

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE

Fakulta bezpečnostního managementu

Katedra soukromoprávních disciplín

Výpověď z pracovního poměru

Diplomová práce

The employment notice termination

Master thesis

VEDOUCÍ PRÁCE

prof. JUDr. Věra ŠTANGOVÁ, CSc.

AUTOR PRÁCE

Bc. Bedřiška JENTOVÁ

PRAHA

2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Plzni, dne 10. 3. 2023

.....

Bc. Bedřiška JENTOVÁ

Poděkování

Na tomto místě bych ráda upřímně poděkovala prof. JUDr. Věře Štangové, CSc., za vedení mé diplomové práce, především za mimořádnou ochotu a vstřícnost při poskytování cenných rad.

ANOTACE

Cílem předložené práce je popis a zhodnocení současné právní úpravy výpovědi z pracovního poměru a návrh případných možných změn v této oblasti. První kapitola pojednává o uvedené problematice v historickém kontextu českých zemí, druhá kapitola je pak věnována zákoníku práce a jeho subsidiaritě k zákoníku občanskému. Následující kapitola představí účastníky základních pracovněprávních vztahů, čtvrtá kapitola čtenáře stručně seznámí se způsoby skončení pracovního poměru. Následující kapitola se zabývá aktuální právní úpravou výpovědi z pracovního poměru. V poslední kapitole je proveden exkurz do právní úpravy této problematiky na Slovensku a její srovnání s úpravou platnou v České republice.

KLÍČOVÁ SLOVA

Pracovní poměr * zaměstnanec * zaměstnavatel * výpověď * výpovědní doba * výpovědní důvod * ochranná doba * zákoník práce.

ANNOTATION

The aim of the presented work is to describe and evaluate the current legislation regarding termination of employment and to propose any possible changes in this area. The first chapter discusses the mentioned issue in the historical context of the Czech countries. The second chapter is devoted to the Labour Code and its subsidiarity to the Civil Code. The following chapter introduces the participants in basic labour relations; the fourth chapter briefly presents the methods of termination of the employment relationship. The fifth chapter deals with the current legal regulation of termination of employment. In the last chapter, an excursion into the legal regulation of this issue in Slovakia and its comparison with the regulation in force in the Czech Republic is made.

KEYWORDS

Employment relationship * employee * employer * notice * notice period * reason for notice * protective period * Labour Code.

OBSAH

Úvod	6
1 Výpověď z pracovního poměru – historický kontext	9
2 Zákoník práce a jeho subsidiarita s občanským zákoníkem	13
3 Účastníci základních pracovněprávních vztahů	17
3.1 Zaměstnanec	17
3.2 Zaměstnavatel	18
4 Způsoby skončení pracovního poměru.....	20
5 Výpověď z pracovního poměru – aktuální právní úprava	28
5.1 Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance	32
5.2 Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	33
5.3 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem	41
5.4 Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru	42
5.5 Odvolání výpovědi	44
5.6 Neplatné rozvázání pracovního poměru	44
6 Výpověď z pracovního poměru – exkurz do právní úpravy Slovenské republiky	49
6.1 Základní pojmy	49
6.2 Doručování	50
6.3 Jednotlivé způsoby ukončení	51
6.4 Povinnosti zaměstnavatele	55
Závěr	58
Seznam použité literatury	59
Seznam zkratk	65

Úvod

Problematika pracovněprávních vztahů zaujímá v pracovním právu velmi širokou oblast. Dotýká se každého z nás, protože získání nutných prostředků pro své životní potřeby si můžeme zajistit právě prací. Právo na práci či zaměstnání je jedním ze základních sociálních práv, která jsou zakotvena v řadě různých mezinárodních i vnitrostátních dokumentů a předpisů. Jedná se například o Všeobecnou deklaraci lidských práv, o mezinárodní pakty o lidských právech, ústavní zákony České republiky a jiné právní předpisy. Právo na práci či zaměstnání tedy požívá právní ochrany ze strany mezinárodního, evropského i národního práva.

Úprava skončení pracovního poměru vychází z potřeby zajistit zaměstnancům, kteří svědomitě plní své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, stabilitu zaměstnání a zároveň jim umožňuje pracovní poměr svobodně rozvázat, a to z jakýchkoli důvodů.

Respektuje však i potřeby zaměstnavatelů a umožňuje jim rozvázání pracovního poměru tak, aby nemuseli zaměstnávat zaměstnance nadbytečné, porušující pracovní povinnosti apod. Tímto pracovní právo vytváří předpoklady pro společensky žádoucí mobilitu pracovních sil.

Pro Českou republiku je nejdůležitějším pramenem usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, v platném znění, jako součásti ústavního pořádku České republiky, která mimo jiné v čl. 26 uvozuje: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“¹ „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“²

Pracovní poměr, tedy právní vztah, který vzniká při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, představuje jeden ze základních pracovněprávních vztahů³ a s ohledem na míru pozornosti, která je mu právními předpisy věnována, lze říci, že také nejdůležitější. Pracovní smlouva mezi

¹ Čl. 26 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*, v posledním znění.

² Čl. 26 odst. 3 tamtéž.

³ Srov. § 3 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v posledním znění.

zaměstnancem a zaměstnavatelem je pro širokou veřejnost velmi důležitým pracovněprávním jednáním, jímž se zakládá pracovní poměr. Pracovní poměr je dlouhodobým smluvním vztahem, se kterým se pravděpodobně během života setká každý z nás. Stejně tak se mnozí z nás mohou setkat i s výpovědí z pracovního poměru, která je poněkud komplikovanější než jeho uzavření.

Problematika ukončení pracovního poměru v rámci pracovního práva je problematikou složitější a také nejvíce frekventovanou v rámci rozhodovací praxe českých soudů. Na první pohled je zcela patrné, že mezi zaměstnavateli je v této oblasti mnoho nejasností týkajících se otázek, které se v průběhu let legislativně nezměnily. Některá ustanovení neumějí zaměstnavatelé správně používat.

Téma výpovědi z pracovního poměru jsem si vybrala pro jeho zajímavost, složitost, náročnost a aktuálnost. Práce zkoumá základní atributy problematiky výpovědi z pracovního poměru pohledem de lege lata za použití odborné literatury a zdrojů.

Text bude rozdělen do jednotlivých na sebe navazujících kapitol. První kapitola představí výpověď z pracovního poměru v historickém kontextu českého práva. Ve druhé kapitole bude stručně popsáno postavení pracovního práva v oblasti systému práva. Bude zmíněna stěžejní úprava, která je obsažena v zákoníku práce, a vymezen vztah zákoníku práce s občanským zákoníkem⁴. Poté se věnuji vymezení účastníků pracovněprávních vztahů, a to rovněž z pohledu teoreticko-právního.

Jádrem textu je pátá kapitola, která vymezí aktuální úpravu výpovědi z pracovního poměru. Zmíněna bude teorie, která však bude vhodně doplněna aktuální judikaturou, budou vytyčeny i problematické body výpovědi z pracovního poměru ve všech jednotlivých oblastech. Následně je provedena komparace s právní úpravou Slovenské republiky, při níž budou vymezeny odlišnosti v obou právních úpravách. Rovněž zhodnotím stávající stav a navrhnou možné řešení

⁴ Zákon č. 89/2012 Sb., *občanský zákoník*, v posledním znění.

v legislativní úpravě. Slovy Petra Bezoušky: „*Ruku v ruce se změnami, kterými prochází naše společnost, musí jít i pracovní zákonodárství.*“⁵

Cílem diplomové práce je podat ucelený pohled na problematiku výpovědi z pracovního poměru v českém právním prostředí a srovnat ji s právní úpravou Slovenské republiky.

⁵ BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 18.

1 Výpověď z pracovního poměru – historický kontext

Vznik a vývoj pracovního práva na našem území byl podmíněn a umocněn nejen rozvojem pracovních vztahů a potřebou regulovat je zákony, ale rovněž i postupným formováním moderního právního systému. Přestože vývoj pracovního práva je spojován s rozvojem kapitalismu, tendence k úpravě pracovněprávních vztahů lze objevit již ve starověkém Římě a též ve středověku, zejména v horním právu. V té době nelze hovořit o pracovním právu, ale o zákonodárství o práci. Pracovní právo se v českých zemích jako samostatné právní odvětví zformovalo vlastně až v druhé polovině dvacátého století.⁶ Při pátrání v dobových pramenech lze zjistit, že pojem „pracovní právo“ se neobjevuje ještě v roce 1934.⁷ E. Hácha se vyjádřil, že „*jest spíše jen souborný název pro předměty nové právnické disciplíny než ustálený právní pojem*“.⁸

Dle Steinové od května 1945 až do roku 1965 upravoval výpověď z pracovního poměru stále ještě Všeobecný zákoník občanský z roku 1811 (ABGB) a další zvláštní pracovněprávní předpisy. Jednalo se o jednostranné prohlášení zaměstnavatele nebo zaměstnance, kterým vyjadřovali druhé straně vůli ukončit pracovní poměr. Nezáleželo na formě výpovědi, mohla být písemná i ústní a k její platnosti nebylo třeba doručení přímo do vlastních rukou druhé strany. Délku výpovědní lhůty stanovily pro jednotlivé obory zvláštní zákony. Zaměstnanec mohl dostat výpověď i v době nemoci.⁹

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákoník práce byl přijat v červnu 1965 a vstoupil v účinnost k 1. lednu 1966. Zákoník práce se stal základním pramenem pracovního práva. Pracovní poměr se stává klíčovým institutem pracovního práva. Tento zákoník práce byl uvozen ideologickým textem, který zněl: „*K dalšímu rozvoji a upevnování společensko-pracovních vztahů je třeba upravit na základě zásad zakotvených v naší*

⁶ Srov. VESELÝ, František Xaver. *Všeobecný slovník právní*. Praha: F. X. Veselý, 1896–1899.

⁷ Srov. HÁCHA, Emil a kol. *Slovník veřejného práva československého*. Svazek III. Brno: Polygrafia – Rudolf M. Rohrer, 1934, s. 423.

⁸ Tamtéž.

⁹ Srov. STEINOVÁ, Veronika. *Pracovní poměr v letech 1945–1965*. Ostrava: Key Publishing, 2019, s. 73–76.

*socialistické ústavě vztahy v oblasti společenské práce nově a souhrnně jednotným zákoníkem práce, který přispěje k dobudování socialistického právního řádu a k upevňování socialistické zákonnosti“.*¹⁰

Zákoník práce obsahoval normy především kogentního charakteru, nedovoloval smluvní odchýlení na základě vůle subjektů. Jednalo se o kodex samostatné právní povahy, který vylučoval podpůrné použití norem občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Typická pro zákoník práce z roku 1965 je nesvoboda pracovněprávních vztahů.¹¹

Podle § 42 tohoto zákoníku práce mohl být pracovní poměr rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, pracovní poměr na dobu určitou skončil uplynutím této doby. Odst. 3 téhož paragrafu pak upravoval ukončení pracovního poměru s cizincem, odst. 4 zakotvil ukončení pracovního poměru právní událostí, tedy smrtí zaměstnance.

Rozvázání pracovního poměru dohodou nebylo omezeno žádnými zákonnými normami. Výpověď jako jednostranný projev vůle účastníka směřující ke skončení pracovního poměru mohli podat pracovník i organizace. Když podával výpověď nezletilý, měl být o jeho jednání informován jeho zákonný zástupce, avšak na platnost právního úkonu to nemělo žádný vliv.¹² Výpověď musela být písemná a doručena druhému účastníkovi. Doručená výpověď mohla být odvolána jen se souhlasem druhé strany, odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musely být písemné.

V § 45 zákoníku práce byly stanoveny výpovědní doby, které platily jak pro organizaci, tak i pro pracovníka. Byly rozděleny podle věku pracovníka, a to jeden měsíc do 30 let věku, dva měsíce od 30 do 40 let věku a tři měsíce od 40 let věku. Rozhodující byl věk, kterého pracovník dosáhl do konce kalendářního roku, kdy počala běžet výpovědní doba. Ve znění zákoníku práce s účinností od 1. 1. 1989 došlo ke změně trvání výpovědní doby – trvala dva

¹⁰ VOJÁČEK, Ladislav, Karel SCHELLE a Jaromír TAUCHEN. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí. II. díl.* Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 921.

¹¹ Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo.* 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 22–24.

¹² Srov. VOJÁČEK, Ladislav, Karel SCHELLE a Jaromír TAUCHEN. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí. II. díl.* Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 945–947.

měsíce a platila jak pro organizaci, tak i pro pracovníka. Od 1. 2. 1991 došlo ještě k jedné změně, v případě výpovědi z důvodu organizačních změn ze strany zaměstnavatele trvala výpovědní lhůta tři měsíce.

Paragraf 46 zákoníku práce upravoval důvody, kdy mohla dát organizace pracovníkovi výpověď a které se v průběhu platnosti tohoto zákoníku částečně obměňovaly. Paragraf 47 zákoníku práce upravoval povinnost organizace ve spolupráci s národním výborem v případě výpovědi z důvodu organizační změny (nebo pokud pracovník byl ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilý plnit povinnosti z pracovního poměru) mu pomáhat při získání nového zaměstnání. Pokud se jednalo o organizační změny, platila tato povinnost i v případě výpovědi dané osamělé pracovníci trvale pečující o dítě mladší 15 let, osamělé těhotné pracovníci nebo pracovníkovi se změněnou pracovní schopností. Výpovědní doba končila v okamžiku, kdy byla tato povinnost splněna. To neplatilo v případě, kdy byla některé z této kategorie osob vhodná práce organizací nabídnuta a pracovník to bezdůvodně odmítl. V § 48 zákoníku práce byly vyjmenovány důvody, pro které platil zákaz výpovědi (tzv. ochranná doba), a v § 49 zákoníku práce bylo uvedeno, v jakých případech tento zákaz neplatil.

