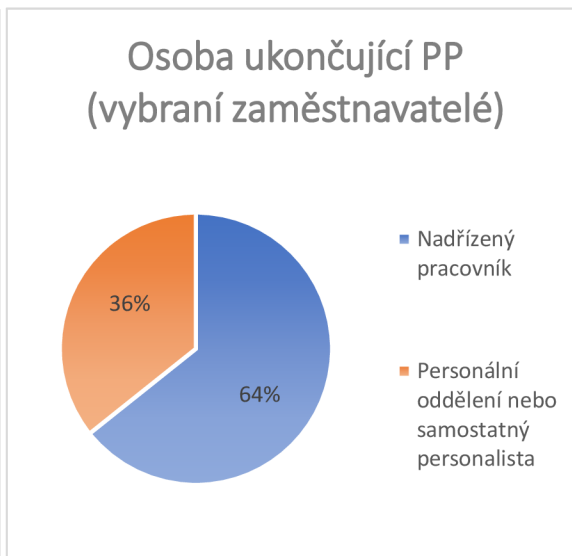
V rámci dotazníkového šetření bylo dále zjišťováno, kdo má na starosti ukončování pracovního poměru. Z provedeného šetření vyplynulo, že ve 42 % případů, tedy u 31 zaměstnavatelů je tato problematika svěřena nadřízeným pracovníkům. V 55 % případů je tato činnost svěřena samostatným personalistům (tuto možnost zvolilo 18 respondentů) nebo personálnímu oddělení (tuto možnost zvolilo 23 respondentů).

Obrázek 13: Graf – osoba ukončující pracovní poměr (všichni respondenti)



Zdroj: zpracováno na základě vlastního dotazníkového šetření

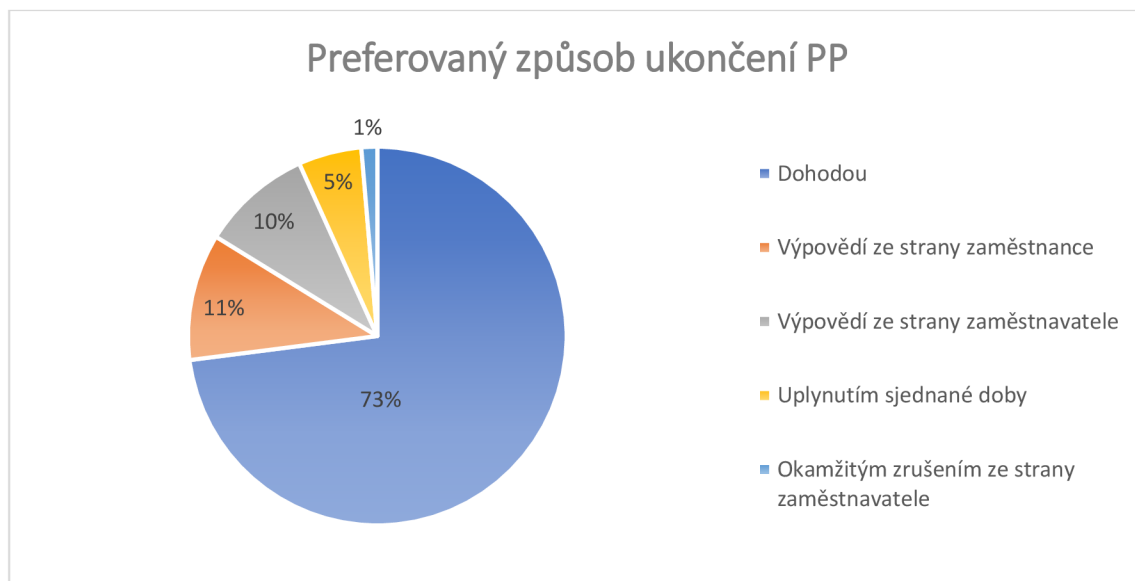
Obrázek 14: Graf – osoba ukončující pracovní poměr (vybraní zaměstnavatelé)



Zdroj: zpracováno na základě vlastního dotazníkového šetření

V grafu na obrázku č. 14 je znázorněno procentuální zastoupení osob, kterým je svěřeno ukončování pracovních poměrů u zaměstnavatelů, u kterých došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru. V celých 64 % případech je rozvázání pracovního poměru svěřeno nadřízenému pracovníkovi, který má v naprosté většině případů svěřenou svoji agendu a personální záležitosti řeší nad rámec své primární činnosti.

Obrázek 15: Graf – preferovaný způsob ukončení pracovního poměru



Zdroj: zpracováno na základě vlastního dotazníkového šetření

Z dotazníkového šetření dále vyplynulo, že u téměř 75 % zaměstnavatelů dochází nejčastěji k rozvázání pracovního poměru dohodou. Rozvázání pracovního poměru dohodou



tedy jednoznačně představuje preferovaný způsob ukončení pracovního poměru. Výpověď ze strany zaměstnance je druhým nejčastějším způsobem, na základě kterého dochází k rozvázání pracovního poměru. Tento způsob rozvázání pracovního poměru je ovšem nejčastější pouze u 11 % zaměstnavatelů. Třetím nejčastějším způsobem je potom výpověď ze strany zaměstnavatele. Tuto odpověď uvedlo pouze 10 % respondentů.