V § 51 zákoníku práce byly uvedeny tzv. kvalifikované výpovědní důvody, pro které mohl dát pracovník výpověď. Pracovník mohl dát výpověď i z jiných důvodů, než zde uvedených, ale i bez udání důvodu. V tom případě se výpovědní doba závislá na jeho věku prodlužovala až o šest měsíců, pokud se nedohodl s organizací. Od 1. 1. 1989 začala platit úprava, kdy pracovník mohl dát výpověď z pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu, ale i bez jeho udání.

Ustanovení § 59 zákoníku práce řešilo účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru, § 60 též právní normy upravoval vydávání potvrzení o zaměstnání a pracovní posudky.

Ustanovení §§ 61–64 zákoníku práce řešilo problematiku nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru. V § 64 zákoníku práce bylo navíc stanoveno, že neplatnost rozvázání pracovního poměru v případě výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody mohli jak zaměstnanec, tak

zaměstnavatel uplatnit u soudu do dvou měsíců od doby, kdy měl pracovní poměr tímto způsobem skončit.

Revoluční změny v roce 1989 přinesly postupné přizpůsobování právní úpravy potřebám tržního hospodářství a tím přispěly i ke vzniku nových právních forem zaměstnavatelů. Zejména u fyzických osob byl posilován smluvní charakter těchto vztahů. Stěžejním předpisem této doby byl však zákoník práce z roku 1965. Ačkoliv od jeho vydání proběhly určité novelizace, byl poplatný době svého vzniku a v měnících se poměrech roku 1989 nemohl obstát.¹³

Jak uvádí Vysokajová¹⁴, rok 1989 přinesl postupné uvolňování kogentní úpravy zákoníku práce. Velkou změnou byla možnost soukromého podnikání a zaměstnávání občanů fyzickými osobami. Významnou novinkou bylo přijetí zákona o zaměstnanosti¹⁵ a rovněž nová úprava kolektivního práva¹⁶. Zákoník práce byl několikrát novelizován. Avšak ani četné novelizace nemohly změnit charakter zákona, kdy norma výrazně pokulhávala za praxí. Docházelo ke sporům, účastníci pracovněprávních vztahů se uchýlovali k předpisům občanského zákoníku. Stále naléhavěji se jevila nutnost zásadní změny individuálního pracovního práva, kdy i přes mnoho novel zákoník práce přestal vyhovovat současným poměrům ve společnosti.¹⁷ V roce 2007 proto vstoupil v účinnost současný zákoník práce.¹⁸

¹³ Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 22–24.

¹⁴ Srov. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018, s. 10.

¹⁵ Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v posledním znění.

¹⁶ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v posledním znění.

¹⁷ Srov. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018, s. 10.

¹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce s účinností od 1. 1. 2007.

2 Zákoník práce a jeho subsidiarita s občanským zákoníkem

Na úvod je třeba konstatovat, že pracovní právo je považováno za součást práva soukromého. V pracovním právu lze rozlišit smluvní volnost, která spočívá v realizaci autonomie vůle stran. Dále je zde regulativní část, která se projevuje neohrazeností práva soukromého nebo veřejného, kdy lze pracovní právo považovat za zcela autonomní právní odvětví.¹⁹ Někteří autoři právě z důvodu výše uvedeného neřadí pracovní právo ani do práva soukromého, ani do práva veřejného, ale považují pracovní právo za zcela autonomní právní odvětví.²⁰

Pracovní právo představuje velmi významnou část českého právního řádu, neboť s ním přichází do kontaktu v podstatě každý. Pracovní právo je ta část právního řádu, která upravuje vztahy týkající se výkonu práce.²¹ Pracovní právo představuje rovněž právní odvětví, které upravuje činnost vykonávanou za účelem dosažení výdělku. Na jedné straně v těchto právních vztazích vystupují lidé jako zaměstnanci a na druhé straně lidé a firmy (právní osoby) jako zaměstnavatelé. Jak uvádí Galvas: „*Aby mohlo dojít k pracovnímu procesu, setkávají se zaměstnanec a zaměstnavatel na trhu práce za účelem navzájem se dohodnout na výkonu práce za určitých podmínek.*“²² V tomto vztahu je zaměstnanec při výkonu práce závislý na zaměstnavateli – zaměstnavatel řídí práci, zajišťuje pracovní nástroje, suroviny, energie, odebírá výsledky práce a nese hospodářské riziko celé pracovní činnosti.²³

Pracovní právo lze definovat jako „*relativně samostatný soubor právních norem, které upravují společenské vztahy vznikající při námezdní práci a vztahy s nimi*“

¹⁹ Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 364.

²⁰ Srov. tamtéž.

²¹ Srov. GALVAS, Milan. *Pracovní právo: vzory smluv a dokumentů [zákon, komentáře, vzory, judikatura]*. Praha: Computer Press, 2002. s. 5.

²² Tamtéž.

²³ Srov. tamtéž.

související“.²⁴ Pro pracovní právo je typické, že upravuje ty vztahy, v nichž se vykonává práce, která je:

- a) svobodná (zaměstnanec ji vykonává dobrovolně),
- b) závislá (zaměstnanec pracuje dle pokynů zaměstnavatele),
- c) námezdní (zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele a ten mu za vykonanou práci platí mzdu (plat),
- d) práce je vykonávána osobně (nelze zastoupit).²⁵

Vykonávat práci v závislém poměru lze podle zákoníku práce. Ten je hlavním pramenem pracovního práva. V současnosti se jedná o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění. Tento zákon je řazen do soukromoprávních předpisů. Není však jedinou normou, která upravuje pracovní poměr či práva a povinnosti, které z toho pro zaměstnance vyplývají. Velmi významným je v tomto ohledu rovněž zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který umožňuje zákoníku práce, aby veškeré otázky upravitel ve své působnosti. Zákoník práce ve smyslu příslušných ustanovení občanského zákoníku vymezuje zaměstnance i zaměstnavatele. „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Za zaměstnavatele mohou právně jednat jeho zaměstnanci v rámci statutární funkce nebo jiné pověřené osoby.“²⁶

Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku byl vybudován na základě metody delegace. Metoda delegace je užitá kromě českého zákoníku práce rovněž v zákoníku práce slovenském, a to v kombinaci s principem subsidiarity.²⁷ Tento způsob odkazování na normy občanského zákoníku, které jsou aplikovatelné na pracovněprávní vztahy, je soukromému právu cizí a vyspělé zahraniční úpravy jej takto neupravují.²⁸ Delegace však dle názoru Bezoušky přetrhává vazby, které jsou mezi obecným a zvláštním předpisem i mezi

²⁴ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 23.

²⁵ Srov. GALVAS, Milan a Miloslava PRUDILOVÁ. *Pracovní právo po vstupu ČR do EU*. Brno: CP Books, 2005.

²⁶ JOUZA, Ladislav. Zaměstnavatel a zaměstnanec – nová právní úprava podle NOZ. *Poradce veřejné správy*. 2014, (1), s. 23.

²⁷ Srov. TEJKAL, J. Nový kodex Slovenské republiky. *Práce a mzda*. 2002, 50(3), s. 24.

²⁸ Srov. ELIÁŠ, Karel. Rekodifikace soukromého práva a nový zákoník práce. *Právní rozhledy*. 2003, 11(9), s. 433–438.

jednotlivými ustanoveními. Metoda delegace ukazuje snahu pojímat pracovní právo jako samostatné právní odvětví odtržené od obecného soukromého práva.²⁹ Je zcela patrné, že vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je vztahem majetkové povahy (samozřejmě má i další aspekty).³⁰

Ústavní soud České republiky neshledal metodu delegace v souladu s principy právního státu. Ústavní soud odmítl metodu delegace a přihlásil se k jeho subsidiaritě. Svou argumentaci opřel o fakt, že různé odkazy zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace v praxi, a pokud by zákoník práce výslovně neodkazoval na občanský zákoník, nemohl by být jako obecný předpis využit. To by neodpovídalo principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu a není tedy v souladu s principy právního státu ve smyslu článku 1 Ústavy České republiky.³¹ Princip subsidiarity byl zakotven velkou novelou občanského zákoníku, která nabyla účinnosti od 1. ledna 2012.³²

Ustanovení občanského práva jako obecné části soukromého práva se uplatní všude tam, kde zákoník práce jako zvláštní část soukromého práva nemá svou speciální úpravu. Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce a nelze-li jej použít, řídí se občanským zákoníkem, vždy však v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, přičemž tyto zásady jsou zakotveny v ustanovení § 1a zákoníku práce. Z uvedeného pojetí vycházejí zákoník práce i občanský zákoník.

Z ustanovení § 2401 odst. 1 OZ vyplývá, že celou oblast závislé práce přenechává občanský zákoník zvláštní úpravě, to jest zákoníku práce. Dle § 2401 odst. 2 OZ nelze na práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů použít ustanovení OZ o ochraně spotřebitele.

²⁹ Srov. BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 24.

³⁰ Srov. KALENSKÁ, Marie. Pracovní právo v koncepci nového občanského zákoníku. *Právník*. 1996, **135**(12), s. 1070 a násled.

³¹ Srov. nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. PL. ÚS 83/06.

³² Srov. zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Z důvodové zprávy k OZ rovněž vyplývá, že OZ nemá ambice zasahovat do pracovněprávní úpravy. Avšak i zde lze nalézt výjimky, tou je ustanovení § 35 OZ vztahující se ke svéprávnosti.

Uplatnění OZ týkající se právních jednání, jejich výkladu jakož i neplatnosti, a to i vzhledem k tomu, že ZP nemá vlastní úpravu pracovněprávních skutečností, je široké.³³ ZP obsahuje několik zvláštních ustanovení ohledně výkladových pravidel a neplatnosti právního jednání v ustanovení §§ 18 až 20, přičemž zbytek ponechává v obecné úpravě. ZP dále upravuje řadu promlčecích a prekluzivních lhůt, a to i výrazně kratších, než jsou promlčecí a prekluzivní lhůty upravené v OZ, z čehož samozřejmě pramení aplikační problémy.

V ostatních směrech je vliv OZ na pracovní právo spíše nepřímý. Avšak aplikace některých ustanovení OZ má na účastníky pracovněprávních vztahů výraznější dopad, než se na první pohled zdálo.

³³ Srov. BĚLINA, Miroslav. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*. 2015, (2), s. 53.

3 Účastníci základních pracovněprávních vztahů

Účastníky pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé. Pracovní poměr vzniká dle ustanovení § 33 odst. 1 ZP „*pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak*“. Pracovní smlouva je dvoustranným projevem vůle určitým způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel projevit. Jde tedy o takové okolnosti, které nevyvolávají pochybnosti o tom, že úmysly zaměstnance i zaměstnavatele směřovaly ke sjednání pracovního poměru určitého obsahu.

3.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem může být každý člověk, který dosáhl věku 15 let. Každý člověk je právní osobností a je nositelem práv a povinností.³⁴ Touto osobností je od narození do smrti.³⁵ Dle ustanovení § 6 ZP je zaměstnancem „*fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*“.³⁶ Zákoník práce nerozlišuje mezi osobou zletilou či nezletilou.

Ustanovení § 35 OZ³⁷ stanoví, že nezletilý, který dovršil 15 let věku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Nicméně platí, že dohodu o odpovědnosti³⁸ a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí³⁹ však zaměstnanec může uzavřít nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku. Slovy Bělina „*právní úprava způsobilosti zaměstnanců k právům a povinnostem a k právním úkonům měla být ponechána pro svá specifika v úpravě pracovněprávní*“.⁴⁰ Bělina dodává, že tato úprava je nepraktická, neboť znemožňuje sjednání pracovněprávního

³⁴ Srov. § 15 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., *občanský zákoník*, v posledním znění.

³⁵ Srov. § 23 tamtéž.

³⁶ § 6 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v posledním znění.

³⁷ Srov. § 35 zákona č. 89/2012 Sb., *občanský zákoník*, v posledním znění.

³⁸ Srov. § 252 odst. 2 tamtéž.

³⁹ Srov. § 255 odst. 3 tamtéž.

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 14.

vztahu osobou, která již dovršila 15 let věku a doposud neukončila povinnou školní docházku. V praxi dochází k situaci, kdy osoba, která sice dovršila patnáct let věku, ale pokud nedokončila školní docházku, nemůže si sjednat brigádu s účinností od července před dokončením povinné školní docházky. Úprava v ustanovení § 34 OZ znemožňuje takovou možnost bez zjevného důvodu.

Fyzické osoby, mladší patnácti let věku, nebo osoby nezletilé, které ještě nedokončily povinnou školní docházku, mohou podle ustanovení §§ 121–124 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, na základě povolení vydaného krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky vykonávat výdělečnou činnost v umělecké, kulturní, sportovní a reklamní oblasti. Tato činnost nesmí ovlivnit školní docházku a jejich přípravu na povolání.⁴¹

3.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem může být osoba fyzická nebo osoba právnická, podnikatel. Podnikatelem je dle §§ 420 až 422 občanského zákoníku ten, kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku. Stejně tak se stanoví, že se vlastnost podnikatele vždy přičítá tomu, kdo je zapsán v obchodním rejstříku. Podnikatel vystupuje v právním styku pod vlastním jménem. Nerozlišuje se přitom mezi podnikajícími osobami fyzickými a právnickými.⁴²

Právnická osoba je umělý útvar, který vytvářejí lidé k naplnění různých účelů.⁴³ OZ ve svém ustanovení tuto osobu charakterizuje následovně: „(1) Právnická osoba je organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právnická osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou. (2) Právnické osoby veřejného práva podléhají zákonům, podle nichž byly zřízeny; ustanovení tohoto zákona se použijí jen tehdy, slučuje-li se to s právní povahou těchto osob.“

⁴¹ Srov. zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v posledním znění.

⁴² Srov. JANEČKOVÁ, Eva a Vladimír HORÁLEK. *Encyklopedie pojmů nového soukromého práva*. Praha: Linde Praha, 2012, s. 95–96.

⁴³ Srov. § 20 odst. 1 a 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v posledním znění.

Zákoník práce neomezuje možnost právnických osob být zaměstnavateli. Obecně řečeno, zaměstnavatelem může být každá právnická osoba bez ohledu na charakter. Právnické osoby vstupují jako zaměstnavatelé do pracovněprávních vztahů svým jménem a na svou odpovědnost dle ustanovení § 7 zákoníku práce: „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“⁴⁴

„Právnická osoba má právní osobnost od svého vzniku do svého zániku.“⁴⁵

Pokud je zaměstnavatelem stát, platí, že „za Českou republiku (dále jen „stát“) v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu (§ 3) zaměstnance zaměstnává“⁴⁶, a považuje se za právnickou osobu a je zaměstnavatelem. Stát se rovněž v souladu s ustanovením § 21 OZ považuje v oblasti soukromého práva za právnickou osobu a na stát se v tomto případě aplikují soukromoprávní předpisy. Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí organizační složka státu podle zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.⁴⁷

⁴⁴ § 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v posledním znění.

⁴⁵ § 118 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v posledním znění.

⁴⁶ § 9 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v posledním znění.

⁴⁷ Srov. SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2015*. 11. aktualiz. vyd. Praha: ANAG, 2015, s. 14.

4 Způsoby skončení pracovního poměru

Úprava skončení pracovního poměru vychází z potřeby zajistit zaměstnanci, který plní svědomitě své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, stabilitu zaměstnání. Zároveň mu také umožňuje své zaměstnání změnit, případně i ukončit. Pracovní právo vytváří slovy Běliny „*předpoklady pro společensky žádoucí mobilitu pracovních sil umožňující provádět strukturální změny v národním hospodářství*“.⁴⁸

Skončení pracovního poměru představuje zánik právního vztahu – pracovního poměru. České pracovní právo rozlišuje různé způsoby skončení pracovního poměru.

Rozvázání pracovního poměru je jeho skončení právním jednáním.⁴⁹ Jde tedy o projev vůle smluvní strany nebo stran pracovněprávního vztahu (dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době). Zaměstnanec a zaměstnavatel musejí v rozvazovacím právním jednání především řádně označit sebe a druhou smluvní stranu. Pokud však je stranám identifikace stran zřejmá, nemusí k uvedenému dojít. V případě více pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele musí smluvní strana, která pracovní poměr rozvazuje, označit pracovní poměr, který je rozvazován.⁵⁰ Pracovní předpis umožňuje jednou listinou ukončit více pracovněprávních vztahů najednou.

Podstatnou podmínkou rozvázání pracovněprávního vztahu (poměru) je existence písemné formy tohoto právního jednání. Neexistence písemné formy by způsobila neplatnost právního jednání. S odkazem na ustanovení § 582 odst. 1 občanského zákoníku je ustanoveno, že „*není-li právní jednání učiněno ve formě stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dostatečně zhojí*“.⁵¹ Jak už bylo zmíněno, neupravuje zákoník práce přímý odkaz na vlastní právní úpravu, použije se subsidiárně občanský zákoník. Podle § 586 odst. 2 OZ

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 191.

⁴⁹ Srov. § 545 a násled. zákona č. 89/2012 Sb., *občanský zákoník*, v posledním znění.

⁵⁰ Srov. ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019, s. 13.

⁵¹ § 582 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., *občanský zákoník*, v posledním znění.

platí, že nenamítne-li oprávněná osoba neplatnost právního jednání, považuje se právní jednání za platné.

Všechny ostatní způsoby rozvázání pracovního poměru kromě dohody, pokud nejsou provedeny písemně, jsou stiženy vadou zdánlivého právního jednání, nikoliv neplatností. Uvedené se týká výpovědi, okamžitého zrušení a zrušení ve zkušební době, a to jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Zdánlivost právního jednání je závažnější důsledek než neplatnost.

Výčet způsobů skončení pracovního poměru je obsažen v ustanovení § 48 zákoníku práce. Pracovní poměr může být rozvázán jen těmito způsoby (na základě právního jednání): dohodou, výpovědí jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele, okamžitým zrušením jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele a zrušením ve zkušební době, a to rovněž z obou stran. Jakékoliv jiné způsoby skončení pracovního poměru jsou nepřípustné.⁵²

Pracovní poměr může dále skončit na základě právní události, to znamená smrtí zaměstnance, popřípadě smrtí zaměstnavatele, je-li osobou fyzickou; pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby.⁵³

Další možností je skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí, což se týká cizinců nebo osob bez státní příslušnosti. Jedná se o den, kdy má skončit podle rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu jejich pobyt v České republice, nebo den, kdy nabyl právní moci rozsudek o vyhoštění z našeho území.⁵⁴

Některé způsoby rozvázání pracovního poměru lze provést alternativně. Například zaměstnanec může podat výpověď a zároveň může zaměstnavateli navrhnout uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru s dřívějším datem. Zde je třeba poukázat na rozsudek Nejvyššího soudu⁵⁵, ve kterém soud posuzoval platnost okamžitého zrušení pracovního poměru a výpovědi z pracovního poměru, přičemž šlo o jednu listinu. Tato listina byla listinou

⁵² Srov. MACHAČ, Martin a kol. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014, s. 33.

⁵³ Srov. § 48 odst. 2 a 4 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v posledním znění.

⁵⁴ Srov. § 48 odst. 3 tamtéž.

⁵⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013.

o okamžitém zrušení pracovního poměru a v závěru listiny bylo uvedeno: „*Pro případ, jestliže by soud rozhodl, že výše uvedená porušení povinností nedosahují úrovně porušení povinností zvláště hrubým způsobem, žalovaná dává tímto výpověď dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.*“⁵⁶ Nejvyšší soud konstatoval, že zmíněná výpověď je neplatná, protože v posuzovaném případě je na listině s okamžitým zrušením pracovního poměru další právní jednání (výpověď z pracovního poměru) učiněno podmíněně teprve pro případ, že by soud rozhodl, že okamžité zrušení nesplňuje zákonné podmínky. Je tedy zřejmé, že výpověď z pracovního poměru, která je podmíněna tím, že vznik právních účinků spojených s doručením výpovědi je činem závislým na jiné skutečnosti, nemůže být použita. Uvedené je neplatným právním úkonem.⁵⁷

Zákoník práce rovněž nevylučuje, aby byl tentýž pracovní poměr rozvázán vícekrát, a to různými způsoby. Pracovní poměr končí tím rozvázáním, jehož účinky nastaly jako první a které je platné.

Pokud jde o rozlišení právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru, pak je třeba rozlišovat na jednu stranu právní jednání dvoustranné, které je výrazem shodné vůle obou účastníků pracovního vztahu jej ukončit, a na druhou stranu právní jednání jednostranné, kdy jedna ze stran má zájem na jeho ukončení, a naproti tomu druhá strana na jeho pokračování. Jediným dvoustranným právním jednáním směřujícím k ukončení pracovního poměru je dohoda o rozvázání pracovního poměru, všechny ostatní důvody jsou jednáním jednostranné povahy. Právní úprava zná tato právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru: dohodu o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení, zrušení pracovního poměru ve zkušební době.⁵⁸

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jedná se o jediné dvoustranné právní jednání, kterým lze dosáhnout skončení pracovního poměru. Její úpravu nalezneme v ustanovení § 49 zákoníku práce, kdy se jedná o „*shodný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele nejen o tom,*

⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013.

⁵⁷ Srov. tamtéž.

⁵⁸ Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 192.

že pracovní poměr má skončit, ale i kterým dnem“.⁵⁹ V praxi je tento způsob preferován ze strany zaměstnavatelů, jelikož se domnívají, že jimi uplatněný důvod výpovědi by neobstál při případném sporu o jeho neplatnost před soudem. Zaměstnanci mohou skončit pracovní poměr i bez uvedení důvodu.

Na samotnou dohodu o rozvázání pracovního poměru se uplatní obecná pravidla občanského zákoníku týkající se uzavření smlouvy na základě ustanovení § 1731 občanského zákoníku. O nabídku dohody se bude jednat v případě, pokud nabídka obsahuje podstatné náležitosti dohody, umožňuje uzavření dohody jednoduchým a nepodmíněným způsobem a plyne z ní vůle navrhovatele, aby byla akceptována.⁶⁰ Podstatnou náležitostí dohody je den skončení pracovního poměru.

Návrh na rozvázání pracovního poměru mohou dát zaměstnanec i zaměstnavatel. Dohoda se považuje za uzavřenou, pokud druhý účastník projevil s návrhem souhlas ve lhůtě určené v návrhu, kdy tento návrh obsahoval podstatné náležitosti. V případě náležitostí musí být patrna vůle stran ukončit pracovní poměr, a to ke sjednanému datu. Z dohody tedy musí být zřejmé, k jakému dni má pracovní poměr skončit. Pokud uvedené chybí, bude platit, že pracovní poměr skončí dnem uzavření dohody.⁶¹ Smluvní strany se však nemohou dohodnout v tom smyslu, že ke skončení pracovního poměru dochází ke dni, který uzavření dohody předchází. Den skončení pracovního poměru může být specifikován rovněž uplynutím stanovené konkrétní objektivní okolnosti.

Z výše uvedeného je zcela zřejmé, že pro dohodu o rozvázání pracovního poměru je vyžadována písemná forma.⁶²

Zaměstnanec může mít zájem na uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru proto, aby dosáhl plné výše podpory v nezaměstnanosti. V návaznosti na § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti činí totiž podpora v nezaměstnanosti

⁵⁹ § 49 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v posledním znění.

⁶⁰ Srov. § 1732 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., *občanský zákoník*, v posledním znění

⁶¹ Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 293.

⁶² Srov. § 49 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v posledním znění.

u uchazeče, který své poslední zaměstnání ukončil bez závažného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, méně, než činí v případě ztráty zaměstnání bez vlastního přičinění.

Důvod vedoucí k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru je rovněž významný v případě hromadného propouštění. Na dohodu o rozvázání pracovního poměru se pak nevztahuje povinnost zaměstnavatele předem projednat její uzavření s odborovou organizací.

V praxi musí zaměstnavatel v případě uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru ověřit, zda neexistují nároky zaměstnance, které by bylo vhodné dohodou vypořádat. Jedná se například o nevyčerpanou dovolenou, bonusy a mimořádné odměny, případnou konkurenční doložku apod.⁶³

Výpověď z pracovního poměru

Tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru bude podrobněji věnována následující kapitola.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru představuje jednostranné právní jednání, směřující ke zrušení pracovního poměru okamžikem doručení písemného vyhotovení druhému účastníku. Tento způsob skončení pracovního poměru je výjimečný a v praxi je využíván jen ve výjimečných případech stanovených zákoníkem práce.

Od výpovědi se tento typ skončení pracovního poměru liší tím, že ke skončení pracovního poměru nedochází až po uplynutí určité doby od doručení právního jednání, ale okamžikem jeho doručení. Okamžité zrušení pracovního poměru musejí zaměstnanec i zaměstnavatel provést písemně a musejí v něm vymežit jeho důvod. Při nedodržení uvedených náležitostí je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné.⁶⁴

⁶³ Srov. MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 34.

⁶⁴ Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 196.

Okamžité zrušení pracovního poměru upravuje ustanovení § 55 ZP.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže dle lékařského posudku 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 něj vhodné práce, anebo mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo jakoukoli její část do 15 dnů po splatnosti. Zaměstnanec může zrušit pracovní poměr okamžitě ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení dozvěděl, nejpozději jeden rok ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr z taxativně uvedených důvodů ustanovení § 55 odst. 1 ZP, a to navíc pouze výjimečně. Okamžitě zrušit pracovní poměr nelze se zaměstnancem v ochranné době. Zaměstnanec, který byl okamžitě propuštěn z pracovního poměru, nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Novinkou od roku 2012 je skutečnost, že okamžité zrušení pracovního poměru se uvádí na odděleném pracovním potvrzení.