## **6 Výsledky a diskuse**

### **6.1 Shrnutí práce**

Na základě informací shrnutých v teoretické části diplomové práce, poznatků vyplývajících z vlastní analýzy aktuální rozhodovací soudní praxe v České republice doplněných o závěry Nejvyššího soud, popř. Ústavního soudu a dále poznatků vyplývajících z provedeného dotazníkového šetření je zpracován souhrn doporučení, která je třeba aplikovat při rozvázání pracovního poměru.

Souhrn doporučení reflektuje závěry vyplývající z aktuální rozhodovací praxe soudů v České republice a informace získané v rámci anonymního dotazníkového šetření, které nejčastěji způsobují neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Tento souhrn opatření slouží všem zaměstnavatelům, kteří chtějí snížit riziko, že se dopustí neplatného rozvázání pracovního poměru a tím snížit riziko vedení soudního sporu o určení neplatnosti rozvazovacího právního jednání a s tím související vynakládání nadbytečných finančních zdrojů na hájení svých práv a riziko poškození své pověsti. Současně, pokud k soudnímu sporu již dojde, je při dodržování uvedených pravidel vyšší předpoklad úspěchu v dané věci.

### **6.2 Doporučení**

Na základě výsledků analýzy a provedeného šetření lze navrhnout několik doporučení, která mohou zaměstnavatelům pomoci snížit množství případů, kdy se dopouštějí porušování právních předpisů, v důsledku čehož je jejich jednání soudem shledáno neplatným. Soudní spory vedené o neplatnost rozvazovacího právního jednání značně zvyšují náklady zaměstnavatelů a mohou také poškodit jejich dobrou pověst. V případě, že chce zaměstnavatel ukončit pracovněprávní vztah je zcela nezbytné věnovat tomuto jednání náležitou pozornost, jelikož i z provedené analýzy je zřejmé, že v některých případech bylo rozvazovací právní jednání shledáno neplatným pouze v důsledku nepozornosti zaměstnavatele.

Judikatura (příklady) i zákoník práce kladou velký důraz na řádné odůvodnění (v případě výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru). Přesto v několika řešených případech soud konstatoval, že neplatnost rozvazovacího právního jednání spočívala právě v nedodržení formálních požadavků. Tato pochybení pro zaměstnance představují téměř

vždy jistotu úspěchu ve věci a zbytečně tedy zvyšují náklady zaměstnavatele. Za takové formální pochybení lze považovat především:

- Nedodržení písemné formy rozvazovacího právního jednání, které způsobuje prakticky ve všech případech zdánlivost právního jednání, popř. v případě skončení pracovního poměru dohodou způsobuje jeho neplatnost.
- Nedostatečné vymezení důvodu, na základě kterého dochází k rozvázání pracovního poměru. Pouhý odkaz na konkrétní ustanovení zákoníku práce nedostojí požadavku na dostatečně určité a nezaměnitelné vymezení důvodu. Zaměstnavatelé často i v rámci výtek pochybení zaměstnanců dostatečně nevymezují důvody, které spatřují jako nežádoucí. Následná žaloba pak v mnoha případech vede k úspěchu ve věci právě z důvodu nedostatku upozornění zaměstnance na předmětné závadné jednání.
- Rozvazovací právní jednání není označeno dle svého skutečného obsahu, což v konečném důsledku může přispět k závěru o nedostatečně určitém a nezaměnitelném vymezení důvodu.
- Nezbytným předpokladem perfekce rozvazovacího právního jednání je jeho řádné doručení v souladu se zákoníkem práce. Zákoník práce jednoznačně stanovuje způsoby, jakými lze rozvazovací právní jednání řádně doručit. Bez řádného doručení se jedná pouze o zdánlivé právní jednání, které nevyvolává žádné právní účinky. Plánovaná novela zákoníku práce má doručování pro zaměstnavatele částečně zjednodušit, avšak přesto je třeba vždy důsledně dodržovat proces doručování tak, aby mohlo být právní jednání považováno za perfektní. Vzhledem k tomu, že se jedná o pochybení, kterým lze velmi snadno předcházet, lze určitě zaměstnavatelům doporučit, aby si například vypracovali alespoň stručný step list, který bude obsahovat základní kroky, které musí být při rozvazování pracovního poměru u jednotlivých zákonných důvodů vždy splněny a současně aby rozvazovacímu právnímu jednání věnovali náležitý prostor a čas.