Prvním a méně častým důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin.⁶⁵ Okamžitě zrušit lze pracovní poměr tehdy, byl-li zaměstnanec odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok. Druhým důvodem, který opravňuje zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru, je skutečnost, že se zaměstnanec dopustil porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů, a toto porušení je hrubé. V praxi se jedná nejčastěji o újmu na zdraví osob, o škodu na majetku či případy, kdy zaměstnanec spolupracoval s konkurencí. Nabízí se otázka, zda navázání milostného vztahu v zaměstnání může být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru? NS České republiky se v roce 2016 zabýval případem, kdy zaměstnankyni bylo doručeno sdělení zaměstnavatele o okamžitém zrušení pracovního poměru pro zvláště hrubé porušení povinností. Důvodem mělo být navázání milostného vztahu s vedoucím pracovníkem obchodního partnera, kvůli němuž zaměstnankyně fingovala

⁶⁵ Srov. § 55 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v posledním znění.

služební cesty, zneužívala fond pracovní doby apod., aby mohla být s ním. Zaměstnankyně s tím nesouhlasila a podala žalobu na určení neplatnosti tohoto právního jednání. Okresní soud jí svým rozhodnutím dal za pravdu, protože skutky nebyly časově a místně odůvodněny. Odvolací soud se s tímto rozhodnutím ztotožnil. Nejvyšší soud České republiky připomněl, že k základním povinnostem zaměstnance patří dodržování povinností stanovených právními předpisy, které se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci. K těmto předpisům patří pracovní řád, jiný vnitřní předpis zaměstnavatele či pokyn nadřízeného vedoucího zaměstnance. Inkriminovaný milostný vztah samozřejmě nemůže patřit pod porušení povinností zaměstnance dle § 301 ZP, neboť zaměstnavatel nerozlišoval soukromé a osobní vztahy od vztahů pracovněprávních. Okamžité zrušení pracovního poměru navíc nebylo předáno osobně. Svým rozhodnutím 21 Cdo 4902/2014 ze dne 20. 1. 2016 NS ČR pak konstatoval, že pouhé navázání milostného vztahu není důvodem k ukončení pracovního poměru. Není vyloučeno ukončení pracovního poměru za okolností, které s tím mohou souviset, například vyzrazení obchodního tajemství, špatné pracovní výsledky, nevyužívání pracovní doby apod. Je ovšem třeba tato porušení řádně specifikovat.⁶⁶

Zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu dozvěděl, nejpozději v objektivní lhůtě jednoho roku, kdy důvod vznikl.⁶⁷

Skončení pracovního poměru ve zkušební době

Posledním ze způsobů, jímž může na základě projevu vůle dojít k rozvázání pracovního poměru, je jeho skončení ve zkušební době. Zkušební doba je stanovena stranám k ověření, zda jim vzájemný smluvní vztah bude vyhovovat.

⁶⁶ Srov. MENZELOVÁ, Kristýna a Nataša RANDLOVÁ. Je navázání milostného vztahu v zaměstnání důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru? *Právní prostor* [online]. 6. 5. 2016 [cit. 2023-02-24]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/judikatura/pracovni-pravo/je-navazani-milostneho-vztahu-v-zamestnani-duvodem-okamziteho-zruseni-pracovniho-pomeru>

⁶⁷ Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 196.

Zkušební dobu lze sjednat v délce tří měsíců, resp. u vedoucích zaměstnanců v délce šesti měsíců. Zkušební doba musí být sjednána nejpozději v den nástupu do práce zaměstnance a musí být tak učiněno písemně.

Tímto způsobem lze skončit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele i v ochranné době dle ustanovení § 53 odst. 1 ZP, neboť se zákaz výpovědi na skončení pracovního poměru ve zkušební době nevztahuje, s výjimkou prvních čtrnácti kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance nebo nařízené karantény (v tomto případě se zkušební doba o tuto dobu prodlužuje). Zaměstnavatel proto může zrušit pracovní poměr ve zkušební době též např. s těhotnou zaměstnankyní, pokud je to z důvodů, které nesouvisí s jejím těhotenstvím. Pokud jako důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době uvede zaměstnavatel těhotenství zaměstnankyně, jde o její nepřípustnou diskriminaci, která má za následek jednak neplatnost tohoto rozvázání pracovního poměru, jednak možnost, aby se dotčená zaměstnankyně domáhala ochrany před touto diskriminací právními prostředky upravenými v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona. Platí to nejen v případě, kdy je těhotenství zaměstnankyně v písemném zrušení pracovního poměru výslovně uvedeno jako důvod rozvázání tohoto pracovního poměru, ale i v případě, kdy tento důvod výslovně uveden není, nebo kdy je v něm v rozporu se skutečností uveden jiný důvod.⁶⁸

⁶⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020.

5 Výpověď z pracovního poměru – aktuální právní úprava

Výpověď z pracovního poměru je upravena v ustanovení § 50 ZP a následujících. Výpověď představuje jednostranné právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru. Názor druhé strany pracovního poměru je právně irelevantní. Výpověď musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží – jedná se o zdánlivé právní jednání.⁶⁹ Výpověď může být dána pouze z důvodů výslovně uvedených v ustanovení § 52 ZP, přičemž výpovědní důvod musí zaměstnavatel skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s důvodem jiným, a uvedený výpovědní důvod nesmí dodatečně měnit. Naproti tomu zaměstnanec může dát výpověď zaměstnavateli z jakéhokoli důvodu nebo i bez udání důvodu. Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany. Odvolání a souhlas musejí být písemné. Výpovědní doba činí dva měsíce a může být i delší, ale její prodloužení je možné pouze na základě písemné smlouvy mezi stranami pracovněprávního vztahu. Výpovědní dobu nelze prodlužovat s odkazem na kolektivní smlouvu. Výpovědní doba běží od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Výpovědní doba je dána v kalendářních měsících.⁷⁰ Na základě doručení výpovědi druhé straně začíná plynout výpovědní doba, a to prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi.⁷¹ Výpovědní doba současně zaměstnanci umožňuje, aby si zaměstnanec zachoval svůj příjem z vypovězeného pracovního poměru ještě určitý čas po obdržení výpovědi, a zabraňuje tak tomu, aby zaměstnanec a osoby na něj odkázané výživou byly ohroženy náhlým výpadkem příjmu zaměstnance. Výpovědní doba je současně i dobou, kdy si zaměstnanec hledá nové zaměstnání. Jak bylo zmíněno, obvyklá výpovědní doba je dva měsíce. Uvedené je odchylkou z úpravy občanskoprávní, podle níž by dle ustanovení

⁶⁹ Srov. § 551 a následující zákona č. 89/2012 Sb., *občanský zákoník*, v posledním znění.

⁷⁰ Srov. ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019, s. 36.

⁷¹ Srov. HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009, s. 94.

§ 605 odst. 2 OZ⁷² výpovědní doba skončila o den později, tj. konkrétním dnem v daném měsíci, neboť tento den se číslem shoduje se dnem, od něhož se výpovědní doba počítá. Smluvní strany si mohou dohodnout i delší výpovědní dobu, vždy však musí být pro zaměstnance i zaměstnavatele stejná. Výpovědní doba může být prodloužena pouze smluvní dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem⁷³, nelze ji prodloužit kolektivní smlouvou. Ujednání o delší výpovědní době musí být písemné. Výpovědní dobu je nutné dodržet. Pokud zaměstnanec potřebuje k novému zaměstnavateli nastoupit co nejdříve, musí se se svým stávajícím zaměstnavatelem domluvit buď na skončení pracovního poměru dohodou, nebo s novým zaměstnavatelem domluvit nástup až po skončení výpovědní doby. Pokud zaměstnanec výpovědní dobu nedodrží a přestane chodit do práce, může se jednat o závažné porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů nebo o porušení těchto povinností zvláště hrubým způsobem, za které může zaměstnavatel dát výpověď z pracovního poměru nebo okamžitě zrušit pracovní poměr. To se samozřejmě projeví v pracovním posudku a nevzniká nárok na případnou podporu v nezaměstnanosti. Zaměstnanec by odpovídal za případnou škodu způsobenou zaměstnavateli, která by vznikla jeho absencemi a s tím by souviselo i krácení nevyčerpané dovolené.⁷⁴

Jak již bylo zmíněno, výpověď představuje jednostranné právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru, na základě něhož dojde ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Pravidla jsou pro obě strany stejná, výjimku zde představuje omezení co do důvodu, kdy zaměstnavatel je omezen taxativními důvody.

Z judikatury je patrné, že ke sjednání delší výpovědní doby je však nutné přistoupit ještě před tím, než začne běžet. V jejím průběhu již toto není umožněno, neboť by to nebylo v zájmu účastníků.⁷⁵

⁷² Srov. zákon č. 89/2012 Sb., *občanský zákoník*, v posledním znění.

⁷³ Srov. § 51 odst. 1 tamtéž.

⁷⁴ Srov. BLAŽEK, Vojtěch. Je výpovědní doba překážkou nástupu do nového zaměstnání? *Právní prostor* [online]. 22. 6. 2016 [cit. 2023-02-23]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/je-vypovedni-doba-prekazkou-nastupu-do-noveho-zamestnani>

⁷⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009.

Je tedy zřejmé, že se zde uplatňuje klasická soukromoprávní zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. Je tedy stranám umožněno, aby si ujednaly výpovědní dobu v jiných než měsíčních jednotkách, případně necelých měsících.

Na základě výpovědi druhé straně je aktivována výpovědní doba. Výpověď musí být vlastnoručně podepsána. V případě zaměstnavatele buď osobou oprávněnou k jeho zastupování, nebo přímo zaměstnavatelem, je-li jím fyzická osoba, a jako taková musí být následně doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Nejvyšší soud ve svém rozsudku uvedl⁷⁶, že o platné předání písemné výpovědi se nejedná tehdy, pokud zaměstnavatel umožní zaměstnanci seznámit se s obsahem písemné výpovědi a následně zaměstnanci předá pouze fotokopii této listiny. Pro platnost výpovědi je nezbytné, aby písemné vyhotovení potvrdil svým vlastnoručním podpisem jednající osoby. Nedodržení písemné formy výpovědi způsobuje, že se k takovému jednání nepřihlíží a je považováno za zdánlivé.⁷⁷ Výpověď musí být předána v originálním vyhotovení.

Novinkou v judikatuře je skutečnost, že soud judikoval, že výpověď ze strany zaměstnavatele může být neplatná pro rozpor s dobrými mravy (i při naplnění zákonných výpovědních důvodů), pokud je pracovní poměr rozvazován s osobou předdůchodového věku.⁷⁸ Ústavní soud nabádá zaměstnavatele, aby vždy zvažoval poměry dotyčného zaměstnance.

Doručování písemností

Zákoník práce upravuje postup doručování písemností v ustanovení § 334 až § 336 (zaměstnavatelem zaměstnanci) a dále postup doručování písemností v § 337 (zaměstnancem zaměstnavateli) zákoníku práce. Doručování zaměstnancem zaměstnavateli se liší od doručování zaměstnavatelem zaměstnanci.

Zaměstnavatel prvotně doručuje písemnosti na pracoviště do vlastních rukou, pokud to není reálné, zašle prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,

⁷⁶ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010.

⁷⁷ Srov. § 50 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v posledním znění.

⁷⁸ Srov. nález Ústavního soudu ČR ze dne 17. 7. 2019, sp. zn. III. ÚS 968/17.

doručí prostřednictvím elektronických komunikací, popřípadě datovou schránkou.⁷⁹

Pokud sice zaměstnavatel projevili vůli rozvázat pracovní poměr výpovědí, ale nedošlo k jejímu řádnému doručení, v pracovněprávních vztazích účastníků je nutné postupovat, jako kdyby k výpovědi vůbec nedošlo.⁸⁰

Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli osobně (tento způsob zákon zmiňuje), může ji též předat na pracovišti nejbližšímu nadřízenému nebo odevzdat například na podatelnu nebo v sekretariátu, ale i jakýmkoli jiným způsobem (např. prostřednictvím držitele poštovní licence nebo jiného provozovatele poštovních služeb). Pokud je zaměstnavatel fyzickou osobou, přichází v úvahu i předání v místě bydliště zaměstnavatele. Písemnost je řádně zaměstnavateli doručena také tehdy, převzal-li ji jeho zmocněnec nebo jiný zástupce, protože nemusí být doručena do vlastních rukou.

V případě souhlasu zaměstnavatele s doručováním písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli také tímto způsobem. Podmínkou je, aby obě smluvní strany byly držiteli uznávaného elektronického podpisu.

Pro souhlas zaměstnavatele s doručováním prostřednictvím sítě anebo služby elektronických komunikací ani pro oznámení elektronické adresy není zákonem stanovena písemná forma. Zaměstnavatel může oznámit svoji adresu elektronické pošty a udělit „obecný“ souhlas s doručováním na svoji elektronickou adresu (prostřednictvím datové schránky) vůči všem svým (současným i budoucím) zaměstnancům, aniž by tyto projevy vůle činil vůči konkrétním zaměstnancům.⁸¹

⁷⁹ Srov. STRACHOŇOVÁ-DEXLEROVÁ, Jana. Jak správně doručovat písemnost zaměstnanci? *Právní prostor* [online]. 6. 1. 2023 [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/jak-spravne-dorucovat-pisemnosti-zamestnanci>

⁸⁰ Srov. usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2083/2020.

⁸¹ Srov. STRACHOŇOVÁ-DEXLEROVÁ, Jana. Jak správně doručovat písemnosti zaměstnavateli? *Právní prostor* [online]. 20. 12. 2022 [cit. 2023-01-21]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2022/12/20/jak-spravne-dorucovat-pisemnosti-zamestnavateli/>

5.1 Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu, jak již bylo uvedeno výše. Dá-li zaměstnanec výpověď, je povinen dodržet výpovědní dobu. V průběhu výpovědní doby musí docházet do zaměstnání, pracovat a plnit povinnosti mu uložené zaměstnavatelem.⁸² V případě, že by přestal do zaměstnání docházet, jedná se o úmyslné neomluvené zameškání práce, na základě čehož s ním zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr okamžitě.⁸³ Zaměstnavatel může po zaměstnanci vymáhat náhradu způsobené škody v plné výši ušlého zisku. Zaměstnavatel může zaměstnanci na základě uvedeného důvodu krátiť dovolenou.⁸⁴

Ve výpovědi musí být uvedeno, že zaměstnanec dává výpověď z pracovního poměru, aby bylo zjevné, co je smyslem a účelem písemnosti, kterou zaměstnavateli předává. Zaměstnanec není pro případ výpovědi ze své strany vázán ochrannými dobami stanovenými zákonem. Zaměstnanec může dát výpověď z pracovního poměru i v době své pracovní neschopnosti, těhotenství, čerpání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené atd. Pracovní poměr v tomto případě skončí výpovědí ze strany zaměstnance v době pracovní neschopnosti či těhotenství.

Na základě ustanovení § 51a zákoníku práce platí, že *„byla-li výpověď ze strany zaměstnavatele dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů“*.⁸⁵ V praxi se jedná o případy, kdy zaměstnanec nechce být převeden k jinému zaměstnavateli. Ve výpovědi musí být tedy uvedeno, že se nechce podrobit převodu k jinému zaměstnavateli. V případě, že k přechodu práv již došlo, zaměstnanec podá novému zaměstnavateli výpověď dle § 339a

⁸² Srov. § 38, § 301, § 302 § 303 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v posledním znění.

⁸³ Srov. § 55 tamtéž.

⁸⁴ Srov. § 223 odst. 2 tamtéž.

⁸⁵ § 51a tamtéž.

zákoníku práce. Zákonodárce stanovil, že v případě, byla-li podána výpověď ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek. Navíc musí podat určovací žalobu, že došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek. Jestliže soud tuto okolnost potvrdí, náleží zaměstnanci právo na odstupné jako při organizačních změnách.⁸⁶

5.2 Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze na základě důvodů, uvedených v ustanovení § 52 zákoníku práce. Jejich výčet je taxativní.

Důvody § 52 zákoníku práce lze pro přehlednost rozdělit do čtyř skupin:

- a) Organizační důvody ležící na straně zaměstnavatele (§ 52 písm. a) až c) zákoníku práce) spočívající ve zrušení zaměstnavatele (či jeho části), přemístění zaměstnavatele a v individuálních organizačních změnách (zrušení pracovního místa),
- b) zdravotní důvody na straně zaměstnance, tedy pozbytí zdravotní způsobilosti. Do této skupiny spadají důvody dle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce spočívající v tom, že zaměstnanec z různých příčin dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost ve vztahu k vykonávané práci,
- c) nezpůsobilost zaměstnance plnit pracovní závazek. Do této skupiny patří výpovědní důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce zahrnující nesplňování předpokladů pro řádný výkon práce a nesplnění požadavků pro řádný výkon práce, a to včetně dosahování neuspokojivých pracovních výsledků,
- d) porušování pracovní kázně a dalších povinností ze strany zaměstnance. Zde se nacházejí důvody uvedené v § 52 písm. g) zákoníku práce zahrnující porušování povinností vyplývajících z právních předpisů

⁸⁶ Srov. čl. 4 odst. 2 směrnice 2001/23/ES, o zachování práv zaměstnanců v případě převodu vlastnictví společnosti nebo podniku.

vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci v době dočasné pracovní neschopnosti.⁸⁷

Důvody uvedené v § 52 a) až c) zákoníku práce spočívají na straně zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnanci a jedná se o objektivní skutečnosti. Výpovědní důvody § 52 písm. d) až h) zákoníku práce spočívají na straně zaměstnance a vztahují se k určité subjektivní skutečnosti, která se dotýká jeho osoby. Zaměstnavatel není povinen ve výpovědi právně kvalifikovat výpovědní důvod a nemusí ve výpovědi uvádět „písmeno“ zákoníku práce, podle něhož dává výpověď zaměstnanci. Výpovědní důvod musí být ve výpovědi popsán skutkově, tj. slovy musí být dostatečně určitě a srozumitelně vyjádřeno, v čem důvod výpovědi spočívá.⁸⁸

S ohledem na judikaturu lze upřesnit: *„Je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr.“*⁸⁹

Ve výpovědi musí být uvedeno, co je smyslem a účelem písemnosti, kterou zaměstnavatel zaměstnanci předává. Výpověď může zaměstnavatel využít k uvedení dalších skutečností: určit zaměstnanci čerpání nevyčerpané řádné dovolené tak, aby byla do skončení výpovědní doby vyčerpána, oznámit zaměstnanci existenci překážek v práci na straně zaměstnavatele po dobu celé nebo části výpovědní doby, převést zaměstnance na jinou práci.

Organizační důvody na straně zaměstnavatele v sobě zahrnují celkem tři samostatné výpovědní důvody, pro něž je společné to, že zaměstnavatel z důvodu organizační, technické či ekonomické povahy již nemůže nadále zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, tedy práci sjednaného druhu ve sjednaném místě. Pokud takto dochází ke skončení pracovního poměru u více zaměstnanců v krátkém časovém období, může se jednat

⁸⁷ Srov. § 52 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v posledním znění.

⁸⁸ Srov. ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019, s. 42.

⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3316/2014.

o hromadné propouštění, pro něž platí zvýšené administrativní povinnosti ze strany zaměstnavatele.⁹⁰

Je tedy patrné, že zaměstnavatel musí uvést důvody rozvázání pracovního poměru vždy. Pracovní poměr tak končí nikoliv vinou zaměstnance. S uvedenými způsoby rozvázání pracovního poměru je spojeno vždy odstupné ve výši dle § 67 odst. 1 zákoníku práce (v závislosti na délce trvání pracovního poměru od nejméně jednoho až do trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance), které by mělo zaměstnanci umožnit překlenout určité období následující po výpadku jeho příjmu v důsledku ztráty zaměstnání.

Výpovědní důvody § 52 písm. a) až c) zákoníku práce jsou zmíněny rovněž v zákonu o zaměstnanosti, a to v souvislosti s příspěvkem poskytovaným Úřadem práce v době částečné nezaměstnanosti.

Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části

Prvním organizačním důvodem na straně zaměstnavatele je zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Pojmem „ruší“ se rozumí každé jednání, kterým zaměstnavatel nebo jeho část přestává podnikat nebo vykonávat příslušné činnosti. Spadají sem případy, kdy zaměstnavatel ukončí své podnikání. Předpokladem pro dání výpovědi zde je, že činnost zaměstnavatele nepřebírá jiná osoba a nedochází zde k převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele.

Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části

Druhým organizačním důvodem na straně zaměstnavatele je přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Přemístěním zaměstnavatele nebo jeho části fakticky zaměstnavatel ztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce. Podstatou je nemožnost pokračovat ve výkonu práce za sjednaných podmínek v pracovní smlouvě, a to proto, že v místě výkonu práce podle pracovní smlouvy již taková práce není třeba z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části.

⁹⁰ Srov. ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019, s. 43.

Nadbytečnost zaměstnance

Třetím organizačním důvodem na straně zaměstnavatele je nadbytečnost zaměstnance. Na rozdíl od předchozích důvodů zde neztrácí zaměstnavatel možnost přidělovat zaměstnanci práci. Výkon práce zaměstnance je z důvodu nadbytečnosti pro zaměstnavatele nepotřebný vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.⁹¹

Uvedený důvod charakterizují celkem tři předpoklady, a to: přijetí rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách, stav nadbytečnosti zaměstnance, příčinná souvislost mezi přijatým rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance.

Rozhodnutí o organizační změně nemusí být písemné, ale musí existovat ke dni předání výpovědi. V případě obsahu rozhodnutí lze doporučit, aby rozhodnutí obsahovalo popis organizační změny, zdůvodnění organizační změny a výčet nadbytečných zaměstnanců.⁹² Neplatnou by byla výpověď, která by byla učiněna pouze formálně a fakticky by maskovala cíl například zbavit se nepohodlného zaměstnance.⁹³ Posouzení nadbytečnosti je v praxi komplikované.

U výpovědi z důvodu nadbytečnosti zákon formálně nestanoví žádné požadavky, ty vyplývají spíše z logiky věci, jak uvádí Procházka.⁹⁴ Základním předpokladem pro dání výpovědi z důvodu nadbytečnosti je samo rozhodnutí o organizační změně. Musí být samozřejmě vydáno v písemné formě, což lze nejlépe učinit v textu výpovědi. Přijmout rozhodnutí o organizační změně může kdokoli, kdo je k tomu oprávněn. V první řadě tak půjde o statutární orgán zaměstnavatele, ale nejsou vyloučeny ani jiné osoby, u kterých však bude nutné prokázat jejich oprávnění k přijetí rozhodnutí (zmocnění, organizační řád apod.) Účinnost organizační změny pak musí být nastavena tak, aby k odpadnutí nadbytečné práce došlo nejpozději den po skončení pracovního poměru.⁹⁵

⁹¹ Srov. ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019, s. 44–45.

⁹² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013.

⁹³ Například srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1662/2012.

⁹⁴ Srov. PROCHÁZKA, Jan. Praktické aspekty výpovědi pro nadbytečnost. *Právní rádce*. 2015, 23(9), s. 54.

⁹⁵ Srov. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2735/2004.

Soudy v zásadě nepřístupují k přezkumu obsahu rozhodnutí o organizační změně ani se nezabývají tím, zda je organizační změna racionální nebo účelná.⁹⁶ Rovněž soudy nezkontrolují, kteří zaměstnanci byli vybráni z nadbytečných zaměstnanců, zaměstnavatel se však při výběru nesmí dopustit diskriminace. Soudy v praxi zkoumají, zda rozhodnutí o změně nesleduje zcela jiný účel než § 52 písm. c) ZP, tedy například odstranění nepohodlného zaměstnance.

V případě odstupného je nesporné, že je umožněno navýšit odstupné nad výměru, kterou stanovuje zákon.⁹⁷ Odstupné poskytnuté zaměstnanci při skončení pracovního poměru dle § 52 písm. a) až c) nebo d) anebo dohodou z týchž důvodů není zahrnováno do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení ani zdravotní pojištění. Výpověď pro nadbytečnost je výpovědní důvod s velmi neurčitě vymezenými předpoklady, které do značné míry konkretizuje až soudní praxe.

Výpověď za zdravotních důvodů

Ustanovení § 52 písm. d) a e) zákoníku práce vychází ze zdravotního stavu zaměstnance, resp. jeho změny, v jejímž důsledku nemůže zaměstnanec v dlouhodobém horizontu pokračovat ve sjednané práci.

V citovaném ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce (viz výše) je možné dát zaměstnanci výpověď, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně-lékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu dále konat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu, onemocnění z povolání nebo z důvodu ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany zdraví nejvyšší přípustné expozice. V praxi výpověď pro tento důvod způsobuje značné problémy. Z toho důvodu se této problematice věnují blíže mnozí odborníci.

Ve výpovědi musí být vždy uvedeno, na základě kterého lékařského posudku je výpověď dáвана. Rovněž musí být splněny náležitosti lékařského posudku

⁹⁶ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1189/2014.

⁹⁷ Srov. § 67 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v posledním znění.

dle § 43 odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a vyhlášky č. 98/2012 Sb., o zdravotní dokumentaci.

Při porovnání výpovědních důvodů se závěry lékařského posudku lze zjistit, že se často právně neshodují. V praxi nastane situace, kdy posuzovaná osoba má lékařský posudek, že je zdravotně nezpůsobilá (nejedná se o pracovní úraz). Je zde dán důvod k výpovědi dle § 52 písm. e) zákoníku práce. Podle názoru Zrutského však nikoli. V posudku nebude uvedeno, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě pracovní způsobilost. V současné době převládá právní názor, že pokud zaměstnanec nebude souhlasit s převedením na jinou práci nebo nebude pracovní poměr rozvázán dohodou, zaměstnavatel mu nebude přidělovat práci a po tuto dobu náleží zaměstnanci náhrada mzdy.⁹⁸

V praxi se rovněž lze setkat s názorem, že bude-li lékařský posudek ve správním řízení zrušen, výpověď bude neplatná. Zaměstnanec se v tomto případě bude moci domáhat náhrady škody od poskytovatele lékařských služeb.

V praxi často způsobovalo problémy ustanovení občanského zákoníku, které se mohlo na pracovněprávní spory použít v oblasti odstoupení od právních úkonů. Za zmínku rozhodně stojí náleží Ústavního soudu⁹⁹, který dovedil, že „*použití institutu odstoupení od smlouvy upraveného v ustanoveních občanského zákoníku pro možnost odstoupení od právních úkonů v pracovním právu, konkrétně od pracovní smlouvy, s sebou přináší vysokou míru sociální nejistoty. Umožňuje obcházet právní úpravu skončení pracovního poměru a porušovat zásadu stability pracovního procesu jako jednu ze základních zásad, která ovládá možnost skončení tohoto pracovněprávního vztahu*“.¹⁰⁰ Z uvedeného je možno dovodit, že je zakotveno, že je-li právní jednání možné vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance příznivější.¹⁰¹ Po přijetí nového občanského zákoníku je praxe jiná. V případě, že dojde k zániku pracovního poměru, zaniká vždy i pracovní smlouva.

⁹⁸ Srov. ZRUTSKÝ, Jaromír. Jak se rozvazuje pracovní poměr ze zdravotních důvodů? *Právní rádce*. 2013, 21(10), s. 48–53.

⁹⁹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 82/06.

¹⁰⁰ Tamtéž.

¹⁰¹ Srov. § 18 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v posledním znění.

Výpovědní důvody uvedené pod písmenem a) až c) se označují jako organizační. V těchto případech je nutné, aby o organizační změně bylo rozhodnuto ještě před dáním výpovědi a aby v důsledku této organizační změny už zaměstnavatel nemohl zaměstnance zaměstnávat nebo jeho práci, kterou dosud vykonával, přestal zaměstnavatel potřebovat. V případě výpovědi z organizačních důvodů náleží zaměstnanci odstoupné v závislosti na době trvání pracovního poměru. Výpovědní důvody v písmenu d) se týkají zdravotního stavu zaměstnance, k jehož zhoršení došlo při výkonu práce. Následující výpovědní důvod spočívá v dlouhodobé ztrátě způsobilosti k výkonu dosavadní práce na základě lékařského posudku. Skutečnost, že byl zaměstnanci přiznán invalidní důvod, však sama o sobě nezakládá existenci tohoto výpovědního důvodu. Výpověď na základě § 52 písm. e) ZP lze dát z důvodu obecného onemocnění, které není nemocí z povolání, nebo z důvodu nepracovního úrazu. Ve výpovědi pak musí být specifikováno, na základě kterého lékařského posudku poskytovatele lékařských služeb z určitého dne je výpověď dávána.