I v případě rozvázání pracovního poměru dohodou dochází k následným soudním sporům, tudíž je i k tomuto způsobu ukončení pracovního poměru nutno přistupovat obezřetně, dodržet písemnou formu, obsah podstatných náležitostí podle zákoníku práce a respektovat základní náležitosti právního jednání vyplývající z občanského zákoníku. Skutečnost, že byl rozvázán pracovní poměr dohodou (tedy na základě shodně projevené

vůle stran) totiž pouze snižuje riziko následného soudního sporu, ale následný soudní spor nevyklučuje.

Ve vztahu k okamžitému zrušení pracovního poměru, jakožto ke skupině sporů, které byly předmětem řízení nejčastěji, lze jistě doporučit omezení jeho užívání. Jak již bylo uvedeno výše, tento způsob ukončení pracovního poměru představuje nejintenzivnější zásah do práv zaměstnance a měl by být tedy využíván pouze ve chvílích, kdy opravdu nelze po zaměstnavateli vyžadovat, aby zaměstnance zaměstnával ještě po dobu běhu výpovědní lhůty. Takovým požadavkům dostojí například pokud dojde k naprosté ztrátě důvěry mezi stranami, zaměstnanec působí zaměstnavateli škody, přestal se bez omluvy dostavovat do práce a jeho neomluvené absence překračují únosnou mez,<sup>188</sup> narušuje pracovní prostředí a vztahy na pracovišti svým agresivním či zcela nevhodným chováním. I v takových případech lze jediné doporučit využití právní pomoci advokáta, jelikož pohled zaměstnavatele na to, jaké jednání zaměstnance naplňuje předpoklady zákona, je často ovlivněno jeho subjektivní zaujatostí.

Jelikož právní úprava ponechává na zaměstnavateli, aby vymezil, jaké porušení povinností dosahuje intenzity zvláště hrubého porušení, může být mnohdy obtížné poznat, zda již porušení povinností dosáhlo této intenzity. Jako určitá vodítka mohou sloužit zejména základní zásady, jak pracovního práva, tak obecné zásady soukromého práva. Pokud však není jednání zaměstnance k přímé újmě zaměstnavatele, je na místě již zmiňovaná zdrženlivost k využívání institutu okamžitého zrušení pracovního poměru.

V případě, že dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů dle § 52 písm. a) - c) zákoníku práce je nezbytné, aby byly splněny následující požadavky:

- U zaměstnavatele bylo rozhodnuto oprávněným subjektem (orgánem) o organizační změně, která byla bezprostřední a skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance.
- V důsledku přijetí organizační změny podle písm. c) uvedeného ustanovení došlo ke zrušení pracovního místa bez náhrady (konkrétní zaměstnanec se stal z toho důvodu nadbytečným).
- Zaměstnavatel ve výpovědi dostatečně určitě vymezil výpovědní důvod a skutečnost, že výpověď je dána z důvodu nadbytečnosti v důsledku přijetí konkrétní organizační změny.

---

<sup>188</sup> Judikatura Nejvyššího soudu vychází z předpokladu, že již pět neomluvených absencí představuje důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Tento závěr je sice obecně přijímán, ale je vždy nutné posoudit konkrétní specifika případu, zejména zda u zaměstnavatele neexistují takové okolnosti, které by odůvodňovaly mírnější postup (např. psychické problémy v souvislosti s epidemiologickou situací).

- Zaměstnanec byl nejpozději ve výpovědi s provedenou organizační změnou seznámen.

V případě, že zaměstnavatelé budou výše uvedené podmínky dodržovat, lze v případě soudního sporu na neplatnost takové výpovědi očekávat úspěch ve věci. Soud není v případě sporu o neplatnost výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce oprávněn přezkoumávat, jaké důvody zaměstnavatele k organizační změně vedly a zda byla organizační změna ekonomicky racionální, tudíž v případě výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce je to především zaměstnavatel, který má vliv na platnost této výpovědi, přesto soud ve 44 % případů u výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce konstatoval její neplatnost.

U výpovědi dle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce má zaměstnavatel současně jednoduchou a složitou pozici. V uvedených výpovědních důvodech zaměstnavatel musí spoléhat na lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Tento posudek je pak základem pro dání výpovědi zaměstnanci, přičemž pokud se následně ukáže, že lékařský posudek neobsahoval správné závěry, bude výpověď z tohoto důvodu neplatná. V takovém případě má zaměstnavatel možnost se domáhat náhrady vzniklé škody v důsledku nesprávně vydaného zdravotního posudku. V tomto ohledu lze zaměstnavatelům doporučit, aby správně interpretovali závěry lékařského posudku a kontrolovali, aby posudek obsahoval dikci vyžadovanou zákonem, případně si od poskytovatele pracovnělékařských služeb vyžádali jeho doplnění.