Výpověď pro nesplňování předpokladů nebo požadavků

Zaměstnanci lze dát výpověď také na základě § 52 písm. f) zákoníku práce, jestliže nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce, které jsou stanoveny pracovními předpisy (například kvalifikační předpoklady, odebrání řidičského oprávnění, odsouzení pro trestný čin). Nesplnění požadavků může spočívat i v neuspokojivých pracovních výsledcích, v tom případě lze dát zaměstnanci výpověď, pokud byl v posledních 12 měsících vyzván k odstranění a on v přiměřené době, která mu byla stanovena, neuspokojivé pracovní výsledky neodstranil.

Pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, je zřejmé, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. Požadavky pro výkon práce určuje přímo zaměstnavatel, a to na základě subjektivních kritérií. Požadavky na výkon práce jsou různorodé a odvíjejí se od povahy práce a mohou se v průběhu měnit. Zákoník práce nepředepisuje formu ani způsob stanovení požadavků zaměstnavatelem. S ohledem na transparentnost je doporučeno, aby požadavky byly stanoveny písemně a zaměstnanec s nimi byl prokazatelně seznámen.

Výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků musí být doručena zaměstnanci do vlastních rukou, a to prokazatelně. V žádném případě není dostačující ústní forma, zaslání e-mailem či prostřednictvím jiných elektronických komunikačních prostředků.

V uvedeném případě je zaměstnavatel omezen časovou lhůtou, a to 12 měsíců od výzvy k odstranění v případě neuspokojivých pracovních výsledků.¹⁰²

Tato lhůta se v určitém případě nemusí dodržet, a dojde proto k platnému rozvázání pracovního poměru výpovědí, a to v případě, pokud vzhledem k povaze a množství nesplněných úkolů a jejich rozpracovanosti, vzhledem k hodnocení pracovních výsledků dotyčného zaměstnance, popřípadě vzhledem k přístupu zaměstnance k plnění pracovních povinností je zjevné, že v době do uplynutí lhůty nemůže v žádném případě dojít k odstranění špatných pracovních výsledků.¹⁰³

Výpověď pro porušování jiných povinností

Ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce bylo v roce 2012 rozšířeno o nový výpovědní důvod, a to výpověď pro porušování jiných povinností. Podle tohoto ustanovení může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr nejen pro porušení povinností souvisejících s vykonanou prací, ale také pro porušení jiné povinnosti, byla-li porušena zvláště hrubým způsobem. Tyto jiné povinnosti lze nalézt v ustanovení § 301 zákoníku práce a souvisejí s režimem dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Jedná se tedy o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění, a to v době, kdy je k výplatě náhrady mzdy povinen zaměstnavatel. V případě rozvázání pracovního poměru zaměstnance touto výpovědí však již zaměstnavatel není oprávněn současně snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy.

Zaměstnavatel musí přistoupit k výpovědi nejpozději 1 měsíc ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dozvěděl, resp. v objektivní lhůtě 1 roku. S uvedeným

¹⁰² Srov. ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019, s. 44–45.

¹⁰³ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017.

výpovědním důvodem je spojena ztráta nároku na podporu v nezaměstnanosti. Uvedené se snažila skupina poslanců Parlamentu ČR zrušit ústavní žalobou, ale soud jejich žalobu zamítnul a uvedené zůstalo v účinnosti.¹⁰⁴ Ústavní soud zmínil, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniká vedle pracovního poměru ještě i další vztah v důsledku toho, že zaměstnavatel ze svých vlastních prostředků platí dočasně práceneschopnému náhradu mzdy. Nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával člověka, který své právo na určité zabezpečení během pracovní neschopnosti na úkor zaměstnavatele zneužíval a poškodil tím jeho zájmy.¹⁰⁵ Odlišná stanoviska ústavních soudců však vyjadřují jasnou nesystematičnost tohoto ustanovení.

5.3 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

„Ochrannou dobou se rozumí období, během kterého zaměstnavatel nesmí (má zákonem výslovně zakázáno) dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, i kdyby k ní byly jinak splněny všechny podmínky. Zákoník práce tímto způsobem chrání zaměstnance, který se přechodně ocitl v tíživé životní situaci, v níž by si jen obtížně mohl hledat jiné zaměstnání a v níž by rozvázání pracovního poměru pro něj bylo nepřiměřenou tvrdostí. Rozvázání pracovního poměru v ochranné době je důvodem neplatnosti výpovědi.“¹⁰⁶

Paragraf 53 zákoníku práce vyjmenovává případy, na které se zákaz vztahuje. Novelou zákoníku práce, účinnou od 1. 12. 2022, se to týká těchto dob:

- kdy je nařízena zaměstnanci karanténa nebo je v dočasné pracovní neschopnosti, pokud nebyla tato dočasná pracovní neschopnost způsobena opilostí nebo požitím návykových látek nebo pokud si tuto pracovní neschopnost sám úmyslně nezpůsobil. Dále je to v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo začátku lázeňského léčení do jejich ukončení,

¹⁰⁴ Srov. nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl ÚS 10/12/12.

¹⁰⁵ Srov. nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl ÚS 10/12/12.

¹⁰⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 2. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2149/2020.

- v případě vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení od doručení povolávacího rozkazu až po uplynutí 14 dnů od skončení této vojenské činné služby,
- zaměstnanec je dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- v době těhotenství, v době čerpání mateřské dovolené, v době, kdy je zaměstnanec na otcovské dovolené, v době, kdy jsou zaměstnanec nebo zaměstnankyně na rodičovské dovolené,
- zaměstnanec byl uznán dočasně nezpůsobilým pro práci v noci,
- zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči podle zákona o nemocenském pojištění, ošetřuje dítě mladší 10 let nebo jiné fyzické osoby podle stejného zákona.

Pokud zaměstnanec dostal již výpověď z pracovního poměru a výpovědní doba by uplynula během ochranné doby, pracovní poměr skončí uplynutím zbytku výpovědní doby po skončení ochranné doby, pokud zaměstnanec na tom trvá.

Paragraf 54 zákoníku práce upravuje možnost, že zákaz výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nemusí platit v případě organizačních změn¹⁰⁷.

5.4 Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

Se skončením pracovního poměru souvisí řada úkonů, které musí zaměstnavatel vykonat. Tyto povinnosti jsou dány zákonem.

Potvrzení o zaměstnání

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, a to při skončení pracovního poměru. Tato povinnost je zakotvena v ustanovení § 331 odst. 1 zákoníku práce, kde je stanoven i obsah tohoto potvrzení. Potvrzení o zaměstnání nepředstavuje primárně potvrzení pro dalšího zaměstnavatele, ale je vydáváno pro zaměstnance. Zásadní význam má při prokazování odpracovaných let při podání žádosti o starobní důchod. Protože jde o doklad vydávaný pro zaměstnance, neměl by si ho nový zaměstnavatel

¹⁰⁷ Srov. § 54 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v posledním znění.

ponechat. Z hlediska požadovaného obsahu je dána povinnost zaměstnavatele uvést v potvrzení o zaměstnání následující údaje:

- a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu a délku jejich trvání,
- b) druh konaných prací,
- c) dosaženou kvalifikaci,
- d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvyšší přípustné doby,
- e) zda byly prováděny srážky ze mzdy, v čí prospěch, jaká je výše pohledávky,
- f) údaje o započitatelné době zaměstnání.

Povinnost vydat potvrzení o zaměstnání nelze vázat na žádnou součinnost ze strany zaměstnance a je tedy nepřipustné, aby zaměstnavatel požadoval například osobní vyzvednutí, vyrovnání pohledávek apod. K uvedenému se blíže vyjádřil Nejvyšší soud¹⁰⁸ takto: „*Povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (...) není vázána na žádnou součinnost zaměstnance (není potřebné, aby o něj zaměstnanec požádal, zaměstnavatel podmiňoval vydání například náhradou škody, vrácením pracovních pomůcek apod.) a musí být splněna nejpozději v den skončení pracovního poměru mezi stranami.*“¹⁰⁹

Pracovní posudek

Posudek o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat na jeho žádost, a to do 15 kalendářních dnů. Tato povinnost není zaměstnavateli uložena dříve, než dva měsíce před skončením zaměstnání. Právní úpravu obsahuje ustanovení § 314 ZP, které také vymezuje, že pracovním posudkem jsou též veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších souvisejících skutečností. Pracovním posudkem může být jak jedna listina, tak soubor více listin.¹¹⁰

¹⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 907/2012.

¹⁰⁹ Tamtéž.

¹¹⁰ § 314 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v posledním znění.

Pracovní posudek je třeba odlišit od jiných informací o zaměstnanci, které se netýkají výše uvedených údajů. Z hlediska časového není omezena doba, v níž je zaměstnavatel povinen vydat pracovní posudek.¹¹¹

Pokud zaměstnanec nesouhlasí s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se u soudu domáhat do tří měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o obsahu jejich obsahu, aby bylo zaměstnavateli uloženo jej přiměřeně upravit.¹¹²

5.5 Odvolání výpovědi

Na základě ustanovení § 50 odst. 5 zákoníku práce může být výpověď odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musejí být písemné. Odvolání výpovědi z pracovního poměru je možné definovat jako právní jednání smluvní strany pracovněprávního vztahu s cílem zvrátit právní následky plynoucí z již platné a účinné výpovědi z pracovního poměru doručené druhé smluvní straně.

Výpověď může účastník bez dalšího odvolat (zrušit), i když již byla odevzdána k doručení, jen jestliže tak učiní dříve, než byla listina obsahující tento úkon druhému účastníkovi doručena. Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, nemůže být tím, kdo ji učinil, dodatečně jednostranně zrušena. Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že výpověď je neplatná, nebo na základě dohody dle občanského zákoníku.¹¹³

5.6 Neplatné rozvázání pracovního poměru

K neplatnému rozvázání pracovního poměru dochází tam, kde rozvazovací právní jednání trpí takovou vadou, která způsobuje neplatnost.

¹¹¹ § 314 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v posledním znění.

¹¹² § 315 tamtéž.

¹¹³ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 115/96.

Mezi nejčastější případy patří:

- a) V případě rozvázání pracovního poměru dohodou jde o její uzavření v jiné než písemné formě, ale jde i o dohodu, kterou jedna ze stran podepíše v duševní poruše či v případě vynucení podpisu pod psychickým nátlakem.
- b) V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí, pokud se jedná o rozvázání v důsledku nedostatečného skutkového posouzení ze strany zaměstnavatele a v důsledku nedostatečného vymezení výpovědního důvodu nebo uvedení důvodu nepravdivého. Neplatná bude výpověď i v případě, že nebyly provedeny kroky, které měly výpovědi předcházet.
- c) V případě rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením je neplatné takové okamžité zrušení, kdy není dodržena lhůta či není dostatečně skutkově vymezen důvod nebo tento důvod není pravdivý.
- d) V případě rozvázání ve zkušební době vede k neplatnosti především zrušení až po uplynutí této zkušební doby.¹¹⁴

Vedle těchto případů může dojít k dalším vadám, v jejichž důsledku pracovní poměr neskončí, ale dále trvá.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru způsoby, které byly uvedeny, může být uplatněna pouze účastníky pracovního poměru, jedná se o relativní neplatnost. Neplatnost rozvázání pracovního poměru dle § 72 zákoníku práce mohou uplatnit zaměstnanec i zaměstnavatel, a to u soudu v prekluzivní dvouměsíční lhůtě ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Pokud by nebyla tato prekluzivní lhůta dodržena a žaloba by byla podána později, nemůže být toto jednání prohlášeno za platné.

Zákoník práce poskytuje oběma stranám ochranu pro případ, kdy druhý účastník rozváže pracovní poměr neplatně a neplatnost bude u soudu včas uplatněna. Účastník, kterému dal soud za pravdu, může zvolit, zdali bude v pracovním poměru pokračovat či nikoli.

¹¹⁴ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019, s. 182.

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.¹¹⁵

Dal-li zaměstnanec neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel bez zbytečného odkladu písemně oznámil, že trvá na tom, aby zaměstnanec konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále.¹¹⁶

K neplatnému rozvázání pracovního poměru dochází i tam, kde rozvazovací právní jednání trpí takovou vadou, která nezpůsobuje neplatnost. Neplatnost rozvázání pracovního poměru nenastává automaticky, ale teprve tím, že oprávněná strana podá žalobu a soud pravomocně rozhodne o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, nebo se strany dohodnou mimosoudně. Samotným napadením nastává období nejistoty a strany se řídí ustanovením § 69 až § 71 zákoníku práce.

Pokud je tedy zjištěno, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, je nejprve nutné uvedené zaměstnavateli písemně sdělit, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání, a to bez zbytečného odkladu. Text sdělení musí obsahovat označení adresáta, informaci, že u zaměstnavatele zaměstnanec pracuje na základě pracovní smlouvy z určitého dne, dále kdy byla zaměstnanci doručena výpověď a dále požadavek na dalším trvání zaměstnávání. Sdělení musí být datováno a vlastnoručně podepsáno.

Pokud je uvedené zaměstnavateli doručeno, pak dle zákona platí, že pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytovat náhradu mzdy nebo platu. Plat nebo mzda přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil požadavek dalšího zaměstnávání.

¹¹⁵ § 69 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v posledním znění.

¹¹⁶ § 70 *tamtéž*.

Dalším krokem je podání žaloby o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Soud pak rozhodne, zda bylo rozvázání pracovního poměru platné či nikoli. Soud přihlíží ke všem okolnostem případu, ale zejména, zda byl zaměstnanec v mezičase někde zaměstnán, jakého výdělku zaměstnanec dosáhnul apod.¹¹⁷

V případě soudních žalob se jedná o žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, žalobu na určení, zda pracovní poměr trvá, žalobu na určení, zda byly splněny podmínky sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

Vymezit problematická zákonná ustanovení u skončení pracovního poměru není snadné, neboť judikatura je velmi pestrá.

Pochopitelně nelze uvést veškeré příčiny, pro něž soud může posoudit výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost jako neplatnou. V praxi se však nejčastěji jedná o nesprávné vylíčení skutkového stavu, který uvedl zaměstnavatel ve výpovědi pro nadbytečnost, dále o ústní výpověď, nedoručení výpovědi do vlastních rukou, absenci příčinné souvislosti s rozhodnutím o organizační změně tak, že výpovědní doba uplyne před účinností organizační změny, tedy před její realizací (čili dříve než je uvedené přípustné), nebo je organizační změna pouze předstírána, aby se zaměstnavatel zbavil nepohodlného zaměstnance. *„Přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, jemuž byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost (případně obsazení tohoto místa zaměstnavatelem některým ze stávajících zaměstnanců), je zpravidla „důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu“; v takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.“*¹¹⁸

U výpovědi pro nadbytečnost se velmi často využívá judikatura. Z ní je rovněž zřejmé, že peněžité nároky jsou při rozvázání velmi podstatné. Jestliže soud rozhodne, že výpověď pro nadbytečnost je neplatná, bude zaměstnavatel muset

¹¹⁷ Srov. MACHAČ, Martin a kol. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014, s. 64.

¹¹⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3427/2021.

poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy, resp. platu, za celou dobu, jak specifikuje ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce věty druhé, kdy jeho pracovní poměr trval. Zaměstnavatel musí dále počítat s tím, že zaměstnanci bude muset uhradit spolu s doplatkem náhradní mzdy rovněž úroky z prodlení. Dalším rizikem je úhrada soudních výloh, které ve sporu účastník měl.

Uplatnění nároků na příslušnou náhradu mzdy se zaměstnanci komplikuje u déletrvajících sporů o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Chce-li zaměstnanec zabránit jeho promlčení nebo alespoň částečnému promlčení, musí uplatnit nárok žalobou na peněžité plnění, i když spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru není dosud pravomocně ukončen.

„Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil (§ 69 odst. 2 zák. práce).“¹¹⁹

Aby se zaměstnavatel vyhnul zbytečnému placení, může postupovat dle následující právní věty. *„Zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci ve smyslu ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce věty druhé, jestliže mu ještě před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru oznámí, že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru v řízení před soudem přidělovat práci, a jestliže tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce, skutečně učiní.“¹²⁰* Problematická v praxi je rovněž náhrada mzdy a platu v případě, že je zaměstnanec v pracovní neschopnosti. Zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti. Dávky nemocenského pojištění a státní sociální podpory náleží zaměstnanci po dobu trvání těchto překážek.

¹¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 5. 2022, sp. zn. 3575/2021.

¹²⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpj 4/2004.

6 Výpověď z pracovního poměru – exkurz do právní úpravy Slovenské republiky

Nyní bude zmíněna problematika právní úpravy výpovědi z pracovního poměru, jež platí na Slovensku, a bude provedena komparace s úpravou platnou v České republice.

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce (dále jen slovenský ZP), obsahuje širší a podrobnější úpravu pracovněprávních vztahů než český zákoník práce, a to například co se týče pojmů zaměstnanec, zaměstnavatel, zákaz dětské práce. Slovenský ZP odkazuje v zákoně č. 40/1964 Zb., občianský zákonník, v znení nejskorších predpisov, pouze na jeho první část, což se týká uzavírání smluv a promlčení.

6.1 Základní pojmy

Zaměstnanec

V § 11 slovenského ZP najdeme definici zaměstnance. Jedná se o fyzickou osobu, která v pracovněprávních vztazích vykonává závislou práci pro zaměstnavatele. Dále toto ustanovení upravuje způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti jako zaměstnanec, způsobilost nabývat tato práva a brát na sebe tyto povinnosti ode dne dovršení 15 let věku. Zakazuje práci fyzické osoby mladší 15 let nebo osoby starší 15 let, která nedokončila povinnou školní docházku. V jejich případě je povolen výkon práce, která neohrožuje svým charakterem a rozsahem jejich zdraví, bezpečnost, další vývoj a školní docházku, a to účinkování v kulturních představeních, sportovních podnicích a v reklamních činnostech. Podmínkou je povolení příslušného inspektorátu práce po dohodě s příslušným orgánem státní správy na úseku zdravotnictví, vydávané na žádost zaměstnavatele. V tomto povolení je stanoven počet hodin a podmínky výkonu práce, v případě nedodržení příslušný inspektorát práce toto povolení odebere.¹²¹

¹²¹ Srov. § 11 zákona č. 311/2001 Z. z., *zákoník práce*, v znení neskorších predpisov.

Zaměstnavatel

V § 7 slovenského ZP je zaměstnavatel definován jako právnická nebo fyzická osoba, pokud zaměstnává alespoň jednu osobu. Vystupuje v pracovněprávních vztazích vlastním jménem a na vlastní zodpovědnost, která vyplývá z pracovněprávních vztahů.¹²²

Narozením vzniká způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel. Plnoletostí nabývá fyzická osoba způsobilost vlastními právními úkony nabývat práva a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích.¹²³

Pokud je zaměstnavatel právnickou osobou, činí za něj právní úkony v pracovněprávních vztazích statutární orgán nebo člen statutárního orgánu. Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, činí tyto úkony osobně.

Závislá práce

Definici závislé práce lze nalézt v § 1 slovenského ZP. Podobně jako dle české úpravy se jedná o práci vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, osobně a podle pokynů zaměstnavatele.¹²⁴

6.2 Doručování

Co se týče doručování písemností týkajících se vzniku, změny nebo skončení pracovního poměru, platí stejné podmínky pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel provede předání zaměstnanci na pracovišti, v místě bydliště nebo kdekoliv jinde. Pokud se doručení tímto způsobem nezdaří, posílá zaměstnavatel písemnost prostřednictvím poštovního podniku jako doporučenou zásilku do vlastních rukou, nesmí však zkrátit lhůtu pro vyzvednutí pod 10 dní. Zaměstnanec předává písemnost zaměstnavateli na svém pracovišti nebo ji posílá jako doporučenou zásilku prostřednictvím poštovního podniku.¹²⁵

¹²² Srov. § 7 zákona č. 311/2001 Z. z., *zákoník práce*, v znení neskorších predpisov.

¹²³ Srov. § 8 tamtéž.

¹²⁴ Srov. § 1 tamtéž.

¹²⁵ Srov. § 38 tamtéž.

6.3 Jednotlivé způsoby ukončení

Pracovní poměr může být rozváznán stejnými způsoby jako podle českého zákoníku práce, to jest dohodou, výpovědí, okamžitým skončením, skončením pracovního poměru ve zkušební době.

Dohoda o skončení pracovního poměru

Formálně nejjednodušším způsobem skončení pracovního poměru je ve slovenské právní úpravě dohoda o skončení pracovního poměru. Jedná se o nejčastější způsob ukončení pracovního poměru. Dohoda představuje souhlasný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele a je dvoustranným právním jednáním. Dohoda je uzavřena, pokud se strany dohodnou na jejím obsahu. Podstatnou náležitostí je den, ke kterému má skončit pracovní poměr. Zákoník práce vyžaduje písemnou formu, avšak její absence není spjata s neplatností tohoto právního úkonu. V dohodě musí být uvedeny důvody ukončení na žádost zaměstnance, nebo pokud je to z důvodu organizačních změn či ze zdravotních důvodů.¹²⁶

Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným projevem vůle. Na rozdíl od výpovědi končí pracovní poměr ihned a bez výpovědní doby. Zákoník práce na uvedený způsob klade vysoké nároky. V první řadě je stanoveno, že okamžité zrušení pracovního poměru musí být podáno v písemné formě a musí být druhému účastníkovi doručeno. Může být aplikováno pouze na základě zákonných vymezených důvodů. Důvod musí být vymezen skutkově přesně, aby nebyl zaměněn s důvodem jiným. Důvod nelze dodatečně měnit. Na okamžité skončení pracovního poměru se vztahuje povinnost projednání s odborovou organizací na základě ustanovení § 240 odst. 9 slovenského zákoníku práce¹²⁷. V případě, že by tak nebylo učiněno, bylo by právní jednání neplatné.

Zaměstnavatel může okamžitě ukončit pracovní poměr výjimečně, a to v případě, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný

¹²⁶ Srov. § 60 zákona č. 311/2001 Z. z., *zákoník práce*, v znení neskorších predpisov.

¹²⁷ Srov. § 240 odst. 9 tamtéž.

čin nebo porušil závažným způsobem pracovní kázeň (například neomluvenou absencí na pracovišti). Každý případ porušení pracovní kázně se musí posuzovat individuálně.¹²⁸ Musí jít o zaviněné jednání zaměstnance (stačí jednání z nedbalosti) a povinností zaměstnavatele je závažné porušení pracovní kázně zaměstnanci prokázat. Do porušení pracovní kázně patří nejen porušení základních povinností, vyplývajících přímo ze zákoníku práce, ale i z vnitřních předpisů zaměstnavatele například pracovního řádu. Při hodnocení závažnosti porušení pracovní kázně se přihlíží k osobě zaměstnance, jakým způsobem k porušení došlo, případně ke způsobené škodě.¹²⁹ Okamžitě nelze zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, se zaměstnankyní na rodičovské a mateřské dovolené, se zaměstnankyní starající se o dítě mladší tří let a s osobou se zdravotním postižením.

Okamžitě zrušit pracovní poměr může i zaměstnanec. Jedná se o případy, kdy podle lékařské zprávy nemůže vykonávat svou práci a zaměstnavatel ho nepřeradil do 15 dnů na jinou vhodnou práci, zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci mzdu a je 15 dnů v prodlení. Dále pokud je bezprostředně ohrožen život a zdraví.¹³⁰

Mladistvý může ukončit tímto způsobem pracovní poměr, pokud by byla vykonávanou prací ohrožena jeho morálka.

Skončení pracovního poměru ve zkušební době

Úpravu lze nalézt v § 72 slovenského zákoníku práce. Písemné oznámení se má doručit druhému z účastníků alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Stejně jako v české úpravě může skončit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo i bez jeho udání. Slovenský zákoník práce navíc chrání těhotné ženy, matky devět měsíců po porodu a kojící ženy. V těchto případech může zaměstnavatel tímto způsobem skončit pracovní poměr tehdy, pokud důvod skončení nesouvisí s mateřstvím nebo kojením, a pouze ve výjimečných případech a skončení musí být náležitě zdůvodněno.

¹²⁸ Srov. rozsudek Krajského soudu v Prešově ze dne 21. 11. 2019, sp. zn. 20 CoPr/3/2019.

¹²⁹ Srov. rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 25. 9. 2013, sp. zn. 2 CoPr/7/2013.

¹³⁰ Srov. KRIŽAN, Viktor a Vladimíra ŽOFČINOVÁ. *Pracovní právo pre neprávnikov*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 65.

Výpověď

Jde o ukončení pracovního poměru na základě jednostranného právního jednání. Právní účinky nastávají doručením účastníkovi. Každá výpověď musí být písemná a musí být doručena druhé straně. Stejně jako v úpravě české výpovědní doba začíná běžet vždy prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi.

Zákoník práce uvedené stanoví ve třech případech:

- a) V případě, že dává zaměstnavatel výpověď z organizačních důvodů anebo ztratil-li zaměstnanec schopnost kvůli zdravotnímu stavu vykonávat práci, výpovědní doba představuje nejméně dva měsíce, pokud pracovní poměr trval nejméně rok a nejvíce pět let, tři měsíce za předpokladu, že pracovní poměr trval pět let.
- b) V případě, že dává zaměstnavatel výpověď z jiných důvodů, výpovědní doba je dva měsíce, když pracovní poměr trval nejméně jeden rok.
- c) V případě, že pracovní poměr trval méně než jeden rok, výpovědní doba je jeden měsíc.

Do doby trvání pracovního poměru započítává zákon všechny pracovní poměry u jednoho zaměstnavatele, které na sebe navzájem navazují. Zaměstnanec může dát výpověď bez uvedení důvodu nebo s jeho uvedením, a to stejně jako v úpravě české. Zaměstnavatel může dát výpověď za předpokladu splnění všech zákonných podmínek¹³¹, a naopak nemůže dát zaměstnanci výpověď v ochranné době.¹³² V případě, že je dávana výpověď zaměstnanci se zdravotním postižením, musí k uvedenému dát souhlas příslušný orgán.¹³³ Zaměstnavatel (stejně jako v úpravě české) může dát zaměstnanci výpověď pro neuspokojivé pracovní výkony, porušování disciplíny, a to okamžitě.¹³⁴

¹³¹ Srov. § 63 odst. 1 zákona č. 311/2001 Z. z., *zákoník práce*, v znení neskorších predpisov.

¹³² Srov. KRIŽAN, Viktor a Vladimíra ŽOFČINOVÁ. *Pracovné právo pre neprávnikov*. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013, s. 62.

¹³³ Srov. § 66 a § 240 odst. 7 zákona č. 311/2001 Z. z., *zákoník práce*, v znení neskorších predpisov.

¹³⁴ § 68 tamtéž.