Výpovědi dané z důvodu dle § 52 písm. f) zákoníku práce činí zaměstnavatelům v praxi také problémy. Pokud zaměstnanec spadá do první kategorie podle tohoto písmene, tedy že nespňuje obecně předpoklady pro výkon práce, má zaměstnavatel poměrně jednoduchou situaci při dávání výpovědi, jelikož existuje požadavek na zaměstnance, který jej objektivně nespňuje. Složitější situace nastává v případě tzv. neuspokojivých pracovních výsledků, jelikož v tomto případě musí zaměstnavatel, obdobně jako při soustavném méně závažném porušování povinností, zaměstnance předem upozornit na možnost výpovědi pro tyto neuspokojivé výsledky. V praxi často dochází k nedostatečnému vymezení neuspokojivých pracovních výsledků. Lze tedy doporučit, aby zaměstnavatelé do písemných výtek uváděli přesná data a jednoznačně vymezili jednotlivá pochybení tak, aby nebylo možné je zaměnit za jiná jednání zaměstnance. Při vytýkacím procesu lze také doporučit výtku činit před svědky pro případ, že by zaměstnanec odmítl převzít písemné vyhotovení vytýkacího dopisu.

Z provedené analýzy vyplynulo, že v případě, kdy dochází k ukončení pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. g) zákoníku práce, byla tato výpověď shledána neplatnou téměř v 80 % případů. S ohledem na poměr výsledků soudních sporů lze usuzovat, že splnění zákonných předpokladů pro výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce činí zaměstnavatelům mnohdy potíže, což může být způsobeno i poměrně široce vymezeným důvody výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce a nutností rozlišit, zda se jedná o porušení povinností zvláště hrubým způsobem, nebo o porušení povinností, pro které lze kromě výpovědi i okamžitě zrušit pracovní poměr či zda se jedná o soustavné méně závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. V případě soustavného méně závažného porušování povinností zaměstnance zaměstnavatelé často také chybují při vytýkacím jednání vůči zaměstnanci. Je třeba, aby i toto upozornění splňovalo zákonem požadované náležitosti pro to, aby mohlo být podkladem pro výpověď pro soustavné méně závažné porušování povinností zaměstnance. I zde je třeba mít na paměti, že soudy při posuzování intenzity porušení postupují spíše ve prospěch zaměstnanců a pokud chce zaměstnavatel dát výpověď z důvodu, pro které by mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, musí dosahovat porušování povinností vyžadované intenzity. Jak však vyplynulo z odůvodnění analyzovaných rozhodnutí, ve většině případů soud shledal v jednání zaměstnanců porušení povinností a bylo by možné na základě tohoto jednání dát výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce, ovšem pouze z důvodu méně závažného soustavného porušování, v souvislosti se kterým byl zaměstnavatel povinen zaměstnance na možnost výpovědi předem upozornit. Obdobně jako u okamžitého zrušení pracovního poměru je tedy na místě kritické zhodnocení situace a zaměstnance ideálně na možnost výpovědi upozornit písemně vždy, když dojde k porušení jeho povinností. Pokud by následně soud shledal, že se jedná o zvláště hrubé porušování povinností, nebude mít takové upozornění žádný vliv, naopak v případě, že soud dojde k závěru, že se jedná o soustavné méně závažné porušení, je předchozí upozornění nezbytným předpokladem platnosti výpovědi. Při vytýkacím procesu lze také doporučit výtku činit před svědky pro případ, že by zaměstnanec odmítl převzít písemné vyhotovení vytýkacího dopisu.

Výpovědi dané podle § 52 písm. h) zákoníku práce jsou poměrně ojedinělé. I v tomto případě je však třeba dodržet základní požadavky zákona, tedy aby povinnost zaměstnance v dočasné pracovní neschopnosti byla porušena zvláště hrubým způsobem, jelikož ne každé porušení povinností při dočasné pracovní neschopnosti naplňuje tuto intenzitu. S ohledem na charakter situace, kdy je zaměstnanec indisponován a nadto s ním má být rozvázán

pracovní poměr za současného stavění se soudů na stranu zaměstnanců jako slabší strany, lze doporučit, aby byl konkrétní případ posuzován velmi kriticky a spíše optikou toho, že se o zvlášť závažné porušení povinnosti nejedná.

S ohledem na ustálenou rozhodovací praxi, která posuzuje naplnění důvodů dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce velmi striktně považují za zcela zásadní jakékoliv nesrovnalosti v evidenci docházky či nevyplacené části mzdy nebo platu intenzivně řešit okamžitě, jelikož nevyplacení část mzdy ve výši cca 300 Kč v tomto konkrétním případě zaměstnavatele stálo 26 000 Kč plus náklady na jeho právní zastoupení.

Výše uvedená doporučení lze shrnout do desatera, které lze považovat za naprostý základ toho, co je při rozvázání pracovního poměru nutné zohlednit.

Desatero pro platné rozvázání pracovního poměru:

- 1) Snažit se vyřešit věc smírně – pokusit se dohodnout.
- 2) Být vždy proaktivní a mít o všem důkaz.
- 3) Vždy jednat písemně, případně před svědky.
- 4) Doručovat do vlastních rukou.
- 5) Řádně vymežit a odůvodnit všechna jednání.
- 6) Mít zákonný důvod.
- 7) Platit vše a včas.
- 8) Pracovní neschopnost považovat za objektivní skutečnost.
- 9) Zaměstnance informovat, poučovat a kontrolovat dodržování jeho povinností.
- 10) Aplikovat základní zásady a selský rozum.

Pracovní právo je silně ovládáno zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, což však neznamená jeho naprostou nedotknutelnost, jak bývá někdy médiu či zaměstnavateli prezentováno. Na zaměstnavatele jsou pouze kladeny vyšší nároky, které musí při ukončování pracovního poměru dodržet, aby toto ukončení bylo platné. Pro zvýšení právní jistoty obou stran je nezbytné vždy dodržet formální požadavky, které jsou předpokladem toho, aby se vůbec mohlo jednat o platné rozvázání pracovního poměru. Posouzení naplnění zákonných důvodů může být zejména v případě okamžitého zrušení pracovního poměru a výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce obtížné a nelze zde dát univerzálně platné doporučení.

## 7 Závěr

Problematika ukončování pracovněprávních vztahů se významně dotýká v podstatě všech vrstev společnosti. Má významné dopady jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, pro kterého ukončení pracovního poměru představuje významný zásah mnohdy do všech sfér jeho života. Právní základ zaměstnaneckých vztahů je zakotven v předpisech nejvyšší právní síly. Článek 26 LZPS zaručuje právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Právo na práci je tedy v České republice považováno za základní lidské právo a jako takovému je právními předpisy poskytována náležitá ochrana, stejně jako právu na spravedlivou odměnu či bezpečné pracovní podmínky, což vyplynulo i z analýzy provedené v této práci.

Mezi zásadami pracovního práva zcela zjevně dominuje zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, jakožto slabší smluvní strany. Ta by měla zejména přispívat k nalezení rovnováhy mezi stranami pracovněprávních vztahů a její vliv je patrný i při ukončování pracovního poměru. Z provedené analýzy lze usuzovat, že platná právní úprava poskytuje efektivní nástroje ochrany zaměstnanců před neočekávanou a nezákonnou ztrátou zaměstnání.

Na základě provedené analýzy aktuální rozhodovací praxe jsou však na místě jisté pochyby, zda právní úprava neposkytuje nepoměrnou ochranu práv zaměstnanců na úkor jejich zaměstnavatelů. Ochrana zaměstnanců je v některých případech poskytována soudy i nad rámec zákonných ustanovení. Přesto bylo v rámci práce zjištěno, že v mnoha případech jsou to sami zaměstnavatelé, kteří zapříčiní, že je rozvázání pracovního poměru soudem shledáno neplatným. Zaměstnavatelé tak mohou větší důsledností do budoucna eliminovat četná formální pochybení. Pro tyto případy je v závěrečné části práce shrnuta celá řada doporučení, jak se lze těmto pochybením vyvarovat.

Mnohdy však dochází k neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, kterému může být velmi obtížné předcházet. Nežádka nastávají situace, kdy zaměstnavatel nese důsledky neplatného rozvázání pracovního poměru, přestože tato neplatnost byla způsobena například v důsledku nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnance, nebo zaměstnanec v nezanedbatelné míře přispěl ke vzniku situace, která následně vedla k neplatnému rozvázání pracovního poměru. Z výstupů analýzy judikatury a výsledků dotazníkového šetření lze vyvodit, že na zaměstnavatele jsou mnohdy kladeny nepřiměřeně vysoké formální požadavky. Tyto jsou mnohdy dále rozšiřovány úvahami



soudů, které ve svém důsledky často chrání i závadné jednání zaměstnanců, případně chrání situace, ve kterých ze strany zaměstnance dochází ke zneužívání práva. Nalézt univerzální řešení pro tyto situace je prakticky nemožné, jelikož dochází k četným legislativním změnám a poměrně dynamickému vývoji rozhodovací soudní praxe. Aktuální plánovaná novelizace zákoníku práce má například přinést určité zjednodušení procesu doručování zaměstnanci. I přes postupná zjednodušování určitých povinností zaměstnavatelů není tento vývoj dostatečně flexibilní. I výsledky dotazníkového šetření ukazují, že prakticky každý zaměstnavatel preferuje ukončení pracovního poměru dohodou, tedy způsobem, ze kterého vyplývají pro zaměstnavatele nejmenší rizika.

## Seznam použitých zdrojů

### Právní předpisy České republiky

- [1] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sběrka zákonů ČR, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtioa&groupIndex=0&rowIndex=0>
- [2] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: Sběrka zákonů ČR, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck 2014 [cit. 21. 1. 2023]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgez6obzfyta&groupIndex=0&rowIndex=0>
- [3] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: Sběrka zákonů ČR, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck 2014 [cit. 21. 1. 2023]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2f6nbtguwtomi&groupIndex=0&rowIndex=0>
- [4] Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. In: Sběrka zákonů ČR, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 1. 2023]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzhezv6mrngi&groupIndex=0&rowIndex=0>
- [5] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů In: Sběrka zákonů ČR, dostupné také z: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck 2014 [cit. 20. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mjyg4wtkmy>

## Judikatura

- [1] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 ze dne 29. 1. 2016. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. [ASPI ID: JUD323122CZ]
- [2] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 387/2003 ze dne 24. 6. 2003. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. [ASPI ID: JUD26776CZ]
- [3] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2343/2003 ze dne 30. 3. 2004. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023] ASPI ID: JUD26929CZ
- [4] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1218/2005 ze dne 9. 3. 2006. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023] ASPI ID: JUD37973CZ
- [5] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1518/2010 ze dne 15. 2. 2011. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023] ASPI ID: JUD192692CZ
- [6] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 227/2000 ze dne 29. 11. 2000. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. ASPI ID: JUD22391CZ
- [7] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1779/2010 ze dne 14. 7. 2011. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. ASPI ID: JUD200820CZ
- [8] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2019. sp. zn. 21 Cdo 3722/2017. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. ASPI ID: JUD422872CZ
- [9] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3575/2021 ze dne 3. 5. 2022. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 18. 3. 2023]. ASPI ID: JUD792278CZ
- [10] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3338/2020 ze dne 6. 5. 2021. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 18. 3. 2023]. ASPI ID: JUD590567CZ

- [11] Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 411/2019 ze dne 13. 6. 2019. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 18. 3. 2023]. ASPI ID: JUD430449CZ
- [12] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1954/2000 ze dne 20. 8. 2021. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 18. 3. 2023]. ASPI ID: JUD22896CZ
- [13] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2918/2020 ze dne 19. 1. 2021. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 18. 3. 2023]. ASPI ID: JUD495347CZ
- [14] Rozsudek Krajského soudu v Brně sp. zn. 30 Ad 8/2020 ze dne 28. 2. 2022. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 18. 3. 2023]. ASPI ID: JUD742167CZ
- [15] Usnesení Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 968/17 ze dne 17. 7. 2019. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. ASPI ID: JUD427539CZ
- [16] Rozsudek Okresního soudu v Opavě ze dne 14. 4. 2022, sp. zn. 26 C 87/2021
- [17] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 15. 12. 2022, sp. zn. 10 C 88/2022
- [18] Rozsudek Okresního soudu ve Zlíně ze dne 21. 6. 2021, sp. zn. 38 C 372/2021
- [19] Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 26. 1. 2022, sp. zn. 115 C 86/2021
- [20] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 18. 11. 2021, sp. zn. 61 C 256/2020
- [21] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 6. 1. 2023, sp. zn. 15 C 29/2022
- [22] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 2. 5. 2022, sp. zn. 21 C 227/2020
- [23] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 14. 10. 2022, sp. zn. 39 C 203/2020
- [24] Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 17. 5. 2022, sp. zn. 14 C 165/2020
- [25] Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 11. 10. 2022, sp. zn. 16 Co 36/2022
- [26] Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 25. 3. 2021, sp. zn. 14 C 140/2020
- [27] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 16. 12. 2022, sp. zn. 43 C 51/2022
- [28] Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 27. 5. 2021, sp. zn. 14 C 102/2020
- [29] Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 20. 5. 2021, sp. zn. 14 C 84/2020
- [30] Rozsudek Okresního soudu v Karlových Varech ze dne 14. 3. 2022, sp. zn. 16 C 7/2021
- [31] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 6. 12. 2021, sp. zn. 23 C 170/2012
- [32] Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 21. 11. 2021, sp. zn. 7 C 89/2021

- [33] Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 26.5.2022, sp. zn. 14 C 267/2020
- [34] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 14. 2. 2022, sp. zn. 21 C 131/2020
- [35] Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 10. 10. 2022, sp. zn. 115 C 205/2021
- [36] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 15.9.2021, sp. zn. 25 C 141/2020
- [37] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 9. 8. 2021, sp. zn. 43 C 133/2020
- [38] Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 5. 9. 2022, sp. zn. 7 C 64/2022
- [39] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 20.10.2022, sp. zn. 10 C 35/2021
- [40] Rozsudek Okresního soudu ve Zlíně ze dne 8.4.2022, sp. zn. 38 C 435/2021
- [41] Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 14. 12. 2021, sp. zn. 23 Co 150/2021
- [42] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 25. 6. 2021, sp. zn. 43 C 15/2021
- [43] Rozsudek Okresního soudu v Mostě ze dne 27. 9. 2022, sp. zn. 39 C 409/2021
- [44] Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 1. 4. 2021, sp. zn. 14 C 38/2018
- [45] Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 31. 8. 2022, sp. zn. 16 Co 76/2022
- [46] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 10. 2. 2022, sp. zn. 21 C 115/2021
- [47] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 30. 4. 2021, sp. zn. 39 C 49/2020
- [48] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 15. 10. 2021, sp. zn. 43 C 56/2020
- [49] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 1. 10. 2021, sp. zn. 39 C 97/2017
- [50] Rozsudek Okresního soudu v Mostě ze dne 7. 10. 2021, sp. zn. 14 C 90/2021
- [51] Rozsudek Okresního soudu v Mostě ze dne 19. 1. 2022, sp. zn. 13 C 76/2021
- [52] Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 20. 10. 2022, sp. zn. 49 C 84/2022
- [53] Rozsudek Okresního soudu v Opavě ze dne 15. 9. 2022, sp. zn. 37 C 162/202
- [54] Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 5. 10. 2022, sp. zn. 12 Co 77/2022
- [55] Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 31. 8. 2022, sp. zn. 16 Co 45/2022
- [56] Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 29. 3. 2022, sp. zn. 38 C 237/2021
- [57] Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 4. 2. 2021, sp. zn. 14 C 239/2019
- [58] Rozsudek Okresního soudu v Mostě ze dne 18. 2. 2022, sp. zn. 12 C 9/2021
- [59] Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 29. 11. 2022, sp. zn. 16 Co 184/2022
- [60] Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 9. 11. 2022, sp. zn. 23 Co 271/2022
- [61] Rozsudek Okresního soudu ve Svitavách ze dne 8. 12. 2022, sp. zn. 5 C 91/2022
- [62] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 7. 4. 2021, sp. zn. 39 C 53/2020
- [63] Rozsudek Okresního soudu v Kolíně ze dne 19. 10. 2022, sp. zn. 7 C 128/2022
- [64] Rozsudek Okresního soudu v Mostě ze dne 10. 6. 2021, sp. zn. 15 C 123/2021

- [65] Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 9. 11. 2021, sp. zn. 16 Co 193/2021
- [66] Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 29. 3. 2022, sp. zn. 16 Co 5/2022
- [67] Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 1. 6. 2021, sp. zn. 16 Co 32/2012
- [68] Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 17. 3. 2021, sp. zn. 16 Co 7/2021
- [69] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 19. 2. 2021, sp. zn. 22 C 211/2019
- [70] Rozsudek Okresního soudu v Mostě ze dne 28. 4. 2022, sp. zn. 39 C 321/2021
- [71] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 18. 8. 2021, sp. zn. 39 C 89/2020
- [72] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 28. 3. 2022, sp. zn. 43 C 83/2021
- [73] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 25. 2. 2022, sp. zn. 43 C 90/2021
- [74] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 3. 11. 2022, sp. zn. 61 C 126/2020
- [75] Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 17. 3. 2022, sp. zn. 16 Co 16/2022
- [76] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 7. 11. 2022, sp. zn. 43 C 55/2022
- [77] Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 25. 1. 2022, sp. zn. 30 Co 422/2021
- [78] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 10. 1. 2022, sp. zn. 21 C 54/2020
- [79] Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 1. 11. 2022, sp. zn. 38 C 199/2020
- [80] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 25. 4. 2022, sp. zn. 43 C 30/2022
- [81] Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 11. 5. 2022, sp. zn. 16 Co 51/2022
- [82] Rozsudek Okresního soudu v Písku ze dne 21. 6. 2022, sp. zn. 12 C 97/2022
- [83] Rozsudek Okresního soudu v Mostě ze dne 7. 3. 2022, sp. zn. 11 C 246/2021
- [84] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne 3. 8. 2022, sp. zn. 17 C 130/2021
- [85] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne 28. 7. 2021, sp. zn. 17 C 58/2021
- [86] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 29. 9. 2021, sp. zn. 11 C 69/2021

### **Monografie a prameny dostupné v elektronické formě**

- [1] BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha: Linde, 2010. Praktická právnická příručka. ISBN 978-80-7201-795-9.
- [2] BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. In: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck 2014 [cit. 20. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a>
- [3] DOLEŽÍLEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4.

- [4] GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.
- [5] HROUZKOVÁ, Věra. Pracovní právo. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2009. ISBN 978-80-86730-44-8.
- [6] HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné v systému ASPI.
- [7] JANEČEK, Pavel. Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-607-6.
- [8] JOUZA, Ladislav. Pracovní právo v kostce. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2016. Právo a management. ISBN 978-80-87974-13-1.
- [9] KOCOUREK, Jiří. Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2020. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-809-2.
- [10] KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. Pracovní právo pro praxi. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.
- [11] MLÝNKOVÁ, Alice. Skončení pracovního poměru v souvislostech. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5.
- [12] NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4038-6.
- [13] PICHRT, Jan. Pracovní právo. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5.
- [14] PICHRT, Jan. Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. 2. vydání. Praktický komentář. In: ASPI [právní informační systém]. Nakladatelství Wolters Kluwer [cit. 20. 2. 2023]. ASPI\_ID KO262\_p12006CZ. Dostupné v systému ASPI.
- [15] SOUŠKOVÁ, Milena a Michal SPIRIT. Pracovní právo pro ekonomy. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4.
- [16] STEINOVÁ, Veronika. Pracovní poměr v letech 1945-1965. Ostrava: Key Publishing, 2019. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-327-0.
- [17] STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. In: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 20. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview->

document.seam?documentId=nrptembrgzpweyk7gvpxgxzsgi&groupIndex=0&rowIndex=0#

- [18] ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2.
- [19] TOMŠEJ, Jakub. Zdraví a nemoc zaměstnance. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1015-5.



## Seznam tabulek a obrázků

### Seznam tabulek

Tabulka 1: Soupis prvostupňových rozsudků zahrnutých do analýzy .....	54
Tabulka 2: Soupis druhostupňových rozsudků zahrnutých do analýzy .....	55

### Seznam obrázků

Obrázek 1: Graf – výsledek řízení v procentech.....	56
Obrázek 2: Graf – způsoby skončení pracovního poměru.....	57
Obrázek 3: Graf – počet případů neplatné výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce .....	69
Obrázek 4: Graf – počet případů neplatné výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce.....	72
Obrázek 5: Graf – počet zaměstnanců u respondentů.....	82
Obrázek 6: Graf – neplatné ukončení pracovního poměru .....	83
Obrázek 7: Graf – počet zaměstnavatelů, kteří řešili neplatné rozvázání pracovního poměru .....	83
Obrázek 8: Graf – počet případů neplatného rozvázání pracovního poměru dle velikosti zaměstnavatele .....	83
Obrázek 9: Graf – počet případů neplatného ukončení pracovního poměru .....	84
Obrázek 10: Graf – důvody neplatnosti skončení pracovního poměru .....	85
Obrázek 11: Graf – nastavení interních postupů a využívání externí spolupráce .....	86
Obrázek 12: Graf – interní postupy a externí spolupráce u vybraných zaměstnavatelů.....	87
Obrázek 13: Graf – osoba ukončující pracovní poměr (všichni respondenti) .....	88
Obrázek 14: Graf – osoba ukončující pracovní poměr (vybraní zaměstnavatelé).....	88
Obrázek 15: Graf – preferovaný způsob ukončení pracovního poměru .....	88

## **Přílohy**

Příloha 1: Dotazník - Ukončování pracovního poměru .....	107
--	-----

Příloha 1: Dotazník – Ukončování pracovního poměru

**1. Kolik má Vaše firma zaměstnanců?**

- 1-9  10-19  20-49  50-99  100 a více

**2. Došlo ve Vaší firmě v minulosti k neplatnému skončení pracovního poměru některého ze zaměstnanců?**

- NE  
 ANO

**3. V kolika případech došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru?**

(číslo)

**4. Jednalo se ve více případech o neplatné ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele?**

- Více případů bylo ze strany zaměstnance.  
 Více případů bylo ze strany zaměstnavatele.

**5. Jaké byly důvody neplatnosti skončení pracovního poměru z Vaší strany?**

Zvolte maximálně 3 možnosti.

- Nebyla dodržena písemná forma.  
 Došlo k pochybení při doručení.  
 Nebyly naplněny podmínky pro podání výpovědi.  
 Nebyly naplněny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru.  
 Nebyly splněny zákonné podmínky pro jiný způsob rozvázání pracovního poměru.  
 Lze uvést jiný důvod.

**6. Máte nějaký postup procesu nebo kontroly splnění zákonných podmínek při ukončování pracovního poměru?**

- ANO  
 NE

**7. Jaký způsob ukončení pracovního poměru preferujete?**

- Dohodou  
 Jednostranné rozvázání pracovního poměru

**8. Máte nastavený interní postup (step list) při ukončování pracovního poměru z Vaší strany?**

- ANO  
 NE

**9. Využíváte externí pomoci při ukončování pracovního poměru se svými zaměstnanci? (advokátní kanceláře apod.)**

- ANO
- NE

**10. Kdo u Vás řeší personální otázky, zejména problematiku ukončování pracovního poměru?**

- Personální oddělení
- Samostatný personalista
- Nadřízený pracovník
- Pokud problematiku ukončování pracovního poměru řeší jiná osoba, prosím uveďte její pozici.

**11. Jakým způsobem nejčastěji dochází k ukončení pracovního poměru?**

- Okamžitým zrušením ze strany zaměstnance
- Okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele
- Výpovědí ze strany zaměstnance
- Výpovědí ze strany zaměstnavatele
- Dohodou
- Uplynutím sjednané doby
- Jiným způsobem výše neuvedeným

**12. Jaké jsou nejčastější důvody ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele?**

Zvolte maximálně 3 možnosti.

- Žádné, výpovědí pracovní poměr neukončujeme.
- Organizační důvody
- Pozbytí zdravotní způsobilosti
- Nesplňování předpokladů – obecné
- Nesplňování předpokladů – neuspokojivé pracovní výsledky
- Porušování povinností zaměstnance – zvláště hrubým způsobem
- Porušování povinností zaměstnance – soustavné
- V případě, že dochází k ukončení pracovního poměru výpovědí z jiného důvodu, prosím uveďte jej.