Zákon taxativně stavuje, že lze dát výpověď z organizačních důvodů, kdy se zaměstnavatel přemísťuje nebo se zrušuje zaměstnavatel či jeho část. Dalšími důvody mohou být zdravotní důvody, důvody právní, důvody spočívající v kvalitě práce či porušení pracovní disciplíny.¹³⁵

Zajímavostí je, že pokud se stane zaměstnanec nadbytečný na základě rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu, nesmí zaměstnavatel zrušené místo opětovně vytvořit a přijmout na toto místo nového zaměstnance během dvou měsíců.¹³⁶

Podle § 63 odst. 2 slovenského zákoníku práce je stanovena nabídková povinnost zaměstnavatele, jež je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru. Tato nabídková povinnost vhodné práce směřuje k uzavření dohody o převedení na jinou práci, musí splnit prostorové a věcné kritérium. Prostorové kritérium znamená, že zaměstnavatel nabídne práci v místě, které bylo dohodnuté jako místo výkonu práce, a při výběru vhodné práce není limitován pracovní smlouvou. Co se týče vhodné práce, jedná se o práci, kterou může zaměstnanec vykonávat s ohledem na svůj zdravotní stav, své schopnosti a kvalifikaci.¹³⁷

Pokud je z důvodů organizačních změn více nadbytečných zaměstnanců zároveň, má zaměstnavatel nabídkovou povinnost vůči každému z nich, i když má k dispozici jen jedno volné místo. Volné místo dostane pak ten ze zaměstnanců, kdo nabídku volného místa přijme jako první.¹³⁸

V případě, kdy je dáována výpověď z pracovního poměru nebo se jedná o okamžité skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, platí povinnost zaměstnavatele předem projednat se zástupci zaměstnanců tyto dva způsoby skončení pracovního poměru, jinak jsou neplatné. Zástupce zaměstnanců musí výpověď z pracovního poměru projednat do sedmi

¹³⁵ Srov. KRIŽAN, Viktor a Vladimíra ŽOFČINOVÁ. *Pracovní právo pre neprávnikov*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 65.

¹³⁶ Srov. § 61 odst. 3 zákona č. 311/2001 Z. z., *zákoník práce*, v znení neskorších predpisov.

¹³⁷ Srov. usnesení Nejvyššího soudu SR ze dne 30. 6. 2022, sp. zn. 9Cdo/188/2020.

¹³⁸ Srov. usnesení Nejvyššího soudu SR ze dne 20. 4. 2011, sp. zn. 4 M Cdo 5/2010.

pracovních dnů od doručení písemné žádosti zaměstnavatele, v případě okamžitého skončení činí tato lhůta dva pracovní dny.¹³⁹

Zákonem není stanovena forma projednání výpovědi z pracovního poměru, případně okamžitého skončení pracovního poměru, nemusí dojít k ústnímu jednání za účasti odborové organizace a zaměstnavatele. Zaměstnavatel se na odborovou organizaci musí obrátit dřív, než přistoupí k výpovědi. Stanovisko odborová organizace může předat zaměstnavateli buď v písemné formě, nebo při osobním jednání. Odborová organizace má právo požadovat informace od zaměstnavatele, potřebné k tomu, aby stanovisko mohla zaujmout.¹⁴⁰

Slovenský ZP navíc povoluje sjednat v pracovní smlouvě povinnost zaměstnance v případě nedodržení výpovědní doby poskytnout finanční kompenzaci zaměstnavateli ve výši průměrného výdělku za každý měsíc nedodržené výpovědní doby.¹⁴¹

Stejně jako v českém ZP platí, že výpověď, která byla doručena druhému účastníkovi, lze odvolat pouze s jeho souhlasem, obojí, jak odvolání výpovědi, tak i souhlas, musejí být v písemné formě.

6.4 Povinnosti zaměstnavatele

V souvislosti s ukončením pracovního poměru určuje zákoník práce řadu povinností pro zaměstnavatele. Stejně jako v české právní úpravě je zde dána povinnost vypracovat pracovní posudek, který musí zaměstnavatel vystavit do 15 dnů od doby, kdy o něj zaměstnanec požádá. Zaměstnanec má rovněž právo nahlížet do pracovního spisu a pořizovat z něj kopie. Při skončení pracovního poměru vystavuje zaměstnavatel potvrzení o zaměstnání. Potvrzení obsahuje dobu trvání pracovního poměru, druh vykonávané práce, mzdu, případné srážky ze mzdy.

¹³⁹ Srov. § 74 zákona č. 311/2001 Z. z., *zákoník práce*, v znení neskorších predpisov.

¹⁴⁰ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 28. 9. 2010, sp. zn. 5 Cdo 140/2010.

¹⁴¹ Srov. § 62 odst. 8 zákona č. 311/2001 Z. z., *zákoník práce*, v znení neskorších predpisov.

Se skončením pracovního poměru rovněž souvisí výše odstupného. Jedná se o sumy dle ustanovení § 76 odst. 1, kdy jde o odstupné pro zaměstnance ve výši:

- a) „jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.“¹⁴²

Slovenská úprava rovněž obsahuje odchodné, které se od odstupného odlišuje. Jedná se o nárok zaměstnance, který mu náleží pouze po odchodu do starobní penze či invalidního důchodu. Jedná se o odchodné v průměru jednoho měsíčního platu. V kolektivní smlouvě může být nastaveno odchodné vyšší¹⁴³. Na základě ustanovení § 76 odst. 4 však platí: „Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.“¹⁴⁴

Český ZP pojem odchodné nezná, podobná záležitost může být však uvedena v kolektivní smlouvě. Nicméně s pojmem odchodné se lze setkat například v zákoně č. 553/1991 Sb., o obecní policii. Ve svém § 8a přísluší odchodné strážníkovi, který dosáhl věku 50 let a pracovní poměr trval nejméně 15 let při skončení pracovního poměru dohodou, výpovědí, uplynutím sjednané doby při pracovním poměru na dobu určitou. Jedná se o jednorázovou dávku, kterou vyplácí obec, k níž je strážník v pracovním poměru. Její základní výše je jeden měsíční průměrný výdělek strážníka, který se zvyšuje o jednu třetinu za každý ukončený rok pracovního poměru, celková výše nesmí překročit šestnásobek průměrného měsíčního výdělku.¹⁴⁵

¹⁴² Zákon č. 311/2001 Z. z., *zákoník práce*, v znení neskorších predpisov.

¹⁴³ Srov. § 76 tamtéž.

¹⁴⁴ § 76 odst. 4 tamtéž.

¹⁴⁵ Srov. § 8a zákona č. 553/1991 Sb., *o obecní policii*, v posledním znění.

Stejně jako česká právní úprava pamatuje i ta slovenská na nároky vyplývající z neplatného rozvázání pracovního poměru. Ustanovení § 77 ZP udává, že *„neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Na predĺženie trvania pracovného pomeru podľa § 64, ods. 2, sa na účely prvej vety neprihliada, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak sa pracovný pomer predlžuje podľa § 64, ods. 2 z dôvodu plynutia ochrannej doby podľa § 64, ods. 1 písm. a), zamestnanec môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa uplynutia posledného dňa ochrannej doby, najneskôr však do šiestich mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannej dobe.“*¹⁴⁶

¹⁴⁶ Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov.

Závěr

Cílem mé diplomové práce byl rozbor a zhodnocení současné právní úpravy výpovědi z pracovního poměru. Rovněž byl proveden exkurz do právní úpravy výpovědi z pracovního poměru, jak je kodifikována v legislativě Slovenské republiky, a provedena komparace s českou právní úpravou.

Podle mého názoru by bylo přínosné převzít ze slovenské úpravy při výpovědi z důvodů organizačních změn pro zaměstnavatele zákaz přijmout na toto pracovní místo jiného zaměstnance po určitou zákonem stanovenou dobu. Někteří zaměstnavatelé se tímto způsobem zbavují nepohodlných zaměstnanců, když stávající pracovní místo zruší, vytvoří nové s pozměněným názvem a s formálně pozměněnou pracovní náplní.

Až na tuto připomínku je však podle mého názoru současná právní úprava výpovědi z pracovního poměru v zásadě zpracována velice zodpovědně a nevyžaduje zásadnějších úprav.

Seznam použité literatury

Monografie

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2001. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-521-6.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-853-3.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 9788074004056.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-193-9.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-7239-173-9.

GALVAS, Milan a Miloslava PRUDILOVÁ. *Pracovní právo po vstupu ČR do EU*. Brno: CP Books, 2005. Právo pro denní praxi (Computer Press). ISBN 80-251-0523-7.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo: vzory smluv a dokumentů [zákon, komentáře, vzory, judikatura]*. Praha: Computer Press, 2002. Právo pro denní praxi (Computer Press). ISBN 80-7226-817-1.

HÁCHA, Emil a kol. *Slovník veřejného práva československého. Svazek III*. Brno: Polygrafia – Rudolf M. Rohrer, 1934.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-9037-860-4.

JANEČKOVÁ, Eva a Vladimír HORÁLEK. *Encyklopedie pojmů nového soukromého práva*. Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-80-7201-870-3.

KRIŽAN, Viktor a Vladimíra ŽOFČINOVÁ. *Pracovní právo pro neprávnikov*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-445-9.

MACHAČ, Martin a kol. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-80-265-0266-1.

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

SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2015*. 11. aktualiz. vyd. Praha: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-917-5.

STEINOVÁ, Veronika. *Pracovní poměr v letech 1945–1965*. Ostrava: Key Publishing, 2019. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-327-0.

ŠTANG, Michal. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-794-8.

ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2.

VESELÝ, František Xaver. *Všeobecný slovník právní*. Praha: F. X. Veselý, 1896–1899.

VOJÁČEK, Ladislav, Karel SCHELLE a Jaromír TAUCHEN. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí. II. díl*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6006-7.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress. ISBN 978-80-7408-158-3.

Časopisecké články

BĚLINA, Miroslav. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*. 2015, (2), 52–56. ISSN 1210-6410.

ELIÁŠ, Karel. Rekodifikace soukromého práva a nový zákoník práce. *Právní rozhledy*. 2003, **11**(9), 433–438. ISSN 1210-6410.

JOUZA, Ladislav. Zaměstnavatel a zaměstnanec – nová právní úprava podle NOZ. *Poradce veřejné správy*. 2014, (1), 23. ISSN 1802-839X.

KALENSKÁ, Marie. Pracovní právo v koncepci nového občanského zákoníku. *Právník*. 1996, **135**(12), 1063–1076. ISSN 0231-6625.

PROCHÁZKA, Jan. Praktické aspekty výpovědi pro nadbytečnost. *Právní rádce*. 2015, **23**(9), 54–55. ISSN 1210-4817.

TEJKAL, J. Nový kodex Slovenské republiky. *Práce a mzda*. 2002, **50**(3), 24. ISSN 1338-0923.

ZRUTSKÝ, Jaromír. Jak se rozvazuje pracovní poměr ze zdravotních důvodů? *Právní rádce*. 2013, **21**(10), 48–53. ISSN 1210-4817.

Internetové zdroje

BLAŽEK, Vojtěch. Je výpovědní doba překážkou nástupu do nového zaměstnání? *Právní prostor* [online]. 22. 6. 2016 [cit. 2023-02-23]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/je-vypovedni-doba-prekazkou-nastupu-do-noveho-zamestnani>

MENZELOVÁ, Kristýna a Nataša RANDLOVÁ. Je navázání milostného vztahu v zaměstnání důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru? *Právní prostor* [online]. 6. 5. 2016 [cit. 2023-02-24]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/judikatura/pracovni-pravo/je-navazani-milostneho-vztahu-v-zamestnani-duvodem-okamziteho-zruseni-pracovniho-pomeru>

STRACHOŇOVÁ-DEXLEROVÁ, Jana. Jak správně doručovat písemnost zaměstnanci? *Právní prostor* [online]. 6. 1. 2023 [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/jak-spravne-dorucovat-pisemnosti-zamestnanci>

STRACHOŇOVÁ-DEXLEROVÁ, Jana. Jak správně doručovat písemnosti zaměstnavateli? *Právní prostor* [online]. 20. 12. 2022 [cit. 2023-01-21]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2022/12/20/jak-spravne-dorucovat-pisemnosti-zamestnavateli/>

Právní předpisy

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (zrušen k 1. 10. 2004)

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce v znění neskorších předpisů

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 40/1964 Zb., občiansky zákoník v znění neskorších predpisov

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (zrušeno k 1. 1. 2007)

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Judikatura

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. PL. ÚS 83/06

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 82/06

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 17. 7. 2019, sp. zn. III. ÚS 968/17

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 115/96

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpj 4/2004

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2815/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 28. 9. 2010, sp. zn. 5 Cdo 140/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 907/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1662/2012

Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 25. 9. 2013, sp. zn. 2 CoPr/7/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1189/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3316/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1265/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 7. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017

Rozsudek Krajského soudu v Prešově ze dne 21. 11. 2019, sp. zn. 20 CoPr/3/2019

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 2. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2244/2021

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 2. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2149/2020

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 5. 2022, sp. zn. 3575/2021

Usnesení Nejvyššího soudu SR ze dne 20. 4. 2011, sp. zn. 4 M Cdo 5/2010

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2735/2004

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2083/2020

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3427/2021

Usnesení Nejvyššího soudu SR ze dne 30. 6. 2022, sp. zn. 9Cdo/188/2020.

Ostatní zdroje

PICHRT, Jan. *Zákoník práce. Praktický komentář*. ASPI.

Směrnice 2001/23/ES, o zachování práv zaměstnanců v případě převodu vlastnictví společnosti nebo podniku.

Seznam zkratek

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesamten Deutschen Erbländer der Österreichischen Monarchie, všeobecný zákoník občanský z roku 1811
NS	Nejvyšší soud
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
ÚS	Ústavní soud
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce