

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Roman Zapletal

**Neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou a výpovědí ze
strany zaměstnavatele z pohledu hmotněprávního**

Diplomová práce

Olomouc 2018

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou a výpovědí ze strany zaměstnavatele z pohledu hmotněprávního“ vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 27. 3. 2018

Roman Zapletal

Na tomto místě bych rád poděkoval JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D., vedoucímu diplomové práce, za cenné rady a připomínky poskytnuté v rámci jejího odborného vedení.

Obsah

Seznam použitých zkratk	5
Úvod	6
1 Neplatné rozvázání pracovního poměru	8
1.1 Obecné podmínky platného rozvázání pracovního poměru	8
1.1.1 Právní jednání v pracovněprávních vztazích	8
1.1.2 Náležitosti právního jednání v pracovněprávních vztazích	9
1.2 Zvláštní podmínky platného rozvázání pracovního poměru	11
1.2.1 Ingerence odborové organizace při rozvázání pracovního poměru	11
1.3 Interpretace právního jednání v pracovněprávních vztazích	12
1.4 Neplatnost právního jednání v pracovněprávních vztazích	14
2 Neplatná dohoda o rozvázání pracovního poměru	16
3 Neplatná výpověď daná zaměstnavatelem	19
3.1 Výpověď z tzv. organizačních důvodů	21
3.1.1 Výpověď z důvodu zrušení nebo přemístění zaměstnavatele či jeho části	21
3.1.2 Výpověď z důvodu nadbytečnosti	23
3.2 Výpověď z dlouhodobých zdravotních důvodů na straně zaměstnance	26
3.3 Výpověď z důvodů spočívajících v osobě zaměstnance	29
3.3.1 Výpověď dle § 52 písm. f) ZP	29
3.3.2 Výpověď dle § 52 písm. g) ZP	31
3.3.3 Výpověď dle § 52 písm. h) ZP	37
4 Neplatná výpověď zaměstnanci v ochranné době	39
5 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou a výpovědí ze strany zaměstnavatele	43
5.1 Notifikace zaměstnance jako zvláštní pracovněprávní jednání	43
Závěr	47
Seznam použitých zdrojů	50
Abstrakt	58
Abstract	58
Klíčová slova	59
Keywords	59

Seznam použitých zkratk

KS	krajský soud
LZPS	usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
NS	Nejvyšší soud České republiky
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
ÚS	Ústavní soud České republiky
VS	vrchní soud
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Předkládaná diplomová práce je zaměřena na problematiku neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodu a výpovědi ze strany zaměstnavatele, a to z pohledu hmotněprávního. Jak samotný název napovídá, stranou zůstávají dva další způsoby rozvázání pracovního poměru ve smyslu § 48 odst. 1 ZP, okamžité zrušení pracovního poměru a jeho zrušení ve zkušební době, a taktéž konsekvence vztahující se k materii procesního práva.

Zvolené téma se ke zpracování jeví vhodným, neboť se jedná o problematiku vysoce aktuální a praktickou, jelikož schopnost orientace v otázkách s ní spojených je klíčová pro většinu obyvatel, což vyplývá z jejich vzájemného postavení zaměstnanců anebo zaměstnavatelů. Slovy Löschnigga tvoří „jádro pracovněprávní doktríny i praxe, jejíž relevance se zrcadlí v narůstající kvantitě soudních rozhodnutí“.¹ Z tohoto důvodu je také třeba zamyslet se nad tím, zda je současná tuzemská právní úprava vyčerpávající a dostatečně srozumitelná pro obě strany základních pracovněprávních vztahů a zda efektivně reflektuje požadavek naplnění zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích, jakož i ochranu korelujících oprávněných zájmů zaměstnavatele, a zda tak proporcionalním vyvážením dostatečné flexibility pracovněprávních vztahů a pracovněprávní ochrany zaměstnance dochází k naplnění politiky flexicurity. Vybrané otázky dané problematiky jsou interpretovány nejen názory odborné veřejnosti, ale též hojnou judikaturou soudních instancí. Přesto však v českém akademickém prostředí absentuje odborná práce, jež by se této problematice s kritickým zhodnocením aktuálního právního stavu komplexněji věnovala.

Kromě obecných východisek neplatnosti rozvázání pracovního poměru a základních kritérií pro neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru a výpovědi dané zaměstnavatelem dle příslušných ustanovení OZ a ZP je v práci obsažena analýza vzájemného vztahu těchto institutů k projevům zásad zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích. Nastíněna je rovněž evoluce relevantní judikatury vrcholných soudních instancí, týkající se především jednotlivých podmínek pro platné rozvázání pracovního poměru dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele, a její význam pro každodenní praxi.

Pro diplomovou práci byly formulovány výzkumné otázky s cílem stanovit, zda je koncepce současné právní úpravy neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou a výpovědí ze strany zaměstnavatele efektivní, tedy vyčerpávající a pro zaměstnance

¹ LÖSCHNIGG, G. *Arbeitsrecht*. 12. vyd. Wien: ÖGB Verlag, 2015, s. 613.

i zaměstnavatele dostatečně srozumitelná, a zda ve světle výše uvedeného představuje zakotvení jednotlivých podmínek pro neplatné rozvázání pracovního poměru při reflexi závěrů judikatury přiměřenou a efektivní ochranu zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

První kapitola práce se zaměřuje na analýzu jednotlivých obecných a speciálních zákonných podmínek pro platné rozvázání pracovního poměru a s tím související interpretaci právního jednání v pracovněprávních vztazích. S přihlédnutím k neoddelitelné propojenosti OZ a ZP jsou zde analyzovány jak speciální pracovněprávní instituty, tak obecné instituty soukromoprávní. Druhá kapitola se věnuje problematice neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru. Třetí kapitola zahrnuje analýzu výpovědi ze strany zaměstnavatele, a to jak z pohledu obecných náležitostí platné výpovědi, tak z pohledu konkrétních, zákonem taxativně stanovených výpovědních důvodů, a obsahuje též komparaci závěrů rozhodovací praxe. Čtvrtá kapitola na kapitolu předchozí navazuje problematikou neplatné výpovědi z důvodu porušení zákonného zákazu výpovědi zaměstnanci v ochranné době. Poslední kapitola práce je dedikována speciální úpravě nároků vyplývajících z neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou a výpovědí ze strany zaměstnavatele, se zvláštním zaměřením na notifikaci zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání. V rámci druhé až páté kapitoly je obsažen též empirický rozbor významu daných institutů pro efektivní naplnění zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

Jak již bylo předesláno, zdroje pro tuto práci tvoří především bohatá stěžejní judikatura vrcholných soudů, doplněná vesměs kvalitní a komplexní komentářovou i další četnou odbornou literaturou, ať již v podobě monografií nebo periodických statí. Primární zdroje pak pochopitelně představují příslušná ustanovení relevantních legislativních aktů, především základních kodexů k této problematice se vztahujících, tj. OZ a ZP.

1 Neplatné rozvázání pracovního poměru

1.1 Obecné podmínky platného rozvázání pracovního poměru

Samotný akt rozvázání pracovního poměru způsobu taxativně uvedenými v § 48 odst. 1 ZP jako jedna z variant jeho skončení nepochybně představuje právní jednání², musí proto pro svoji platnost naplňovat primárně obecná hmotněprávní kritéria stanovená OZ. Aplikace obecného předpisu soukromého práva v pracovněprávních vztazích je dle § 4 ZP založena na zásadě subsidiarity. Pracovněprávní vztahy se zásadně řídí ZP a pouze za předpokladu, že ZP nemůže být aplikován, řídí se OZ, avšak vždy jen je-li to z povahy věci možné a v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů zakotvenými v § 1a odst. 1 ZP, vyjadřujícími smysl a účel ustanovení ZP.³ Z důvodu absence generálních ustanovení o právním jednání v ZP je tedy v tomto smyslu nutno vycházet z úpravy obsažené v OZ.⁴

1.1.1 Právní jednání v pracovněprávních vztazích

Právní jednání je přes absenci legální definice chápáno jako projev vůle zaměřený na vyvolání určitých právních následků, jež právní řád s projevem vůle spojuje.⁵ Za pojmové znaky právního jednání jsou v odborné literatuře označovány projev vůle jednajícího, zaměření tohoto projevu vůle na vyvolání právních následků (vznik, změnu či zánik práv a povinností), jakož i aprobace projevu vůle právním řádem, jinými slovy uznání projevu vůle jako právního jednání konkrétní právní normou.⁶ Právní jednání je perfektní, jsou-li naplněny jeho pojmové znaky.⁷ Pro distanční právní jednání je předpokladem perfekce rovněž dojití projevu vůle do výlučné sféry vlivu nepřítomného adresáta.⁸ V rámci pracovněprávních vztahů je přitom nutno postupovat v souladu se zvláštními ustanoveními o doručování, vyžadujícími např. v souladu s § 334 odst. 1 ZP pro písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru jejich doručení zaměstnanci do vlastních rukou.

V intencích OZ se tedy o platné právní jednání může jednat, jsou-li splněny jeho náležitosti, tj. byla-li kontrahentem s právní osobností a svéprávností zjevně vážně, svobodně a prostě podstatného omylu (byl-li však omyl vyvolán lstí, může se týkat i jen vedlejší,

² BĚLINA, M. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 196.

³ BĚLINA, M. In BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 49.

⁴ DRÁPAL, L. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 115.

⁵ HANDLAR, J. In LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1940.

⁶ Tamtéž, s. 1941-1943; MELZER, F. In MELZER, F., TÉGL, P. a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419-654*. Praha: Leges, 2014, s. 468.

⁷ HANDLAR. In LAVICKÝ: *Občanský zákoník...*, s. 1943.

⁸ MELZER, KORBEL, F. In MELZER, TÉGL: *Občanský zákoník...*, s. 684-685.

a nikoli výlučně rozhodující okolnosti) ve vůli nebo v jejím projevu⁹ projevena jeho vůle, ať již explicitně či konkludentně, pokud byla zaměřena na vyvolání právních následků a projevena určitě a srozumitelně, jakož i v souladu s dobrými mravy a toliko kogentními zákonnými normami¹⁰, jestliže to smysl a účel zákona vyžaduje (předpoklad tzv. možnosti a dovolenosti právního jednání¹¹), přičemž musí dojít ke shodě vůle s jejím projevem.¹²

Nutným předpokladem vzniku právního jednání v pracovněprávních vztazích je rovněž účinnost přijetí návrhu v rámci smluvního konsenzu aplikující se pro dvoustranná právní jednání (např. dohoda o rozvázání pracovního poměru).¹³ Pro význam vůle v pracovněprávních vztazích je dále nezbytné obsáhnout alespoň v základních obrysech právní následky (spočívající zejm. ve vzniku, změně a zániku práv a povinností v rámci pracovněprávních vztahů), jež jsou s jejím projevem jednajícími, pracovněprávními předpisy, dobrými mravy nebo zvyklostmi spojovány.¹⁴

1.1.2 Náležitosti právního jednání v pracovněprávních vztazích

V teoretické rovině lze zmíněné náležitosti pracovněprávního jednání, tj. právního jednání s přihlédnutím ke speciální povaze pracovněprávních vztahů, rozdělit do následujících skupin: náležitosti smluvních stran základních pracovněprávních vztahů¹⁵, náležitosti vůle a projevu vůle a náležitosti předmětu (obsahu) pracovněprávního jednání.¹⁶

Do první kategorie náleží způsobilost smluvních stran základních pracovněprávních vztahů (zaměstnanec a zaměstnavatel), tedy jejich právní osobnost a svéprávnost pro oblast pracovněprávních vztahů. Právní osobnost svědčí dle § 23 OZ každému člověku od narození až do jeho smrti. Pro svéprávnost zaměstnance je v rámci § 34 OZ speciálně vyžadováno ukončení povinné školní docházky nezletilým nebo dosažení minimálního věku 15 let, nejpozději však plná svéprávnost nastává dosažením zletilosti.¹⁷ Podle aktuálně účinné právní regulace v § 35 OZ se nezletilý starší 15 let může zavázat k výkonu závislé práce, avšak jako den nástupu do práce nelze sjednat den předcházející dni ukončení povinné školní docházky tímto nezletilým. Druhá kategorie obsahuje požadavek svobodné (tj. bez ovlivnění fyzickým i psychickým násilím) a vážné vůle, jakož i její srozumitelný a určitý projev; na jeho

⁹ MELZER. In MELZER, TÉGL: *Občanský zákoník...*, s. 762.

¹⁰ Tamtéž, s. 525.

¹¹ HANDLAR. In LAVICKÝ: *Občanský zákoník...*, s. 1944.

¹² HORECKÝ, J. In GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 323.

¹³ HANDLAR. In LAVICKÝ: *Občanský zákoník...*, s. 1943.

¹⁴ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 116.

¹⁵ K termínu „základní pracovněprávní vztahy“ viz § 3 věta druhá ZP.

¹⁶ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 118-126.

¹⁷ Tamtéž, s. 119.

neurčitost, případně nesrozumitelnost je přitom možné usuzovat pouze po předchozí interpretaci, již nebylo za aplikace výkladových pravidel obsažených v OZ možné veškeré pochybnosti týkající se obsahu projevu vůle eliminovat.¹⁸

Výčet kategorií uzavírá objektivní možnost (dovolenost) pracovněprávního jednání po stránce fyzické i právní. Nedovolenost předmětu pracovněprávního jednání je konkrétně spatřována v situacích rozporu s dobrými mravy (jednání *contra bonos mores*) nebo se zákonem (jednání *contra legem*), pokud to jeho smysl a účel vyžaduje. Přesněji jde o jednání v rozporu s právními předpisy kogentní povahy, tj. se zákony, ale taktéž dalšími obecně závaznými právními předpisy (zejm. vyhlášené mezinárodní smlouvy, jimiž je ČR vázána, podzákoné právní předpisy) nejen z oblasti upravující pracovněprávní vztahy.¹⁹ Na nedovolenost pracovněprávního jednání lze s přihlédnutím k okolnostem jednotlivého případu usuzovat při natolik širokém vymezení druhu práce v pracovní smlouvě ve smyslu § 34 odst. 1 písm. a) ZP, že by zaměstnavatel byl oprávněn přidělovat zaměstnanci jakoukoliv práci.²⁰

V pracovněprávních vztazích je důležité věnovat pozornost také speciální náležitosti spočívající v písemné formě předepisované zákonem, s jejímž nedodržením je explicitně spojována nicotnost (např. pro výpověď z pracovního poměru dle § 50 odst. 1 ZP) nebo neplatnost (např. pro dohodu o rozvázání pracovního poměru²¹) právního jednání. V případě nedostatku zákonné formy lze obecně vzhledem k její pouhé „varující (ochranné) funkci“ v zásadě u těch jednání, u nichž nedošlo k následné konvalidaci ve smyslu § 582 odst. 1 OZ s následkem platnosti učiněného právního jednání *ex tunc*²², usuzovat jen na relativní neplatnost, nejsou-li však splněny předpoklady pro konstatování neplatnosti absolutní, tj. zjevné porušení dobrých mravů, nebo rozpor se zákonem za současného zjevného narušení veřejného pořádku.²³ Značným projevem zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance je regulace § 20 ZP, že u pracovněprávního jednání, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, se bez ohledu na to, jakou neplatnost nedostatek písemné formy v daném případě způsobuje, neplatnosti z tohoto důvodu lze pouze dovolat některou ze smluvních stran, a to jen do doby, než bylo započato s plněním.²⁴

¹⁸ Tamtéž, s. 120-121.

¹⁹ Tamtéž, s. 123-124.

²⁰ BĚLINA. Tamtéž, s. 212.

²¹ § 49 odst. 2 ZP ve spoj. s § 582 odst. 1 OZ.

²² MELZER. In MELZER, TÉGL: *Občanský zákoník...*, s. 747.

²³ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 156; MELZER. In MELZER, TÉGL: *Občanský zákoník...*, s. 745.

²⁴ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 156.

1.2 Zvláštní podmínky platného rozvázání pracovního poměru

Kromě uvedených obecných hmotněprávních podmínek je nutno pro platné rozvázání pracovního poměru splnit další zvláštní podmínky, stanovené přímo ZP i jinými speciálními právními předpisy, vztahující se především k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele.

Konkrétně se jedná zejm. o nutnost uvedení kauzy ve výpovědi a její dostatečné skutkové vymezení ve smyslu § 50 odst. 4 ZP, časové omezení výpovědi podle § 52 písm. g) a písm. h) ZP, dodržení zákazu výpovědi zaměstnanci v ochranné době dle § 53 odst. 1 ZP, ingerenci odborové organizace při rozvázání pracovního poměru, nejsignifikantněji pak její nutný předchozí souhlas v případech dle § 61 odst. 2 ZP, a zvláštní ustanovení vyžadující souhlas předsedy příslušné parlamentní komory, určené na ochranu poslanců a senátorů²⁵. Posledně zmíněný předpoklad však uvedené osoby chrání redundantně, neboť doba dlouhodobého uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce je ve smyslu § 53 odst. 1 písm. c) ZP ochrannou dobou, po níž se na zaměstnance vztahuje zákaz výpovědi.

Z pohledu zaměstnance pak zvláštní podmínku platného rozvázání pracovního poměru představuje časové omezení možnosti okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 59 ZP.

1.2.1 Ingerence odborové organizace při rozvázání pracovního poměru

V rámci § 61 ZP je nutno rozlišovat dvě situace s odlišnými konsekvencemi. Jednak je v něm obsažen výslovný požadavek na zaměstnavatele projednat předem výpověď z pracovního poměru i jeho okamžité zrušení s odborovou organizací působící u zaměstnavatele. Daná podmínka představuje pouhé oznámení záměru zaměstnavatele příslušné odborové organizaci, čímž je jí současně dána možnost pro vyjádření se.²⁶ Někteří autoři v tomto smyslu upozorňují na poněkud paradoxní situaci, kdy zaměstnavatel musí svůj záměr oznámit veškerým u něj působícím odborovým organizacím, jelikož po zaměstnanci nelze žádat sdělení, zda je členem některé z více u zaměstnavatele aktivně činných.²⁷ Případné nesplnění této podmínky však ve smyslu § 19 odst. 2 ZP nemá za následek, na rozdíl od situace následující, že by bylo možno jen z tohoto důvodu usuzovat na neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením.

Druhou situací je rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením se zaměstnancem, jenž je členem orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele.

²⁵ § 40 zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů.

²⁶ PUTNA, M. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 400.

²⁷ BEZOUŠKA, P. In BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praktická právnícká příručka*. Praha: Linde, 2010, s. 99.

Vyžadovaný požadavek apriorního souhlasu je však časově limitován pouze na dobu funkčního období zaměstnance v tomto orgánu a dobu následujícího jednoho roku po jeho skončení. Korektivem pro ochranu oprávněných zájmů zaměstnavatele je bezesporu zákonná fikce předchozího souhlasu v případě, že odborová organizace písemně neodmítla souhlas udělit v době do 15 dnů od požádání. Následkem odmítnutí udělení souhlasu odborovou organizací je výslovně zákonem stanovená neplatnost výpovědi, resp. okamžitého zrušení pracovního poměru, a to absolutní.²⁸

Výjimku z uvedeného pak představují případy, kdy podle názoru soudu, jenž při své diskreci přihlíží zejm. k uplatněnému výpovědnímu důvodu i dalším skutečnostem se vztahem k výkonu práce daného zaměstnance (např. dosavadní pracovní výsledky, délka zaměstnání)²⁹, na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, avšak jen za současného splnění ostatních podmínek rozvázání pracovního poměru.³⁰ Odborná literatura jako příklad pro tuto situaci uvádí okamžité zrušení pracovního poměru pro fyzické napadení vedoucího zaměstnance.³¹

Na závěr spojený s absolutní neplatností je nutno usuzovat taktéž v případě, že by zaměstnavatel odborovou organizací o předchozí souhlas vůbec nepožádal.³² V literatuře se sice vyskytuje názor, že se v uvedených situacích jedná toliko o neplatnost relativní³³, avšak především s ohledem na dikci § 19 odst. 1 ZP jej nelze než odmítnout.

1.3 Interpretace právního jednání v pracovněprávních vztazích

Jak bylo předestřeno, ZP se svým obsahem omezuje pouze na některá zvláštní ustanovení o právním jednání. Relevantní pro jeho výklad je v tomto smyslu interpretační pravidlo regulované v § 18 ZP, tedy aplikace pro zaměstnance nejpříznivějšího výkladu při použití výrazu připouštějícího různý výklad. Kromě toho se, v souladu s již zmíněným principem subsidiarity OZ, v pracovněprávních vztazích přirozeně uplatní také obecná ustanovení o výkladu právního jednání obsažená v §§ 555-558 OZ. Zvláště pak jeho posouzení podle skutečného obsahu nebo úmyslu čili záměru jednajícího, za předpokladu, že byl druhé straně znám nebo musela-li o něm vědět. Rovněž posouzení právního jednání podle zavedené praxe mezi stranami v právním styku je dle komentářové literatury³⁴ i recentní

²⁸ KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, s. 249.

²⁹ Rozsudek NS ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009.

³⁰ § 61 odst. 4 ZP.

³¹ KOTTNAUER: *Pracovní právo...*, s. 250.

³² PUTNA. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 400.

³³ Např. KOCOUREK, J., DOBŘÍCHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 134.

³⁴ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 117, 301.

judikatury³⁵ pro pracovněprávní vztahy aplikovatelné, s čímž nelze než souhlasit, neboť si jistě lze představit, že i v těchto vztazích by aplikace předmětného výkladu při dodržení základních zásad pracovněprávních vztahů mohla být v konkrétní situaci nápomocná.

Obecné pravidlo interpretace *contra proferentem* však bude v pracovněprávních vztazích upozaděno právě výše uvedenou speciální regulací favorizující pro zaměstnance příznivější výklad, a proto se v těchto vztazích neaplikuje.³⁶ Ačkoliv textace ustanovení výslovně hovoří o právním jednání a nikoli o použitém výrazu, jedná se dle názoru komentářové literatury o zjevnou legislativní chybu, přičemž názor opačný, tedy aplikace výkladu právního jednání (namísto výrazu) pro zaměstnance nejpříznivějšího, by představoval rozpor se základními právními zásadami.³⁷

Soukromoprávní zásada *in favorem negotii*, preferující platnost učiněného právního jednání před jeho neplatností, se na základě principu subsidiarity a v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů aplikuje rovněž v pracovněprávních vztazích. Přitom žádná z těchto zásad svoji povahou nevylučuje její uplatnění shodným způsobem vůči oběma smluvním stranám základních pracovněprávních vztahů.³⁸ Zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance totiž dle přesvědčení Drápala nemůže být absolutizována a lze ji chápat pouze v kontextu ostatních základních právních principů. Nemůže tedy ani odůvodňovat, aby názor pouze jedné ze smluvních stran byl považován za podstatnější ani aby smlouvy anebo jiná právní jednání byly bez dalšího interpretovány příznivěji pro zaměstnance než pro zaměstnavatele.³⁹ Na základě uvedeného lze tedy usuzovat, že zásada *in favorem negotii* představuje nutný korektiv zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích, respektující oprávněné zájmy zaměstnavatele. V tomto kontextu je však stále třeba mít na paměti premisu, že ani objektivním výkladem vedoucím k platnosti právního jednání není možné argumentovat proti jasně prokázané skutečné vůli stran, přestože by zakládala neplatnost učiněného právního jednání.⁴⁰ V tomto smyslu je zde patrná současná tendence primátu autonomie vůle smluvních stran.

Rovněž v pracovněprávních vztazích si lze představit situaci, kdy předmětné právní jednání je vázáno na určitou podmínku. Jak kondice suspenzivní, tak rezolutivní však musí splňovat požadavek, že není fakticky ani právně nemožná, jinými slovy že není nesplnitelná

³⁵ Rozsudek NS ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016.

³⁶ Rozsudek NS ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016.

³⁷ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 117.

³⁸ DRÁPAL, L. Platí zásada „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“ v pracovněprávních vztazích? *Právní rozhledy*, 2017, roč. 25, č. 3, s. 97-98.

³⁹ Rozsudek NS ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017.

⁴⁰ MELZER. In MELZER, TÉGL: *Občanský zákoník...*, s. 698.

ani nepřijatelná (nedovolená).⁴¹ Pouze nemožná suspenzivní podmínka má za následek neplatnost právního jednání, k nemožné rezolutivní podmínce se nepřihlíží a na takové právní jednání se hledí jako na nepodmíněné.⁴²

Problematickým se ve světle uvedeného jeví uzavření pracovní smlouvy s rozvazovací podmínkou, např. povinností zaměstnance doplnit si v určitém časovém úseku dosavadní vzdělání. V těchto případech se dovozuje parciální neplatnost právního jednání ve smyslu § 576 OZ, a tudíž platné uzavření nepodmíněné pracovní smlouvy.⁴³ Pokud by však dal zaměstnavatel výpověď vázanou na podmínku, na uvedené jednání nebude nazíráno jako na platné. Shodné stanovisko zaujal NS, podle kterého právní jednání podmiňující vznik právních účinků spojených s doručením výpovědi nejistou skutečností, o níž není známo, zda vůbec nastane, je neplatné.⁴⁴ Tento názor nelze než jako korespondující se zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance akceptovat.

1.4 Neplatnost právního jednání v pracovněprávních vztazích

Neplatnost pracovněprávního jednání z obecného pohledu spočívá v tom, že takové jednání vzniklo a nadále existuje, avšak bez stranami pracovněprávního vztahu původně zamýšlených právních účinků.⁴⁵ Právní jednání může být neplatné pouze za předpokladu, že není zdánlivé neboli nicotné. Zvláštní situaci pak představuje, pokud pracovněprávní jednání nebylo druhé smluvní straně základního pracovněprávního vztahu řádně doručeno, jelikož v tomto případě právní jednání neexistuje, nedochází k nastání jeho účinků, tedy ve své podstatě nejde vůbec o právní jednání.⁴⁶

V případě, že neplatné právní jednání má náležitosti jiného právního jednání, jež je platné, platí dle § 575 OZ toto právní jednání, avšak pouze za předpokladu, že je z okolností zřejmé, že vyjadřuje vůli jednajících osoby. Konverze právního jednání se může uplatnit u právních jednání neplatných jako celek, tj. nikoli v případech částečné neplatnosti dle § 576 OZ, a nastává *ex lege*.⁴⁷ Uvedené lze demonstrovat na příkladu neplatné pracovní smlouvy pro absenci některé z esenciálních náležitostí podle § 34 odst. 1 ZP, kdy si lze představit možnost platného uzavření některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

⁴¹ Tamtéž, s. 547-549.

⁴² DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 128.

⁴³ BĚLINA. Tamtéž, s. 211.

⁴⁴ Rozsudek NS ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013.

⁴⁵ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 130.

⁴⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk 411/0, s. 124; DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 130.

⁴⁷ HANDLAR. In LAVICKÝ: *Občanský zákoník...*, s. 2059-2060.

Absolutní neplatnost pracovněprávního jednání platí dle § 19 ZP výslovně pro situace, kdy nedošlo k udělení předepsaného souhlasu příslušným orgánem, avšak s korektivem, že pouhá absence projednání s odborovou organizací neplatnost takového právního jednání nezpůsobuje. Nedovolenost předmětu jednání nastane též v případě, kdy zaměstnanec jedná v rozporu s ustanovením rozvíjejícím zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance⁴⁸, zakazujícím vzdání se jeho práva *pro futuro* (teleologickou intepretací i přes absenci výslovné dikce, že ke vzdání se musí dojít předem)⁴⁹ poskytovaného ZP, kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.⁵⁰ Následkem této vady je však *ex lege* nicotnost. Pokud by se tedy zaměstnanec vzdal již v uzavírané pracovní smlouvě svého případného nároku na odstupné při výpovědi odůvodněné některým z důvodů dle § 52 písm. a) – d) ZP ve smyslu § 67 odst. 1 a odst. 2 ZP, případně i kdykoliv později, než by bylo odstupné zaměstnavatelem poskytnuto, k uvedenému jednání by se dle § 4a odst. 4 ZP nepřihlíželo.

Přirozeně si lze představit situaci, že zaměstnavatel rozváže se zaměstnancem týž pracovní poměr několika právními jednáními nezávisle za sebou nebo i současně. ZP ani jiný právní předpis nevyklučují rozvázání pracovního poměru více jednáními, jež se v takovém případě samostatně posuzují a samostatně nastávají i jejich právní účinky.⁵¹ ÚS pak ve svém nedávném nálezu tento názor akceptoval, nicméně apeloval, že obecný soud v konkrétním případě musí vždy zvážit, zda několik oddělených souběžných či postupných jednání skutečně vede (a vůbec racionálně může vést) ke skončení pracovního poměru, a že jakékoliv jednání nelze bez dalšího považovat za samostatné.⁵² Judikatura NS v tomto kontextu setrvává na logickém názoru, že pokud skončil pracovní poměr na základě dřívějšího právního jednání, jednání pozdější se jako právní důvod zániku tohoto poměru neuplatní, jakkoli by bylo jinak platné; obdobně ani pozdější neplatné právní jednání o rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit jeho pokračování.⁵³

⁴⁸ § 4a odst. 4 ZP.

⁴⁹ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 124-125.

⁵⁰ Tamtéž, s. 122-124.

⁵¹ Rozsudek NS ze dne 11. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97.

⁵² Nález ÚS ze dne 9. 1. 2018, sp. zn. III. ÚS 3492/17.

⁵³ Rozsudek NS ze dne 26. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000.

2 Neplatná dohoda o rozvázání pracovního poměru

Tento způsob rozvázání pracovního poměru již svým názvem predikuje, že se na rozdíl od výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru i jeho zrušení ve zkušební době jedná o dvoustranné právní jednání. Přitom z pohledu soukromého práva se dohoda jeví jako nejjednodušší a nejoptimálnější způsob skončení pracovního poměru, neboť vyžaduje konsenzu smluvních stran základních pracovněprávních vztahů, jejichž záměrem je pracovní poměr ukončit.⁵⁴ V tomto smyslu je tedy terminologicky zcela nesprávné označení „výpověď dohodou“, jak je poznamenáváno některými autory⁵⁵, jelikož výpověď z pracovního poměru a dohoda o jeho rozvázání jsou dva odlišné instituty. Navíc pro dohodu se mnohá speciální ustanovení určená na ochranu zaměstnance v případě výpovědi neuplatní.

Podstatnými náležitostmi dohody o rozvázání pracovního poměru jsou slovy zákonné dikce konsenzus mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o tom, že pracovní poměr zaniká, a kterým dnem k jeho skončení dojde. Přitom den skončení pracovního poměru nemusí být určen pouze datem nebo uvedením časového období, jehož uplynutím pracovní poměr zaniká, nýbrž též objektivně zjistitelnou budoucí skutečností, a to i když by ke skončení pracovního poměru mělo dojít v ochranné době.⁵⁶ K aplikaci této zvláštní ochrany zaměstnance totiž dochází pouze v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele.

Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, dojde k jeho skončení sjednaným dnem. Není však přípustné, aby byl pracovní poměr ukončen se zpětnými účinky ke dni předcházejícímu samotnému uzavření dohody; pracovní poměr by v takovém případě zanikl dnem sjednání dohody.⁵⁷ Naopak pouhé odložení účinnosti akceptace oferty na uzavření dohody k okamžiku pozdějšímu, než k němuž vyjádření souhlasu s obsahem návrhu dohody o rozvázání pracovního poměru dojde jejím oferentovi, je právem aprobevováno.⁵⁸

Jde-li o situaci, kdy dohoda je iniciována pouze jednou ze stran a v jejím návrhu na uzavření dohody absentuje lhůta k akceptaci návrhu, musí k přijetí dojít okamžitě, případně, byl-li návrh učiněn jinak než přímo, bez zbytečného odkladu, tedy ve lhůtě přiměřené konkrétním okolnostem, umožňující druhé straně rozhodnout se o akceptaci návrhu na

⁵⁴ HORECKÝ. In GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 325-326.

⁵⁵ Např. JOUZA, L. Skončení pracovního poměru – náležitosti projevu vůle zaměstnavatele. *Bulletin advokacie*, 2009, roč. 2009, č. 6, s. 42-43.

⁵⁶ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 293.

⁵⁷ Rozsudek NS ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012.

⁵⁸ Rozsudek NS ze dne 11. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2491/2014.

uzavření dohody s náležitou znalostí a pečlivostí.⁵⁹ Pokud by nedošlo k přijetí bez zbytečného odkladu, byla by původně zamýšlená akceptace považována za novou ofertu a nemohlo by tak jejím prostřednictvím dojít k uzavření původní dohody.

Pokud zaměstnavatel návrh na uzavření dohody ze své strany odůvodní tím, že v případě dotčeného zaměstnance jsou splněny předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru, nelze v tomto jednání spatřovat bezprávnou výhrůžku anebo rozpor s dobrými mravy.⁶⁰ S uvedeným nelze než souhlasit, neboť v daném případě rozhodně nemůže být řeči o *vis absoluta* vylučující vůli zaměstnance, a je tedy v jeho svobodné diskreci, zda se rozhodne dohodu uzavřít, či nikoliv. Obdobně i zaměstnavatel svým jednáním toliko benevolentně využívá mírnějších prostředků určených k ochraně svých oprávněných zájmů.

V rámci dohody o rozvázání pracovního poměru však v souladu s *de lege lata* zásadně není nutné jakýkoliv důvod vůbec uvádět. Pokud zaměstnanec trvá na jeho uvedení, a to především s ohledem na nárok na odstupné v případě odůvodněnosti skončení pracovního poměru některým z výpovědních důvodů dle § 52 písm. a) – d) ZP, zaměstnavatel mu není povinen vyhovět. Mohlo by se tak jevit, že v novele, jíž byla tato původně zákonná povinnost zaměstnavatele, jež však byla nazírána pouze jako proklamativní, a nikoli jako další podstatná náležitost dohody⁶¹, derogována⁶², lze spatřovat, s přihlédnutím k důkaznímu břemeni, jež je na zaměstnance v daných situacích kladeno⁶³, značné oslabení ochrany jeho postavení v pracovněprávních vztazích. V kontextu uvedeného je však třeba si uvědomit, že neplatnost dohody na základě závěrů rozhodovací praxe nezakládá, pokud v dohodě vylíčené důvody neodpovídají skutečné pohnutce stran k jejímu uzavření, v tomto případě je naopak třeba vycházet výlučně z důvodů, jež byly skutečnou kauzalitou skončení pracovního poměru, a nelze tak ani přihlížet k tomu, co bylo či nebylo o těchto důvodech v dohodě samotné obsaženo.⁶⁴ Na aplikaci této interpretace lze usuzovat především právě ve zmíněných situacích, kdy zaměstnanec bude chtít uplatnit svůj nárok na odstupné.

Podmínkou platnosti dohody je rovněž požadavek, aby každá ze stran obdržela jedno její vyhotovení. Tato podmínka nejspíše zůstane obsoletní v případech, kdy dohoda je výsledkem oferty a akceptace učiněných na samostatně podepsaných listinách.⁶⁵ Původní

⁵⁹ Rozsudek NS ze dne 12. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2869/2007.

⁶⁰ Rozsudek NS ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001.

⁶¹ Rozsudek NS ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010.

⁶² Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností ke dni 1. 1. 2012.

⁶³ Rozsudek NS ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001; shodně rozsudek NS ze dne 10. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2654/2006.

⁶⁴ Rozsudek NS ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010.

⁶⁵ KOTTNAUER: *Pracovní právo...*, s. 190.

dikce⁶⁶ vyžadovala po zaměstnavateli vydat zaměstnanci jedno vyhotovení dohody, přičemž v nesplnění této povinnosti nebyla shledávána neplatnost rozvázání pracovního poměru.⁶⁷ V tomto kontextu se tedy lze domnívat, že ani nedodržení aktuálního požadavku jednoho vyhotovení pro každou ze stran by samo o sobě nemohlo způsobit byť i jen relativní neplatnost celé dohody.

Pro platnou dohodu o rozvázání pracovního poměru je konečně zákonem obligatorně předepsána písemná forma. Dle komentářové literatury je s jejím nedodržáním spojena neplatnost absolutní, a to za předpokladu, že nedošlo k dodatečné konvalidaci vady a neplatnost byla určena pravomocným soudním rozhodnutím, jež je odůvodňována především zjevným narušením veřejného pořádku.⁶⁸ Opačný a zároveň majoritní přístup, preferující namísto absolutní neplatnosti relativní, považuje stanovení písemné formy pouze za účelem ochrany jednoho ze subjektů pracovního poměru, kdy se ponechává na jeho vůli, zda se neplatnosti dovolá, či nikoliv.⁶⁹ Lze se domnívat, že s přihlédnutím k dikci § 19 odst. 3 ZP, podle níž neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li ji výlučně sám, jakož i k pojetí absolutní neplatnosti jako možnosti *ultima ratio*, následkem nedodržení písemné formy dohody bude neplatnost relativní, neboť autonomie vůle smluvních stran by v rámci ryze soukromoprávního institutu bilaterální dohody (smlouvy) měla i v pracovněprávních vztazích jednoznačně převažovat.

Přestože právní úprava dohody o rozvázání pracovního poměru se jeví jako kategorická, praxe ukazuje, že především v oblasti následků nedodržení *ex lege* stanovené písemné formy může přinášet interpretační nejasnosti. Musí být nicméně nahlížena v kontextu generální soukromoprávní regulace, včetně smluvní autonomie stran, a s přihlédnutím ke konstantním závěrům vrcholných soudních instancí se lze domnívat, že *de lege lata* představuje srozumitelnou a vyčerpávající úpravu, jež zároveň vytváří efektivní instrument k proporcionalní realizaci zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance korelující s oprávněnými zájmy zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích.

⁶⁶ § 49 odst. 3 ZP, ve znění účinném do 31. 12. 2011.

⁶⁷ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu.* Praha: Auditorium, 2009, s. 84.

⁶⁸ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 295-296.

⁶⁹ BEZOUŠKA, P. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 18, s. 662; KOCOUREK, DOBŘICHOVSKÝ: *Pracovní právo...*, s. 138.

3 Neplatná výpověď daná zaměstnavatelem

Výpověď jako jeden ze čtyř způsobů rozvázání pracovního poměru představuje jednostranné právní jednání v pracovněprávních vztazích, na základě něhož dochází ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby⁷⁰ a pokud není ve výpovědi uvedena vůbec či je stanovena chybně, ke skončení pracovního poměru dojde uplynutím zákonné výpovědní doby.⁷¹ Jedná se o projev vůle jedné strany základního pracovněprávního vztahu, nezávislý na vůli strany druhé.⁷² Nedodržení zákonem stanovené písemné formy má *ex lege* za následek, že se k takové výpovědi nepřihlíží, dochází tedy k její zdánlivosti. Účinky výpovědi mohou nastat jedině řádným doručením, v případě výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci ve smyslu § 334 ZP do vlastních rukou.⁷³ Účinné doručení dle závěrů judikatury nepředstavuje osobní předání pouhé fotokopie namísto originální, vlastnoručně podepsané listiny do vlastních rukou zaměstnance⁷⁴, jelikož v souladu s novou koncepcí od 1. 1. 2012 by v tomto případě právní jednání neexistovalo, jeho právní účinky by vůbec nenastaly.⁷⁵

Zaměstnanec není po obsahové stránce ve výpovědi zákonem nijak omezen, dle § 50 odst. 3 ZP ji lze dát z jakéhokoliv důvodu nebo i bez jeho uvedení. Naproti tomu na výpověď danou zaměstnavatelem jsou kladeny materiální nároky kogentní povahy, *in concreto* zákonný taxativní výčet výpovědních důvodů, z nichž zvolený musí být dle § 50 odst. 4 ZP ve výpovědi skutkově vymezen tak, aby nemohlo dojít k jeho záměně s jiným důvodem, a nelze jej ani dodatečně měnit. Nesouladný postup by měl za následek neplatnost výpovědi. Přesto lze při komparaci s jinými členskými státy EU uvedené požadavky shledat za adekvátní, když např. podle z pohledu evropského konsenzu unikátní protekcionářské nizozemské úpravy je ke každému vypovězení pracovního poměru na dobu neurčitou ze strany zaměstnavatele *ex lege* vyžadováno, jen s restriktivními výjimkami, předchozího souhlasu orgánu veřejné moci, anebo zrušení pracovní smlouvy soudem.⁷⁶

Lze se domnívat, že v případech výpovědi z jiného než zákonného důvodu nebo úplné absence skutkového vymezení výpovědního důvodu, nikoli však v případech jeho pouhého

⁷⁰ HŮRKA, P. In HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 191.

⁷¹ Rozsudek NS ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.

⁷² BĚLINA. In BĚLINA: *Pracovní právo...*, s. 197.

⁷³ HORECKÝ. In GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 329-330.

⁷⁴ Rozsudek NS ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010.

⁷⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk 411/0, s. 124; DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 456.

⁷⁶ JACOBS, A. *Labour Law in The Netherlands*. The Hague: Kluwer Law International, 2004, s. 100.

materiálního nenaplnění z pohledu zaměstnance⁷⁷, se bude vždy jednat o neplatnost absolutní, a to z důvodu rozporu se zákonem a současného zjevného narušení veřejného pořádku ve smyslu § 588 OZ, především s ohledem na skutečnost, že zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance dle dikce § 1a odst. 2 ZP explicitně vyjadřuje jednu z hodnot chránících veřejný pořádek v pracovněprávních vztazích. Dojde-li však k neurčitému nebo nesrozumitelnému vymezení výpovědního důvodu a není-li možné tyto nedostatky odstranit ani interpretací projevu vůle zaměstnavatele za aplikace výkladových pravidel, jedná se o nicotné právní jednání, k němuž se nepřihlíží, a na výpověď se hledí, jako by v ní důvod vůbec nebyl obsažen, tj. taková výpověď by byla absolutně neplatná.⁷⁸

Pokud by zaměstnavatel výpovědní důvod ve výpovědi dodatečně změnil, následkem by, stejně jako v případě vad spočívajících v absenci jeho skutkového vymezení nebo v jeho neurčitém anebo nesrozumitelném vymezení, nepřekonaném pomocí interpretačních pravidel, byla absolutní neplatnost. Důvod k tomuto závěru lze při reflexi formálně systematického výkladu ustanovení § 50 odst. 4 ZP spatřovat především v postupu zaměstnavatele v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích chránící veřejný pořádek.

Na druhou stranu se lze v odborné literatuře setkat s názorem, že v určitých situacích by dané jednání mohlo být považováno za neplatné toliko relativně, s možností následné konvalidace či ratihabice, jelikož narušení veřejného pořádku nebude dosahovat takové intenzity, aby mohlo být označeno za zjevné, a že je tedy při rozhodnutí, zda výpověď posoudit jako absolutně či relativně neplatnou, nutné vždy zohlednit individuální okolnosti konkrétního případu.⁷⁹ Absolutní neplatnost by z obecného pohledu sice měla představovat až krajní mezi, působit *ultima ratio*, avšak pokud rozpor s veřejným pořádkem není nepochybný, o rozpor se vůbec nemůže jednat a takové právní jednání není neplatné ani relativně.⁸⁰ Dle komentářové literatury však to, jedná-li se o neplatnost absolutní či relativní, nemění nic na skutečnosti, že na učiněné jednání se hledí jako na platné, nebyla-li jeho neplatnost vyslovena pravomocným rozhodnutím soudu v řízení iniciovaném žalobou podle § 72 ZP.⁸¹

Pokud zaměstnavatel ve výpovědi výpovědní důvody kumuluje, je třeba je s ohledem na případnou neplatnost posuzovat každý samostatně a jestliže pracovní poměr skončí na

⁷⁷ JANŠOVÁ, M., FUKA, J. Nové pojetí neplatnosti mění pracovní právo. *Právní rádce*, 2014, roč. 22, č. 5, s. 57.

⁷⁸ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 300-301; ke shodnému závěru spojenému s absolutní neplatností v daném případě dospívá též KOTTNAUER: *Pracovní právo...*, s. 192.

⁷⁹ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 136; JANŠOVÁ, FUKA: *Nové pojetí neplatnosti...*, s. 55-56.

⁸⁰ MELZER. In MELZER, TÉGL: *Občanský zákoník...*, s. 785-786; HANDLAR. In LAVICKÝ: *Občanský zákoník...*, s. 2136.

⁸¹ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 438-439.

základě některého z nich, ostatní ve výpovědi uplatněné důvody se tím stávají obsoletními.⁸² Přitom je dle judikatury vždy nezbytné zákonný důvod výpovědi jednoznačně konkretizovat, aby bylo bez jakýchkoli pochybností zřejmé, jaké skutečné důvody vedou zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru.⁸³ Případné nejasnosti spočívající v neurčitosti či nesrozumitelnosti zaměstnavatelova projevu vůle v rámci výpovědi je sice možné eliminovat jeho interpretací, nikdy však nelze zcela nahradit nebo i jen doplnit vůli, již v rozhodné době zaměstnavatel neměl, případně sice měl, ale neprojevil.⁸⁴

Z výše nastíněných důvodů lze usuzovat, že výpověď daná zaměstnavatelem je předmětem pracovněprávních sporů o neplatnost výpovědi mnohem častěji, a proto se práce blíže nezaobírá výpovědí ze strany zaměstnance. Zákonný katalog výpovědních důvodů zakotvených v § 52 písm. a) – h) ZP je s přihlédnutím k rozdělení v odborné literatuře⁸⁵ a ke konceptu příslušné úmluvy Mezinárodní organizace práce⁸⁶ pro větší přehlednost roztrženo do tří základních skupin. Hlavním předmětem zájmu je pak především analýza hojné judikatury nejen pracovněprávního senátu NS vztahující se k dané problematice.

3.1 Výpověď z tzv. organizačních důvodů

Do první skupiny jsou řazeny výpovědní důvody dle § 52 písm. a) – c) ZP. Za organizační změny jsou v tomto kontextu považovány veškeré „okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické (hospodářské) či jiné povahy“ s vlivem na provoz zaměstnavatelova obchodního závodu či výkon jeho dalších aktivit, pro něž z objektivního pohledu nemá nadále možnost přidělovat zaměstnanci práci vůbec, v místě sjednaném jako místo výkonu práce nebo z důvodu jeho nadbytečnosti.⁸⁷ V první podkapitole jsou diskutovány výpovědní důvody dle § 52 písm. a) a písm. b) ZP, následované výpovědí odůvodněnou dle § 52 písm. c) ZP.

3.1.1 Výpověď z důvodu zrušení nebo přemístění zaměstnavatele či jeho části

Dojde-li ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, zaměstnavatel pozbývá možnost zaměstnance dále zaměstnávat z důvodu objektivní nemožnosti přidělovat mu práci na základě pracovní smlouvy vůbec nebo ve své zrušené části, v níž dosud zaměstnanec práci

⁸² Rozsudek NS ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

⁸³ Rozsudek NS ze dne 19. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3316/2014.

⁸⁴ Rozsudek NS ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdo 946/96; shodně rozsudek NS ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016.

⁸⁵ Viz HORECKÝ. In GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 334-335; HŮRKA. In HŮRKA: *Pracovní právo...*, s. 195.

⁸⁶ Srov. čl. 2 odst. 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.

⁸⁷ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 317.

vykonával.⁸⁸ Vždy se bude jednat o zrušení zaměstnavatele, přestane-li bez ohledu na důvod podnikat, tedy provozovat obchodní závod, nebo vykonávat jiné činnosti, pro něž byli zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnáváni, a to bez přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na právního nástupce (přejímajícího zaměstnavatele).⁸⁹ Výpověď na základě organizačního opatření, jímž zaměstnavatel sleduje pouhé utlumení výrobních či jiných činností, aniž by současně docházelo k úplnému zastavení aktivit, by byla neplatná, neboť se v tomto případě nejedná o zrušení zaměstnavatele nebo jeho části.⁹⁰ Lze však usuzovat na tzv. částečnou nezaměstnanost ve smyslu § 209 odst. 1 ZP, vytvářející jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP.

Částí zaměstnavatele se pak v souladu se závěry judikatury rozumí především pobočka ve smyslu § 503 OZ a dále jakákoli organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace vyvíjející relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů zaměstnavatele, většinou uvedená v interním organizačním předpisu, s vlastními vyčleněnými prostředky (např. budovy, stroje) a prostory k provozování této své činnosti.⁹¹ Pro platnost výpovědi z důvodu zrušení části zaměstnavatele se vyžaduje, že zaměstnavatel nadále nehodlá provozovat relativně samostatnou činnost, jíž se jeho část dosud podílela na plnění předmětu činnosti zaměstnavatele samotného, čímž dochází k pozbytí možnosti přidělovat ve zrušované části působícímu zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy.⁹²

Při pouhém přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nedochází k objektivní ztrátě zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci sjednaný druh práce dle pracovní smlouvy, avšak zaměstnavatel nemůže práci přidělit ve sjednaném místě jejího výkonu, a to výlučně z důvodu svého přemístění, případně přemístění své části, v níž zaměstnanec dosud působil, do místa, kde na základě pracovní smlouvy není povinen práci pro zaměstnavatele vykonávat.⁹³ V praxi často dochází ke sjednání místa výkonu práce v pracovní smlouvě jako sídla zaměstnavatele. Pokud v takovém případě dojde ke změně sídla, jedná se o přemístění zaměstnavatele odůvodňující výpověď⁹⁴ a závěr o její neplatnosti je v dané situaci nutno odmítnout. Na opačný závěr by přirozeně bylo nutno usuzovat, pokud by samotná změna sídla na převedení podnikání či provozu jiných činností zaměstnavatele na jiné místo neměla žádný vliv.⁹⁵

⁸⁸ Rozsudek NS ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2318/2005.

⁸⁹ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 317-318.

⁹⁰ Rozsudek NS ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

⁹¹ Rozsudek NS ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

⁹² Rozsudek NS ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96; shodně rozsudek NS ze dne 27. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2296/2012.

⁹³ Rozsudek NS ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2318/2005.

⁹⁴ Rozsudek NS ze dne 23. 5. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.

⁹⁵ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 319.

Účinná právní úprava výpovědi z důvodu zrušení nebo přemístění zaměstnavatele či jeho části tedy ve světle výše uvedeného, po nutné reflexi závěrů judikatury vrcholných soudních instancí, nepůsobí jako kontraproduktivní a zároveň představuje přiměřenou ochranu zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, s přihlédnutím k nutným oprávněným zájmům zaměstnavatele spojených se signifikantními opatřeními organizačního charakteru.

3.1.2 Výpověď z důvodu nadbytečnosti

Předpoklady nejkompexnějšího z organizačních výpovědních důvodů, a zároveň v praxi vůbec nejčastějšího⁹⁶, vymezuje především konstantní judikatura, upřesňující textaci příslušného zákonného ustanovení, a tím i podmínky platné výpovědi.

V rámci tohoto výpovědního důvodu se rozlišují tři základní předpoklady, *in concreto* zaměstnavatel musí primárně přijmout literou zákona „rozhodnutí o změně jeho úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách“ (tj. rozhodnutí o organizační změně), na základě něhož se konkrétní zaměstnanec pro zaměstnavatele stává nadbytečným. Nutná je přitom jistá příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, zaměstnanec se tedy stává nadbytečným právě v důsledku přijetí a provedení takového rozhodnutí.⁹⁷ Rozhodnutí zaměstnavatele však není právním jednáním, ale pouhým tzv. faktickým jednáním⁹⁸, jež u zaměstnavatele právnické osoby bude zásadně činit statutární orgán nebo jím pověřená osoba, např. personální ředitel⁹⁹, u obce pak rada obce¹⁰⁰.

Rozhodnutí o organizační změně přirozeně vychází z konkrétních a aktuálních potřeb zaměstnavatele a jeho podkladem musí být „objektivně odůvodněný odhad trvalého odpadnutí možnosti zaměstnávat“¹⁰¹, nicméně kritérium výběru těmito změnami dotčených osob, tj. nadbytečných zaměstnanců, jakkoli je ponecháno na svobodné vůli zaměstnavatele, přesto musí podléhat korektivě spočívající v zákazu jejich rozlišování podle nepřipustných diskriminačních kritérií, např. věku.¹⁰² Směřovalo-li by rozhodnutí na základě svého obsahu nebo účelu, a to po posouzení v jeho úplnosti, souvislostech a logické návaznosti¹⁰³, k jinému

⁹⁶ FUKA, J. *Výpověď z důvodu organizačních změn v nedávné judikatuře Nejvyššího soudu* [online]. epravo.cz, 1. 9. 2016 [cit. 12. 2. 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-z-duvodu-organizacnich-zmen-v-nedavne-judikature-nejvyssiho-soudu-102873.html>>.

⁹⁷ Rozsudek NS ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4585/2015.

⁹⁸ Rozsudek NS ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

⁹⁹ Rozsudek NS ze dne 12. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3762/2010.

¹⁰⁰ Rozsudek NS ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4521/2011.

¹⁰¹ BEZOUŠKA. In BEZOUŠKA, IVANCO: *Pracovní právo...*, s. 102.

¹⁰² Nález ÚS ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

¹⁰³ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 321.

cíli, jednalo by se v daném případě pochopitelně o neplatnou výpověď.¹⁰⁴ Odlišná situace by však nastala, pokud by rozhodnutí o organizační změně podle svého skutečného smyslu odpovídalo zákonným kritériím, avšak organizační změnou sledovaný efekt by pouze nebyl později dosažen nebo by se přijatá změna ukázala jako neúčinná.¹⁰⁵ V takovém případě by výpověď byla platná, neboť by zaměstnavateli jen stěží bylo lze klást za vinu, co objektivně vzato nemůže sám nijak ovlivnit.

Důležité z časového hlediska je především judikaturou dovozené kritérium, pro platnost výpovědi vyžadující skončení pracovního poměru zaměstnance ne dříve než v pracovním dni předcházejícím dni účinnosti přijatých organizačních změn.¹⁰⁶ Toto omezení se však netýká vydání (přijetí) rozhodnutí, proto k výpovědi lze přistoupit ihned poté a jeho účinnost odložit tak, aby byla uvedena podmínka splněna, tj. aby výpovědní doba uplynula nejdříve den před účinností předmětného rozhodnutí o organizačních změnách.¹⁰⁷ Jedině tak lze dostát podmínce kauzálního nexu mezi tímto rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance. Bez ohledu na názor, že uvedený výklad je z pohledu zaměstnavatele poněkud striktní, neboť nadbytečným se zaměstnanec v praxi často stává fakticky dříve než se organizační změny stanou účinnými¹⁰⁸, nezbyvá než toto kritérium respektovat.

Požadavky na určení samotného okruhu nadbytečných zaměstnanců jsou vykládány jednoznačně ve prospěch zaměstnavatele, když může být v rozhodnutí o organizační změně vyjádřen druhem práce i jakýmkoliv jiným způsobem, např. uvedením profesní skupiny, zrušovaného organizačního útvaru¹⁰⁹, určením výší platu nebo zařazením do platové třídy¹¹⁰.

Nutno poznamenat, že výpověď pro nadbytečnost není podmíněna ani absolutním snížením počtu zaměstnanců. K platné výpovědi může dojít i v případě jeho zvyšování, protože zaměstnavatelé mohou regulovat nejen počet, ale také kvalifikační složení zaměstnanců tak, aby odpovídalo jejich potřebám.¹¹¹ Pokud by se však jednalo o pouhou změnu organizačního uspořádání zaměstnavatele či nahrazení činnosti dosavadního zaměstnance jinými stávajícími nebo nově přijatými zaměstnanci, nelze shledat nadbytečnost.¹¹² A to ani tehdy, bylo-li by nahrazení odůvodněno vyšší kvalifikací

¹⁰⁴ Rozsudek NS ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003.

¹⁰⁵ Rozsudek NS ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011; shodně rozsudek NS ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014.

¹⁰⁶ Rozsudek NS ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1797/97; shodně rozsudek NS ze dne 4. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1790/2000.

¹⁰⁷ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 321.

¹⁰⁸ FETTER, R. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost. *Právní rádce*, 2010, roč. 18, č. 6, s. 26.

¹⁰⁹ Rozsudek NS ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013.

¹¹⁰ Rozsudek NS ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2457/2015.

¹¹¹ Rozsudek NS ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.

¹¹² Rozsudek NS ze dne 10. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 317/2015.

nahrazujících zaměstnanců; v úvahu by v takovém případě mohla přicházet jedině výpověď dle § 52 písm. f) ZP.¹¹³ Nadbytečným se zaměstnanec stává i tehdy, pokud na základě rozhodnutí o organizační změně odpadne i jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo některá z více dosud vykonávaných prací.¹¹⁴

Ve světle aktuální judikatury je v tomto kontextu nezbytné reflektovat odlišné konsekvence v situacích spojených se sjednáváním kratší nebo naopak delší pracovní doby. Realizace rozhodnutí o organizační změně totiž může spočívat též ve sjednání kratší pracovní doby se zaměstnanci vykonávajícími práci ve stanovené týdenní pracovní době. Pokud takový zaměstnanec, jehož práce je v daném rozsahu nadále nepotřebná, příslušnou dohodu o změně obsahu pracovního poměru odmítne, výpověď ze strany zaměstnavatele nelze označit za neplatnou, neboť zde je dán důvod nadbytečnosti.¹¹⁵ K opačnému závěru je však nutné se přiklonit v případě, kdy organizační změna spočívá ve zrušení pracovního místa s kratší pracovní dobou a jeho následným nahrazením jiným pracovním místem se shodným druhem práce, avšak se stanovenou týdenní pracovní dobou, a to i tehdy, pokud by zaměstnavatel nadbytečnému zaměstnanci před výpovědí příslušnou dohodu o změně obsahu pracovního poměru nabídl.¹¹⁶ V tomto případě judikatura shledala absenci příčinné souvislosti mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností zaměstnance, čemuž lze jedině přisvědčit, především s ohledem na nutný projev zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

Ve vztahu příčinné souvislosti k ochranné době lze podotknout, že pro její posouzení je nerozhodné, že zaměstnanci se v důsledku ochranné doby v souladu s úpravou zákazu výpovědi prodloužila doba trvání pracovního poměru. Platnost právních jednání je totiž třeba posuzovat výlučně k okamžiku a v souvislosti s okolnostmi, kdy byla učiněna.¹¹⁷ Rozhodující pro posouzení kauzálního nexu je naopak kritérium již zmíněného maximálního přípustného časového intervalu jednoho pracovního dne před skončením pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti, aplikované pro účinnost přijímaných organizačních změn.

Vedle esenciálních náležitostí rozhodnutí zaměstnavatele nemusí splňovat zvláštní formální předpoklady, jelikož žádný právní předpis nestanoví, že by muselo být vydáno výlučně písemně, ba dokonce zaměstnavatelem jakkoli vyhlášeno či zveřejněno jiným způsobem; zaměstnanec může být s obsahem seznámen až v samotné výpovědi z pracovního

¹¹³ JOUZA, L. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie*, 2015, roč. 2015, č. 1-2, s. 37.

¹¹⁴ Rozsudek NS ze dne 22. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2972/2008.

¹¹⁵ Rozsudek NS ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.

¹¹⁶ Rozsudek NS ze dne 22. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4485/2016.

¹¹⁷ Rozsudek NS ze dne 11. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 790/2013.

poměru.¹¹⁸ Písemnou formu lze však s ohledem na zaměstnavatelovu povinnost tvrzení a důkazní v případném sporu o neplatnost výpovědi, a to povinnost výlučnou, i kdyby se v tomto kontextu mělo jednat o součást obchodního tajemství¹¹⁹, jen doporučit.

Za zmínku konečně stojí i postoj judikatury k důslednému rozlišování analyzovaného výpovědního důvodu a výpovědi dle § 52 písm. f) ZP. Pokud totiž zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků, nemůže výpověď dle § 52 písm. c) ZP jako platná obstát, jelikož v takovém případě lze pracovní poměr platně vypovědět toliko za splnění všech předpokladů dle § 52 písm. f) část věty za středníkem ZP.¹²⁰ Přijatelným závěrem tedy je, že neuspokojivé výsledky zaměstnance nemohou být důvodem k přijetí rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách, jelikož by v tomto případě nemohlo dojít k naplnění teleologie zákonné úpravy.

Nejeví se zajisté překvapivým, že k jednotlivým požadavkům platnosti výpovědi, vztahujícím se konkrétně k diskutovanému výpovědnímu důvodu, pro zástupce první skupiny subjektů základních pracovněprávních vztahů, tedy zaměstnavatele, co se využitelnosti v praxi týče oblíbenému, pro zástupce skupiny druhé, zaměstnance, již z pochopitelných důvodů o poznání méně, se vedle doktríny nesčetněkrát vyjádřila rovněž judikatura. Lze se domnívat, že specifikace těchto kritérií je v tomto případě zcela na místě a s přihlédnutím ke konstantním soudním závěrům lze konstatovat, že nijak nekonstituují neefektivnost právní úpravy, ba naopak značně napomáhají udržitelnosti principů legitimního očekávání a právní jistoty, nutných též v pracovněprávních vztazích.

3.2 Výpověď z dlouhodobých zdravotních důvodů na straně zaměstnance

Druhou kategorií představují výpovědní důvody související s negativními změnami zdravotního stavu zaměstnance dlouhodobějšího charakteru. Konkrétně spočívají v nemožnosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice [výpověď dle § 52 písm. d) ZP] a v dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti zaměstnance [výpověď dle § 52 písm. e) ZP].

Na základě zákonné presumpce má pozbytí pracovní způsobilosti zaměstnance v obou zmíněných případech stanovit „lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb“ nebo rozhodnutí správního orgánu tento posudek přezkoumávající. V souvislosti s přijetím zákona o specifických zdravotních službách¹²¹ došlo k celkové modifikaci

¹¹⁸ Rozsudek NS ze dne 15. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1138/2011.

¹¹⁹ Rozsudek NS ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004.

¹²⁰ Rozsudek NS ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4585/2015.

¹²¹ Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

původního náhledu na povahu těchto posudků jako na správní rozhodnutí. Aktuálně totiž v souladu se závěry judikatury, reflektujícími koncepci citovaného zákona, lékařské posudky „autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem)“ nestanovují pozbytí dlouhodobé zdravotní způsobilosti posuzovaného zaměstnance vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a představují toliko „nezávazné dobrozdání o zdravotním stavu zaměstnance“.¹²² Z lékařského posudku lze tedy vycházet jen tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a není-li neurčitý nebo nesrozumitelný, jinak je v průběhu soudního řízení nutno v této věci provést dokazování, zejm. znaleckými posudky.¹²³

Ve své podstatě se tak zákonný požadavek lékařského posudku od poskytovatele pracovnělékařských služeb nebo přezkumného rozhodnutí správního orgánu jako předpoklad výpovědi z výše uvedených důvodů stává obsoletním.¹²⁴ V tomto kontextu lze za překonaný považovat též závěr, že lékařský posudek musí, jako kritérium platné výpovědi, obsahovat výslovné nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost uvedené vyjádření, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl zdravotní způsobilost dosavadní práci nadále vykonávat dlouhodobě, tj. předpokládá-li se dle poznatků lékařské vědy trvání nezpůsobilosti delší než jeden rok.¹²⁵

Ve světle uvedeného chápání nezávaznosti lékařského posudku lze usuzovat, že výpověď z pracovního poměru nebude neplatná jen z toho důvodu, že k ní zaměstnavatel přistoupil, aniž by měl posouzení zdravotního stavu zaměstnance *a priori* k dispozici.¹²⁶ Tento závěr, ač NS opakovaně potvrzený¹²⁷, však příliš nekoresponduje se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, která jakkoli v pracovněprávních vztazích nemůže platit absolutně, v dotčeném případě se jeví být příliš upozaděna ochranou oprávněných zájmů zaměstnavatele, jenž by svého judikaturou přiznaného postavení mohl zneužívat.

Z druhého pohledu však může v praxi docházet ke značně absurdním situacím, neboť ačkoliv jsou lékařské posudky nyní chápány jako nezávazné, je z hlediska zdravotní neschopnosti zaměstnance vykonávat práci určení její rozhodné příčiny, pokud odhlédnuto od významu pro vznik nároku na odstupné v případě výpovědi dle § 52 písm. d) ZP nebo dohody z téhož důvodu, ve skutečnosti zcela irelevantní. Právě to je však po zaměstnavatelích, kteří

¹²² Rozsudek NS ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.

¹²³ Rozsudek NS ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4972/2015.

¹²⁴ ŠIMEČKOVÁ, E. Povaha lékařského posudku jako podkladu pro skončení pracovního poměru. In BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 111-112; shodně DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 328, 329-330.

¹²⁵ Rozsudek NS ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010.

¹²⁶ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 328.

¹²⁷ Srov. např. usnesení NS ze dne 19. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2398/2015; shodně rozsudek NS ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5557/2015.

v konkrétním případě musí determinovat správný výpovědní důvod, pod hrozbou neplatné výpovědi, fakticky vyžadováno a jejich postavení je v tomto smyslu dokonce přirovnáváno k „Sofiině volbě“.¹²⁸ V tomto kontextu je zástupci akademické sféry navrhována redukce dotčených dvou výpovědních důvodů pouze na jeden, obsahující veškeré příčiny dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti zaměstnance (jak ty přímo související s výkonem práce, tak tzv. obecná onemocnění), aby bylo předejito právní nejistotě zaměstnavatelů ohledně platnosti výpovědi, jež se za současného stavu jeví jako téměř neúnosná.¹²⁹ Odlišný názor reprezentuje apel na zvrácení současného chápání lékařského posudku, když jej požaduje jako obsahově závazné a presumpcí správnosti nadané obligatorní kritérium k naplnění výpovědního důvodu.¹³⁰ S přihlédnutím k postoji vrcholných soudů a tendencím, jež v průběhu poslední doby nenaznačily nijaký nástin zásadního zlomu, se lze domnívat, že prve zmíněná alternativa vycházející z konceptu předchozího zákoníku práce¹³¹ by jednoznačně byla ku prospěchu aktuálně účinné úpravy výpovědních důvodů, jež by se stala přehlednější a pro praktické výklady též efektivnější.

Rozdílná situace však nastane, pokud lékařský posudek poskytovatele pracovnělékařských služeb nebo přezkumné rozhodnutí správního orgánu anebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví o dosažení nejvyšší přípustné expozice, jehož pojetí jakožto závazného správního rozhodnutí však přetrvává, neabsentuje. Nutnou podmínkou v těchto situacích je totiž povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci ve smyslu § 41 odst. 1 písm. a) a písm. b) ZP.¹³² Pouze nebyla-li by práce vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem ani kvalifikaci, je teprve možno přistoupit k výpovědi. V opačném případě, jak bylo akceptováno i judikaturou¹³³, by bylo nutno usuzovat na neplatnost výpovědi.

Lze si konečně představit situaci, kdy zaměstnavatel za účelem zaměstnávání zaměstnance prací odpovídající aktuálnímu zdravotnímu stavu vyvolanému nemocí z povolání vytvoří nové pracovní místo, na něž bude dotčený zaměstnanec převeden. Pokud však následně dojde ke zrušení takového místa rozhodnutím zaměstnavatele, jež není přijímáno z organizačních důvodů ve smyslu § 52 písm. c) ZP, výpověď by v tomto případě,

¹²⁸ TOMŠEJ, J. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů zaměstnance. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, 2016, roč. 62, č. 4, s. 87.

¹²⁹ STRÁNSKÝ, J., KADLUBIEC, V. Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. *Právní rozhledy*, 2017, roč. 25, č. 8, s. 290.

¹³⁰ TOMŠEJ, J. *Skončení pracovního poměru...*, s. 92; shodného názoru na lékařský posudek jako materiální podmínku platné výpovědi jsou zřejmě též KOCOUREK, DOBŘIČHOVSKÝ: *Pracovní právo...*, s. 146.

¹³¹ Srov. § 46 písm. d) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006.

¹³² BĚLINA, T. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 254-255.

¹³³ Rozsudek NS ze dne 5. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012.

i když by jinak byla v souladu s § 52 písm. d) ZP, nemohla být posouzena jako platná.¹³⁴ Tento závěr nelze než uvítat, jinak by mohla být zjevně otevřena cesta k případnému nepřijatelnému účelovému obcházení zákona ze strany zaměstnavatele.

Oba výpovědní důvody spojené s negativními změnami zdravotního stavu zaměstnance vyžadují citlivou úpravu pro obě strany základních pracovněprávních vztahů, reflektující nejen s nimi spojenou, pro zaměstnance zásadně značně tíživou životní situaci. Za současného stavu je však koncepce právní úpravy, jak je nazírána vrcholnými soudními instancemi, podstatně rozkolísaná. *De lege ferenda* lze proto ve světle uvedeného doporučit její vyvážení, jelikož nelze připustit, aby ochrana zaměstnance v pracovněprávních vztazích byla zcela zjevně nepřiměřenou oprávněným zájmům zaměstnavatele.

3.3 Výpověď z důvodů spočívajících v osobě zaměstnance

Do třetí skupiny jsou zařazeny výpovědní důvody s přímou vazbou na zaměstnance, jež však nemají žádnou souvislost s jeho zdravotním stavem a případnou následnou pracovní nezpůsobilostí. Konkrétně se jedná o regulaci obsaženou v § 52 písm. f) – h) ZP. První podkapitola je věnována výpovědi z důvodu nesplnění předpokladů anebo požadavků pro výkon sjednané práce bez zavinění zaměstnavatele, včetně neuspokojivých pracovních výsledků. Následně je analyzována výpověď pro porušení pracovní povinnosti, odstupňované podle intenzity jako zvlášť hrubé, závažné a méně závažné a současně soustavné. Zákonný katalog výpovědních důvodů uzavírá výpověď z důvodu porušení povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce zvlášť hrubým způsobem.

3.3.1 Výpověď dle § 52 písm. f) ZP

V rámci tohoto ustanovení jsou diferencovány „předpoklady“ stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, jež nejsou zaměstnancem splňovány, a „požadavky“ kladené na řádný výkon sjednané práce, které zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele. Na toto zavinění by bylo možno usuzovat, pokud např. vedoucí zaměstnanci vydávají ambivalentní pokyny či umožňují podřízeným zaměstnancům získat neoprávněných benefitů.¹³⁵ Zvláštní nesplňování požadavků je pak spatřováno v „neuspokojivých pracovních výsledcích“ zaměstnance.

Předpoklady pro výkon určitého druhu práce jsou stanoveny právními předpisy především v zájmu zajištění kvality práce nebo zachování bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu pracovní činnosti a spočívají zejm. v dosažení určitého vzdělání, kvalifikace nebo

¹³⁴ Rozsudek NS ze dne 9. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 547/2012.

¹³⁵ KOTTNAUER: *Pracovní právo*..., s. 209.

dovedností.¹³⁶ Umožňuje-li právní předpis stanovující předpoklady pro výkon sjednané práce jejich nedostatek zaměstnanci prominout, nemůže být platně dána výpověď, pokud se zaměstnavatel rozhodl, že je po zaměstnanci nikoli jen dočasně nebude požadovat.¹³⁷

Pokud by měl zaměstnanec vykonávat v pracovní smlouvě dohodnutou práci, k jejímuž výkonu však není objektivně zdravotně způsobilý, nemůže se jednat o porušení právních předpisů, a tedy ani o naplnění výpovědního důvodu.¹³⁸ Na opačný závěr však nutno usuzovat, pokud by zaměstnanec příslušné předpoklady nesplňoval pouze ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.¹³⁹

Hodný zmínění je zajisté aktuální náhled ÚS na danou problematiku. Pokud zaměstnavatel právním předpisem, a to nejen všeobecným, ale i interním obecně závazným, stanoví kvalifikační požadavky pro výkon určité profese, odpovídající pracovnímu zařazení, jedná se o nešikanózní, „zcela legitimní a ospravedlnitelný požadavek“.¹⁴⁰ Pokud se však např. absence požadovaného vzdělání začala u zaměstnance negativně projevovat, pak bez ohledu na to, že byl v minulosti po jistou dobu, navzdory nesplnění tohoto požadavku, zaměstnáván, je výpovědní důvod dán.¹⁴¹ Ve svém pozdějším nálezu však ÚS zdůraznil, že pokud zaměstnanec danou práci již vykonává, a to i několik let, musí být preferován v maximální možné míře zdrženlivý, citlivý přístup, jelikož praktické poznatky a zkušenosti jsou v reálném životě pro většinu profesí v mnoha ohledech relevantnější než dosažené teoretické vzdělání.¹⁴² Tomuto názoru lze principiálně zajisté přisvědčit, nicméně jej není možné generalizovat a s přihlédnutím k relevantním okolnostem konkrétního případu a dotčeného zaměstnání je nutno vždy důsledně rozlišovat, zda je skutečně převažujícím zájmem favorizovat sféru praktickou před teoretickou.

Naproti tomu požadavky vytyčené zaměstnavatelem pro řádný výkon práce se vztahují přímo k zaměstnancem vykonávané práci¹⁴³ a předpokladem je jejich racionální báze, oprávněnost a objektivní ospravedlnitelnost.¹⁴⁴ Mohou být formulovány individuálně, zejm. v rámci pracovní smlouvy nebo pracovní náplně, nebo též kolektivně, zejm. interními předpisy, hromadnými příkazy či morálními kodexy zaměstnavatele.¹⁴⁵ Odůvodněnost

¹³⁶ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 331.

¹³⁷ Rozsudek NS ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011.

¹³⁸ Rozsudek NS ze dne 27. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 451/2015.

¹³⁹ Rozsudek NS ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015.

¹⁴⁰ Nález ÚS ze dne 13. 8. 2015, sp. zn. II. ÚS 705/14.

¹⁴¹ Tamtéž.

¹⁴² Nález ÚS ze dne 10. 2. 2017, sp. zn. II. ÚS 3350/15.

¹⁴³ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 332.

¹⁴⁴ BEZOUŠKA. In BEZOUŠKA, IVANCO: *Pracovní právo...*, s. 102.

¹⁴⁵ JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 9, s. 21.

výpovědi pro nesplňování požadavků zaměstnavatele byla v praxi shledána např. v nepoužívání oděvu předepsaného zaměstnavatelem.¹⁴⁶

Speciální režim pro výpověď nastává, dochází-li ze strany zaměstnance k neuspokojivým pracovním výsledkům, a to bez byt' i jen nedbalostního zavinění, což odlišuje tuto situaci od výpovědi dle § 52 písm. g) ZP.¹⁴⁷ Pod sankcí neplatnosti výpovědi se vyžaduje, že zaměstnanec musí být zaměstnavatelem apriorně ne dříve než v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k odstranění shledaných nedostatků, ve výzvě dostatečně konkrétně vymezených¹⁴⁸, a to v obligatorní, vzhledem k vytýkanému proporcionální lhůtě.¹⁴⁹ Jsou-li neuspokojivé pracovní výsledky dočasně odstraněny, avšak v době posledních 12 měsíců od původní výzvy dojde k jejich opětovnému opakovanému projevu, nové výzvy pro naplnění výpovědního důvodu není třeba.¹⁵⁰ Tento závěr se nejví jako překvapivý, neboť názor opačný by znamenal přílišný, v tomto případě nemístný formalismus co do požadavků kladených na zaměstnavatele.

Výpovědní důvod dle § 52 písm. f) ZP v sobě ve světle výše uvedeného z teoretického pohledu zahrnuje hned tři skutkové podstaty výpovědi. Sloučení s následujícím výpovědním důvodem, jak navrhováno některými autory¹⁵¹, se tak v tomto kontextu pro praktickou aplikaci nejví jako příliš produktivní. Jde-li právě o problematiku neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, dotčená právní úprava s přihlédnutím k relativně konstantní judikatuře přesto, na rozdíl od koncepce dvou samostatných výpovědních důvodů předcházejících, představuje efektivní instrument k ochraně korelujících práv a oprávněných zájmů zaměstnavatele i zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

3.3.2 Výpověď dle § 52 písm. g) ZP

Nejkomplexnější výpovědní důvod vůbec je naplněn, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro něž by mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, a to ve smyslu § 55 odst. 1 písm. a) ZP anebo pro „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“, nebo jsou dány důvody pro „závažné porušení“ této pracovní povinnosti. Speciálním případem je pak „soustavné méně závažné porušování“ pracovní povinnosti, kdy nezbytným kritériem platnosti výpovědi je písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi v tomto smyslu

¹⁴⁶ Rozsudek NS ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.

¹⁴⁷ Rozsudek NS ze dne 21. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012.

¹⁴⁸ Usnesení NS ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009.

¹⁴⁹ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 332; JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 9, s. 22.

¹⁵⁰ Rozsudek NS ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008.

¹⁵¹ Srov. např. HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 103.

v době posledních šesti měsíců. Porušení pracovních povinností musí být zaměstnancem zaviněno alespoň z nevědomé nedbalosti a musí dosahovat určitého stupně intenzity.¹⁵² Povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci mohou být ukládány nejen obecně závaznými právními předpisy, ale též v rámci závazků plynoucích z kolektivních smluv, interních předpisů (zejm. pracovních řádů) či pokynů nadřízeného vedoucího zaměstnance, jakož i individuálních pracovních smluv nebo jiných dohod uzavřených mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹⁵³

Zaměstnavatel je navíc limitován subjektivní a objektivní lhůtou dle § 58 odst. 1 ZP, když platnou výpověď lze dát pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dověděl, se zákonným prodloužením lhůty, došlo-li k porušení povinnosti v cizině anebo je-li porušení předmětem šetření jiného orgánu, vždy však nejpozději do jednoho roku od jeho vzniku. V případě výpovědi pro soustavné méně závažné porušování pracovní povinnosti subjektivní lhůta neběží pro každé z těchto porušení zvlášť, nýbrž až od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o posledním, tj. minimálně třetím porušení, jež zakládá odůvodněnost výpovědi.¹⁵⁴ Obdobně ani lhůta objektivní nemůže skončit dříve než po uplynutí jednoho roku ode dne následujícího po posledním z těchto porušení.¹⁵⁵ Po uplynutí objektivní lhůty, nedošlo-li však dříve k uplynutí lhůty subjektivní, právo zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď v souladu s § 330 ZP prekluduje.

Dikce zákonných ustanovení § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) ZP presumuje tři kategorie porušení „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ (zjednodušeně „pracovní povinnost“), jež nahrazuje původní termín „pracovní kázeň“, přičemž vztah mezi oběma pojmy z pohledu materiálního vymezení je pro aplikační praxi shledáván *a promiscue*¹⁵⁶. Každé porušení nedosahující intenzity porušení zvlášť hrubým způsobem nebo závažného porušení je přitom vždy méně závažným porušením, a to i tehdy, nevznikla-li by jím zaměstnavateli žádná škoda či dopustil-li by se jej jinak dosud zcela bezproblémový zaměstnanec.¹⁵⁷ Jelikož je hypotéza předmětné normy abstraktní, její vymezení, a tedy definování předmětného porušení co do intenzity, závisí v každém jednotlivém případě na diskreci soudu, při jehož úvaze lze reflektovat osobní

¹⁵² Usnesení NS ze dne 17. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 84/2006.

¹⁵³ Rozsudek NS ze dne 17. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3323/2008.

¹⁵⁴ Rozsudek NS ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 441/2008.

¹⁵⁵ Rozsudek NS ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1673/2015.

¹⁵⁶ MORÁVEK, J. Skončení pracovního poměru v kontextu nového občanského zákoníku. In BARANCOVÁ, OLŠOVSKÁ: *Práva zaměstnanců...*, s. 73; opačně JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 10, s. 26.

¹⁵⁷ Rozsudek NS ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5836/2016.

poměry zaměstnance, míru jeho zavinění, způsob a intenzitu konkrétního porušení¹⁵⁸ nebo případně způsobenou škodu na majetku zaměstnavatele, již se zaměstnanec dopustil jednáním v rozporu s § 301 písm. d) ZP i mimo stanovenou pracovní dobu¹⁵⁹, což však klade jistý apel na unifikovanou rozhodovací praxi s ohledem na všeobecný požadavek legitimního očekávání a princip právní jistoty.

Závažné porušení pracovní povinnosti, zakládající oprávněnost a platnost výpovědi dle § 52 písm. g) ZP, je již tradičně spatřováno např. v neomluvené absenci, neoprávněném užívání dopravních prostředků zaměstnavatele nebo ublížení na zdraví jinému zaměstnanci.¹⁶⁰ V recentní judikatuře pak bylo shledáno v situaci, kdy se zaměstnanec zadavatele veřejné zakázky angažoval v realizačním týmu uchazeče o veřejnou zakázku.¹⁶¹ Naopak v odborných kruzích hojně diskutované rozhodnutí stanovilo, že pozitivní zjištění požití alkoholického nápoje zaměstnancem při vstupu na pracoviště zaměstnavatele bez dalšího neznamená porušení povinnosti dle § 106 odst. 4 písm. e) ZP takové intenzity, aby bylo lze usuzovat na kvalifikaci závažného porušení pracovní povinnosti.¹⁶² Zde tedy NS reflektoval tzv. „fyziologickou hladinu“ ve výši 0,2 ‰, jejíž minimální překročení, v řádech setin ‰, je přípustné, a stejně tak i možné, nikoli nevýznamné ani v praxi ojedinělé odchylky, jež zjišťování přítomnosti alkoholu v krvi mohou provázet.

K definici pojmu „soustavné méně závažné porušování“ pracovní povinnosti taktéž výrazně přispěla judikatura. K naplnění výpovědního důvodu dojde, když se zaměstnanec alespoň z nedbalosti dopustí nejméně tří porušení pracovních povinností, jež nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení a mezi nimiž je jistá přiměřená temporální souvislost, tj. pokud na sebe porušení v časovém sledu navazují.¹⁶³ V tomto smyslu by tedy nemohla být za platnou považována výpověď, pokud by byla založena na pouhých ojedinělých, jednorázových excesech z jinak řádného plnění pracovních povinností¹⁶⁴, případně pokud by k porušením docházelo v průběhu delšího období, např. celého jednoho roku, a nemohla tak být shledána časová souvislost.¹⁶⁵ Tyto nejméně tři porušení je přitom pro platnost výpovědi nutno v jejím obsahu výslovně dostatečně konkretizovat.¹⁶⁶ V rozhodovací

¹⁵⁸ Usnesení NS ze dne 17. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 84/2006.

¹⁵⁹ Rozsudek NS ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

¹⁶⁰ KOTTNAUER. *Pracovní právo...*, s. 215.

¹⁶¹ Rozsudek NS ze dne 22. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 711/2015.

¹⁶² Rozsudek NS ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015; tento závěr potvrdil též ÚS ve svém usnesení ze dne 10. 5. 2017, sp. zn. III. ÚS 912/17.

¹⁶³ Rozsudek NS ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000; shodně rozsudek NS ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5836/2016.

¹⁶⁴ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 335.

¹⁶⁵ BEZOUŠKA. In BEZOUŠKA, IVANCO: *Pracovní právo...*, s. 107.

¹⁶⁶ Rozsudek NS ze dne 21. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3092/2015.

praxi byla oprávněnost výpovědi shledána v případě kumulativního neoprávněného užití firemního razítka k soukromým účelům, odchodu z pracoviště hodinu před stanoveným koncem pracovní doby a opakovaném nesplnění pokynů nadřízeného.¹⁶⁷ Tyto pokyny by však z povahy věci nikdy nemohly být v rozporu s obecně závaznými právními předpisy, jimiž by se zaměstnanec dopustil přestupku anebo trestného činu¹⁶⁸, ani nemohou obsahovat povinnost, jejíž splnění by bylo objektivně nemožné.¹⁶⁹

Pro naplnění výpovědního důvodu musí být vedle uvedeného jednak písemné upozornění zaměstnavatele na možnost výpovědi uskutečněno, zásadně doručení zaměstnanci do vlastních rukou¹⁷⁰, alespoň jednou, a to nejpozději při porušení pracovní povinnosti, jež předcházelo dalšímu porušení, zakládajícímu odůvodněnost výpovědi, jednak musí být následná výpověď podána nejpozději do uplynutí šesti měsíců od doručení upozornění.¹⁷¹ Názor, že by upozornění na možnost výpovědi bylo vázáno výlučně na vytknutí méně závažného porušení pracovní povinnosti, NS odmítl s poukazem na to, že žádná taková podmínka ze zákonné dikce nevyplývá.¹⁷² V tomto světle tedy lze dát platnou výpověď po upozornění na možnost výpovědi i v případě, že některé z vytkaných porušení pracovní povinnosti bylo zaměstnavatelem kvalifikováno jako závažné (či jako porušení zvláště hrubým způsobem). Opačný názor, zastoupený i v odborné literatuře¹⁷³, vyžadující výslovné vytknutí minimálně tří méně závažných porušení pracovní povinnosti, by znamenal nejen nedovolenou extenzi zákonné dikce, ale též zjevný přepjatý formalismus a nepřiměřenou ochranu zaměstnance na úkor oprávněných zájmů zaměstnavatele.

Je pochopitelné, že pokud se zaměstnavatel rozhodne rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem pro porušení pracovní povinnosti z určitého zákonného důvodu, soud nemůže, s ohledem na autonomii vůle a v daném případě i ochranu postavení zaměstnance, stejné porušení posoudit z důvodu přísnějšího. Je totiž ponecháno zcela na vůli zaměstnavatele, pokud porušení pracovní povinnosti vyšší intenzity z jakýchkoli důvodů posoudí jako méně závažné.¹⁷⁴ Pokud by však jednání zaměstnance dosáhlo intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem, je před alternativou možného okamžitého zrušení pracovního poměru jednoznačně preferováno právě rozvázání pracovního poměru výpovědí

¹⁶⁷ Rozsudek NS ze dne 18. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2991/2007.

¹⁶⁸ JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 10, s. 30.

¹⁶⁹ Rozsudek NS ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3557/2015.

¹⁷⁰ Rozsudek NS ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012.

¹⁷¹ Rozsudek NS ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5836/2016.

¹⁷² Rozsudek NS ze dne 22. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3635/2016.

¹⁷³ Např. BUKOVJAN, P. Výpověď pro soustavné méně závažné porušování „pracovní kázně“. *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 12, s. 15.

¹⁷⁴ Rozsudek NS ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

dle § 52 písm. g) ZP, ledaže by po zaměstnavateli nebylo lze spravedlivě požadovat, aby daného zaměstnance zaměstnával až do skončení výpovědní doby.¹⁷⁵ Limitaci pro výběr mezi uvedenými alternativami představuje rovněž zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru s kvalifikovaně chráněnými zaměstnanci ve smyslu § 55 odst. 2 ZP.

Jako příklad naposledy zmíněného si lze představit situaci, kdy je značně narušena povinnost loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli. Tato povinnost představuje esenciální složku každého základního pracovněprávního vztahu a její úplnou absencí či nedodržováním by tento vztah nemohl dojít efektivního naplnění.¹⁷⁶ Podle některých autorů by měla být chápána extenzivně a v textu zákona proto zakotvena pozitivně, tedy jako „povinnost hájit oprávněné zájmy zaměstnavatele“.¹⁷⁷ Pozornost tedy v tomto kontextu zasluhuje postoj judikatury týkající se případů kritiky zaměstnavatele jako výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) ZP, v nichž dochází ke kolizi ústavně garantovaných práv svobody projevu ve smyslu čl. 17 LZPS a ochrany osobnosti zaručené čl. 10 LZPS.

V souladu s konstantními závěry ÚS¹⁷⁸ je vzhledem ke globálně signifikantnímu významu svobody projevu kritika zaměstnavatele zásadně přípustná, lze ji omezit jen restriktivně interpretovanými výjimkami a ospravedlnit výlučně kvalifikovanými okolnostmi.¹⁷⁹ Aktuální optikou představuje jakýkoli neoprávněný zásah do dobré pověsti zaměstnavatele, spočívající v neoprávněné kritice, porušení povinnosti jednat v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele¹⁸⁰, jež představuje nejen „mravní imperativ kladený na každého zaměstnance“, znamenající určitou míru loajality k zaměstnavateli, nýbrž i „obecnou prevenční povinnost zaměstnance“ ve vztahu k majetku a zájmům zaměstnavatele.¹⁸¹ Přitom ač difamujícího charakteru, pouze kritika oprávněná, tedy přípustná, založená zásadně na podložených skutkových tvrzeních a pravdivých podkladech může v tomto smyslu představovat realizaci ústavně garantovaného práva svobody projevu.¹⁸²

Konstatování porušení pracovní povinnosti však pochopitelně nelze nijak paušalizovat, jelikož je vždy nutné přihlédnout ke konkrétním okolnostem jednotlivého případu. Porušení pracovní povinnosti ve smyslu § 301 písm. d) ZP, odůvodňující i okamžité zrušení pracovního poměru, bylo shledáno v situacích přímého či nepřímého ataku na majetek

¹⁷⁵ Rozsudek NS ze dne 16. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015.

¹⁷⁶ PODRAZIL, P. Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. *Právní rozhledy*, 2016, roč. 24, č. 8, s. 278.

¹⁷⁷ BEZOUŠKA, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 128-129.

¹⁷⁸ Např. náleží ÚS ze dne 23. 3. 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08.

¹⁷⁹ Rozsudek NS ze dne 21. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 560/2012.

¹⁸⁰ Rozsudek NS ze dne 20. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1043/2016.

¹⁸¹ Rozsudek NS ze dne 13. 11. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4418/2007.

¹⁸² Rozsudek NS ze dne 20. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1043/2016.

zaměstnavatele, kdy zaměstnanec falšoval evidenci pracovní doby a tímto svým jednáním předstíral práci¹⁸³, kdy se kuchařka pokusila odnést si jídlo nevydané v době oběda a další originálně zabalené potraviny z pracoviště s sebou domů¹⁸⁴, nebo kdy zaměstnanec zneužil platební kartu zaměstnavatele k úhradě konzumace v restauraci, byť se jednalo o relativně nízkou částku (cca. 600,- Kč), za třetí osobu bez jakéhokoliv relevantního, zaměstnaneckého, obchodního či zákaznického vztahu k zaměstnavateli¹⁸⁵.

Přístup nesoucí se v obdobném duchu, totiž že primárně relevantní není vyčíslená hodnota škody, ale především utrpěná ztráta důvěry v zaměstnance, je po inspiraci německou judikaturou reprezentován i v odborné literatuře.¹⁸⁶ Jako příklad zvlášť hrubého porušení pracovní povinnosti je dále uváděno podnikání zaměstnanců zvláštních kategorií (§ 303 odst. 1 ZP) bez předchozího písemného souhlasu jejich zaměstnavatele nebo porušení kvalifikovaných povinností těchto zaměstnanců dle § 303 odst. 2 ZP.¹⁸⁷ Na totožný závěr je nutno usuzovat i v případě porušení zákazu výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, vyjma činnosti vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké, bez jeho předchozího písemného souhlasu ve smyslu § 304 odst. 1 ZP.

Ač by se vzhledem k uvedenému mohlo zdát, že v některých situacích jsou soudy k zaměstnancům až nepřiměřeně tvrdé, případ s poněkud pikantními souvislostmi naopak poskytl ujištění, že pouhé vytýkání navázání milostného poměru s vedoucím pracovníkem obchodního partnera zaměstnavatele nemůže, především pro náležitě nerozlišení osobního a pracovněprávního vztahu, jako porušení některé z povinností dle § 301 ZP, odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru, obstát.¹⁸⁸ Stěží si lze představit závěr opačný, jenž by jako atribut proporcionální a efektivní ochrany zaměstnance nemohl být udržitelný.

Výpověď podle § 52 písm. g) ZP v sobě ve spojení s dikcí § 55 odst. 1 písm. b) ZP obsahuje hned tři skutkové podstaty výpovědních důvodů. Jelikož se ve všech těchto případech, spojených s porušením pracovní povinnosti různé intenzity, jedná o právní normy s abstraktní hypotézou, přípustné meze pro jejich interpretaci je nutno nalézat v judikatorní praxi. S přihlédnutím k převážně konstantním závěrům lze analyzovaný výpovědní důvod v tomto světle považovat *de lege lata* za vyčerpávající a efektivní.

¹⁸³ Rozsudek NS ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

¹⁸⁴ Rozsudek NS ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013.

¹⁸⁵ Rozsudek NS ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016.

¹⁸⁶ BEZOUŠKA: *Vyhledky do budoucnosti...*, s. 230.

¹⁸⁷ KOTTNAUER, A. In KOTTNAUER, A. a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s. 251; KOTTNAUER: *Pracovní právo...*, s. 212.

¹⁸⁸ Rozsudek NS ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014.

3.3.3 Výpověď dle § 52 písm. h) ZP

Posledním, též z hlediska chronologického, neboť byl do ZP vnesen až novelou s účinností od 1. 1. 2012¹⁸⁹, a zároveň z důvodu rozporuplného přijetí nejen odbornou veřejností nejvíce kontroverzním výpovědním důvodem je, „poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a“. Tato povinnost spočívá v dodržování stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, jde-li o „povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek“ ve smyslu § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění¹⁹⁰, a to výlučně ve vymezené době prvních 14 kalendářních dnů (v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů) trvání dočasné pracovní neschopnosti. Problematičnost výpovědního důvodu spočívá především v nutnosti extenze předmětu působnosti ZP na vztahy vznikající v souvislosti s pracovní neschopností, jež je regulována veřejnoprávně, jakož i v možném zneužívání ze strany zaměstnavatele, jenž by mohl provedenou kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, k níž jej opravňuje § 192 odst. 6 ZP, pouze fabulovat.¹⁹¹

Obligaturní podmínkou platné výpovědi je dodržení lhůt dle § 57 odst. 1 ZP, jenž lhůtu objektivní stanoví shodně jako pro výpověď dle § 52 písm. g) ZP jako jednoroční od vzniku důvodu výpovědi, avšak subjektivní odlišně, pouze jako jednoměsíční ode dne, kdy se zaměstnavatel o tomto důvodu dověděl, se zákonným prodloužením, je-li porušení předmětem šetření jiného orgánu. Ve stanovené lhůtě musí být výpověď zaměstnanci řádně doručena, v opačném případě právo zaměstnavatele dát výpověď v souladu s § 330 ZP prekluduje.¹⁹² Dalším předpokladem, reflektujícím ochranu zaměstnance před dvojitým potrestáním ze strany zaměstnavatele ve smyslu zásady *ne bis in idem*¹⁹³, je vyloučení snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy či platu v případě výpovědi dle § 52 písm. h) ZP pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, jak stanoví § 192 odst. 5 *in fine* ZP.

Nejproblematičtějším předpokladem výpovědního důvodu se však jeví interpretace abstraktní hypotézy, totiž že intenzita porušení jiné povinnosti dle § 301a ZP musí dosáhnout stupně zvlášť hrubého. Porušení této povinnosti stejně jako pracovní povinnosti ve smyslu § 52 písm. g) ZP nelze generalizovat a je nezbytné zohlednit veškeré relevantní, případ od případu diferencované okolnosti. Podle odborné literatury lze na porušení režimu dočasně

¹⁸⁹ Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹⁹⁰ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹¹ ŠIMEČKOVÁ, E. Skončení pracovního poměru. *Soudce*, 2012, roč. 14, č. 7-8, s. 24, 28.

¹⁹² Rozsudek NS ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015.

¹⁹³ BĚLINA. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 1172.

práce neschopného pojištěnce zvláště hrubým způsobem usuzovat v situacích, kdy tato překážka v práci bude zaměstnancem zneužita k výkonu jiné výdělečné činnosti nebo rekreaci na jiném místě než v místě pobytu.¹⁹⁴ Tento názor je akceptován i judikaturou, když za nenaplnění výpovědního důvodu bylo shledáno pouhé neoznačení místa pobytu údaji potřebnými k umožnění kontroly zaměstnavatelem, zda zaměstnanec dodržuje režim dočasně práce neschopného pojištěnce.¹⁹⁵ Uvedený náhled je sice vůči zaměstnancům značně benevolentní, nicméně otevírá cestu k nežádoucímu záměrnému zneužívání z jejich strany, což může vést k flagrantním rozporům s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Byť dle majoritního přesvědčení odborné veřejnosti předmětná úprava zcela nekoncepčně sankcionuje porušení povinností určitého právního odvětví metodami odvětví jiného, čímž dochází k nežádoucímu směsování pracovněprávních povinností a povinností dočasně práce neschopného pojištěnce, v důsledku čehož ji lze dokonce považovat za rozpornou s ústavním pořádkem¹⁹⁶, ÚS tento názor očividně nesdílí. Ve svém nedávném nálezu ve věci, v níž se skupina poslanců domáhala zrušení problematických ustanovení ZP pro jejich protiústavnost, totiž uvedl, že současná úprava představuje „rozumný a přiměřený důsledek“ a „způsob řešení narušené důvěry“ poškozeného zaměstnavatele k zaměstnanci, jež nelze považovat za nesouladný s ústavními právními předpisy.¹⁹⁷ Ač vnitřní přesvědčení může být odlišné, nezbyvá než tento pohled na danou problematiku respektovat.

Diskutovaný výpovědní důvod přináší netradičním pojetím zákonodárce do jinak převážně klasické koncepce zcela nový prvek. Účinné právní úpravě se zajisté nedá vyčítat její nesrozumitelnost nebo mezerovitost, avšak problematičnost lze spatřovat především v převládajícím pohledu judikatury ve vztahu k přiměřenosti a efektivitě ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Přestože ÚS současnou úpravu shledal ústavně korektní, je *de lege ferenda* nesporně na pováženou, zda je skutečně nezbytné nadále trvat na sankcionování zaměstnanců pro porušení, byť nejvyšší intenzity, povinnosti speciálně regulované veřejným právem, a to navíc natolik terminálním způsobem jako je výpověď z pracovního poměru.

¹⁹⁴ BUKOVJAN, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 1, s. 13; VYSOKAJOVÁ, M. In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 107.

¹⁹⁵ Rozsudek NS ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014.

¹⁹⁶ BĚLINA, M., PICHRT, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 17, s. 613; KOTTNAUER. In KOTTNAUER: *Zákoník práce...*, s. 256.

¹⁹⁷ Nález ÚS ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12.

4 Neplatná výpověď zaměstnanci v ochranné době

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci v ochranné době přes svoji značnou komplexnost představuje vedle dalších, obecných i speciálních náležitostí, jednu z nejzákladnějších podmínek pro platnost výpovědi z pracovního poměru. Je silným projevem zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, že vedle taxativního výčtu výpovědních důvodů je zaměstnavatel při rozvazování pracovního poměru výpovědí omezen navíc zákonnou nemožností učinit tak v ochranné době, a to i když by jinak byl důvod výpovědi zcela nepochybně dán. Jedná se zde především o mimořádné životní situace na straně zaměstnance, vzhledem k nimž by se projevy důsledků výpovědi ukázaly jako „zvlášť tíživé“.¹⁹⁸ Je irelevantní, zda zaměstnavatel o existenci ochranné doby u konkrétního zaměstnance věděl či nikoliv, jelikož zákaz výpovědi v ochranné době působí s objektivními následky, nastávajícími bez ohledu na byť i jeho nezaviněné porušení zaměstnavatelem, jakož i bez vazby na uplynutí výpovědní doby.¹⁹⁹ Rozhodující je přitom stav v době doručení výpovědi zaměstnanci.²⁰⁰

Logickou výjimkou ze zákazu výpovědi potvrzenou judikaturou je situace, kdy zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru z důvodu nastání ochranné doby naplněním některé ze zákonem presumovaných skutkových podstat po doručení výpovědi netrvá, protože poté je pracovní poměr ukončen, bez ohledu na skončení ochranné doby, uplynutím výpovědní doby dle zákona.²⁰¹ Sdělení zaměstnance přitom musí být z povahy věci uskutečněno nejpozději v den, k němuž by, nebýt ochranné doby, uplynula výpovědní doba.²⁰² Forma sdělení sice není zákonem stanovena, lze jej tak učinit ústně i konkludentně²⁰³, avšak z praktických důvodů a především z důkazního hlediska lze jednoznačně doporučit setrvání na formě písemné.

První (a jeden z nejčastějších) důvodů ochranné doby představuje dle § 53 odst. 1 písm. a) ZP dočasná pracovní neschopnost zaměstnance²⁰⁴, a to ode dne zjištění (rozhodnutí), že je dočasně práce neschopný²⁰⁵, nebyla-li zaměstnancem přivezena úmyslně nebo nevznikla-li jako bezprostřední následek opilosti či zneužití návykových látek. Přitom je irelevantní, pokud ošetřující lékař dodatečně se zpětnou účinností uzná zaměstnance práce

¹⁹⁸ VYSOKAJOVÁ. In VYSOKAJOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 126.

¹⁹⁹ PUTNA. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 352.

²⁰⁰ KOTTNAUER: *Pracovní právo...*, s. 224.

²⁰¹ Rozsudek NS ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003.

²⁰² BUKOVJAN, P. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 8, s. 19.

²⁰³ PUTNA. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 353.

²⁰⁴ Srov. § 55 zákona č. 187/2006, o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰⁵ Rozsudek NS ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000.

neschopným dřívějším dnem až v době po doručení výpovědi; odlišný přístup by sice maximalizoval ochranu zaměstnance, avšak na straně druhé by takový výkon práva mohl vést ke zneužívání a spekulativnímu zásahu do práv a oprávněných zájmů zaměstnavatele, a tím i založit nezákonný rozpor s dobrými mravy.²⁰⁶ Ochranná doba se v rámci daného ustanovení na zaměstnance vztahuje též od podání návrhu na ústavní léčení nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení, s výjimečným prodloužením při onemocnění tuberkulózou.

Dalšími kategoriemi jsou podle § 53 odst. 1 písm. b) – e) ZP z hlediska aktuálního významu poněkud marginální vojenské a výjimečné vojenské cvičení podle branného zákona²⁰⁷, výkon veřejné funkce vymezené funkčním nebo časovým obdobím a obsazované na základě přímé nebo nepřímé volby či jmenováním, těhotenství (a to i v případě až dodatečného zjištění, že při řádném doručení výpovědi byla zaměstnankyně těhotná)²⁰⁸ a mateřská dovolená zaměstnankyně, rodičovská dovolená a nezpůsobilost konat noční práci u zaměstnance pracujícího v noci. Ochrana zaměstnankyně těhotné, čerpající mateřskou dovolenou i zaměstnankyně nebo zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou²⁰⁹ je umocněna zahrnutím do taxativního výčtu relativně kogentních ustanovení, od nichž se lze odchýlit výlučně ve prospěch zaměstnance.²¹⁰

Za zmínění stojí rovněž poněkud odlišný přístup českého zákonodárce, který se rozhodl nepřejmout definici pojmu „těhotná zaměstnankyně“ jako pouze takové zaměstnankyně, jež o svém stavu v souladu s vnitrostátními předpisy nebo zvyklostmi svého zaměstnavatele uvědomí²¹¹. Naopak byl ponechán prostor pro širší ochranu zaměstnance na národní úrovni, než jaká je presumována účinnou evropskou legislativou. Některými autory je navrhován opačný přístup, reflektující dikci citované směrnice a upřednostňující zájmy zaměstnavatele před ochranou těhotné ženy, jež před doručením výpovědi o svém stavu zaměstnavatele neinformovala.²¹² Neplatné by v tomto kontextu s ohledem na logické závěry velkého senátu SDEU však nemohlo být takové rozvázání pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, jež podstoupila umělé oplodnění (*in vitro*) a v den výpovědi byla sice vajíčka

²⁰⁶ JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 12, s. 19.

²⁰⁷ Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů.

²⁰⁸ Rozsudek KS v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66.

²⁰⁹ § 53 odst. 1 písm. d) ZP.

²¹⁰ § 4a odst. 3 ve spoj. s § 363 ZP.

²¹¹ Viz čl. 2 písm. a) Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Úř. věst. L 348/1, 28. 11. 1992, s. 111.

²¹² Např. BEZOUŠKA: *Vyhledky do budoucnosti...*, s. 231.

již oplozena spermii jejího partnera, existovala tedy vajíčka oplodněná *in vitro*, avšak ještě nedošlo k jejich přenesení do dělohy zaměstnankyně.²¹³

V situacích, kdy výpověď byla zaměstnanci dána před počátkem ochranné doby a výpovědní doba by měla uplynout v době ochranné, tato doba se do výpovědní doby nezapočítává. Dochází tedy ke stavení (nikoli k přerušení, jak je terminologicky nepřesně uváděno některými autory²¹⁴) výpovědní doby a pracovní poměr může skončit teprve uplynutím její zbývající části po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec ve smyslu § 53 odst. 2 *in fine* ZP sdělí zaměstnavateli, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá. V tomto případě dochází ke skončení pracovního poměru bez ohledu na trvání ochranné doby. Ke stavení a následnému prodloužení výpovědní doby však přirozeně nemůže dojít, pokud ochranná doba skončila ještě před uplynutím výpovědní doby.

Z relevantní judikatury, akcentující zásadu ochrany zaměstnance, lze zmínit závěr NS, že zákaz výpovědi v ochranné době ve stanovených případech nelze obcházet s poukazem na to, že je dovolání se zákonné ochrany „nemravné“.²¹⁵ Využití těhotenství zaměstnankyně k odmítnutí uzavření dohody o změně pracovního zařazení i o rozvázání pracovního poměru, jež ve svém důsledku znamenalo nemožnost jednostranného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, totiž nemůže představovat rozpor s dobrými mravy, jelikož znamená „naplnění účelu a smyslu“ podstaty uvedené právní úpravy chránící zaměstnance v obtížných životních situacích, v nichž rozvázání pracovního poměru by představovalo „nepřiměřenou tvrdost“.²¹⁶ Tento argument lze považovat za pochopitelný, neboť souladný postup s právem přiznanými benefity stěží může konstituovat zjevné zneužití práva nebo výkon práva v rozporu s dobrými mravy, nepožívající právní ochrany.

Jak již bylo předestřeno, ochrana zaměstnance v pracovněprávních vztazích přirozeně nemůže být absolutní, proto § 54 písm. a) – d) ZP s ohledem na oprávněné zájmy zaměstnavatele stanoví výjimky ze zákazu výpovědi. Ve smyslu tohoto ustanovení jediný případ, kdy je možno bez jakýchkoli dalších výjimek rozvázat pracovní poměr výpovědí i se zaměstnancem v ochranné době, a to z důvodu kterékoliv situace dle § 53 odst. 1 písm. a) – e) ZP, bez stížení tohoto právního jednání neplatností, představuje v souladu s § 54 písm. a) ZP organizační změna spočívající ve zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, odůvodňující výpověď dle § 52 písm. a) ZP. Ustanovení § 54 písm. a) část věty za středníkem ZP zakotvuje

²¹³ Rozsudek SDEU ze dne 26. 2. 2008, *Sabine Mayr v Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG*, C-506/06, Sb. rozh. s. I-01017, bod 53.

²¹⁴ Např. FETTER: *Rozvázání pracovního poměru...*, s. 29; VYSOKAJOVÁ. In VYSOKAJOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 126.

²¹⁵ Rozsudek NS ze dne 18. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014.

²¹⁶ Tamtéž.

obsoletní výjimku, ačkoliv tato skutečnost není některými autory vůbec reflektována²¹⁷, neboť zákonodárce v daném případě nezohlednil, že se principiálně nemůže jednat o přemístění zaměstnavatele odůvodňující výpověď, jak správně poznamenávají někteří autoři²¹⁸, přemísťuje-li se pouze v mezích míst výkonu práce, v nichž má být práce podle pracovní smlouvy zaměstnancem vykonávána.

Naopak v případech výpovědi dle § 52 písm. c) – f) ZP jsou zaměstnanci v ochranné době vždy chráněni, jelikož pro tyto výpovědní důvody § 54 ZP žádné výjimky ze zákazu výpovědi nestanoví. Jak určuje § 54 písm. d) ZP, výpověď danou v souladu s § 52 písm. g), vyjma porušení pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem, nebo písm. h) ZP lze na druhou stranu s přihlédnutím ke skutkovým podstatám těchto důvodů, spočívajících v porušení povinností zaměstnance souvisejícími s výkonem sjednaného druhu práce, platně dát i zaměstnancům v ochranné době, ledaže jde o zaměstnankyni těhotnou, čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnankyni anebo zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou. Z důvodu, pro nějž je zaměstnavatel oprávněn zrušit pracovní poměr, však nelze dle § 54 písm. c) ZP vzhledem k ochranné době vypovědět zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou, avšak pouze po dobu nepřekračující pro zaměstnankyni určenou mateřskou dovolenou.

Z důvodu zákonodárcem přijaté specifické, avšak ne příliš přehledné, a tím ani srozumitelné koncepce je tedy ve světle uvedeného žádoucí u každého výpovědního důvodu vždy řádně reflektovat, zda se v konkrétním případě na zaměstnance, s nímž je pracovní poměr výpovědí rozvazován, nevztahuje některý ze zákazů z důvodu ochranné doby dle § 53 odst. 1 ZP, resp. výjimka ze zákazu anebo případně výjimka z této výjimky v souladu s § 54 ZP. *De lege ferenda* se tedy jeví jako efektivnější zákazy výpovědi v ochranné době i výjimky z nich regulovat méně komplexněji v rámci jediného ustanovení.

²¹⁷ Např. JANEČKOVÁ, E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 51; KOTTNAUER. In KOTTNAUER: *Zákoník práce...*, s. 261-262.

²¹⁸ Např. FETTER, R. *Propouštění ze zaměstnání. Rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava: Key Publishing, 2010, s. 103, 105.

5 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou a výpovědí ze strany zaměstnavatele

Došlo-li k neplatnému rozvázání pracovního poměru dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele, jakož i v případech neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru nebo jeho zrušení ve zkušební době, je zpravidla aplikována speciální právní úprava týkající se nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru obsažená v § 69 a násl. ZP. *In concreto* v úvahu přichází nárok na náhradu mzdy nebo platu podle § 69 odst. 1 ZP a případný nárok na náhradu škody podle § 265 odst. 2 ZP, vzniklé porušením zaměstnavatelovy povinnosti přidělovat zaměstnanci práci ve smyslu § 38 odst. 1 písm. a) ZP.²¹⁹ Zvláštní úprava sice vylučuje použití obecných ustanovení ZP o překážkách v práci²²⁰, což ovšem neznamená, že by měl zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku i za dobu, po niž by byl dočasně práce neschopen nebo by mu byl na jeho žádost přiznán starobní důchod.²²¹

Základním předpokladem aktivace diskutované úpravy je, že dohoda nebo výpověď daná zaměstnavatelem jsou, s přihlédnutím k dikci § 71 ZP výlučně zaměstnancem, považovány za neplatné. Pokud by tedy bylo učiněné právní jednání nicotné, zvláštní úprava by nemohla být aplikována.²²² Po zaměstnanci je navíc vyžadován proaktivní přístup, kdy musí bez zbytečného odkladu zaměstnavateli oznámit, že trvá na svém dalším zaměstnávání, a taktéž podat žalobu v hmotněprávní dvouměsíční lhůtě dle § 72 ZP, jež je dle § 330 ZP prekluzivní. V opačném případě k použití zvláštní úpravy garantující zaměstnanci práva z neplatného rozvázání pracovního poměru nedochází.

5.1 Notifikace zaměstnance jako zvláštní pracovněprávní jednání

Oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání ve smyslu § 69 odst. 1 ZP, představuje jednostranné adresované právní jednání²²³, pro nějž je, na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. 12. 2006, *ex lege* vyžadována písemná forma²²⁴. Notifikaci je třeba učinit simultánně s podáním žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru, tj. explicitně, ledaže zaměstnanec v rámci podané žaloby uplatnil nejen neplatnost rozvázání

²¹⁹ Stanovisko NS ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004; shodně rozsudek NS ze dne 15. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1000/2009.

²²⁰ Rozsudek NS ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016.

²²¹ Stanovisko NS ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004.

²²² BEZOUŠKA, P. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 1, s. 3; shodně DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 437.

²²³ Rozsudek VS v Praze ze dne 18. 12. 1995, sp. zn. 6 Cdo 63/95.

²²⁴ Nesprávně např. KOCOUREK, DOBŘICHOVSKÝ: *Pracovní právo...*, s. 165.

pracovního poměru, nýbrž i požadavek na náhradu mzdy²²⁵ anebo se souhlasem soudu změnil žalobu tak, že vedle vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru požaduje i přiznání náhrady mzdy podle § 69 odst. 1 ZP²²⁶. V interpretaci vrcholných soudů, kdy v takové žalobě je spatřováno, že „imanentně obsahuje“ oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnání, jelikož lze v daném případě usuzovat na konkludentní projev vůle, je některými autory shledáváno zachování účelu předmětného oznámení, a to nikoli formalistickým a ústavně konformním způsobem.²²⁷ Uvedenému nelze než přisvědčit, neboť výklad opačný by znamenal zjevně přepjatý formalistický požadavek na zaměstnance, nekorespondující se zásadou zvláštní zákonné ochrany jeho postavení, když zákonem vyžadované písemné oznámení bylo fakticky učiněno, byť obsaženo ve zvláštním, v daném případě procesněprávním jednání.

Čím dříve zaměstnanec notifikaci učiní, tím vyšší náhrada mu bude poskytnuta, jelikož mu náleží právě ode dne doručení oznámení zaměstnavateli dle § 337 ZP, nejdříve však ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby²²⁸, do doby, kdy zaměstnavatel zaměstnanci umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Pokud by však doba, za niž náhrada zaměstnanci přísluší, měla přesahovat šest měsíců, může zaměstnavatel na základě své žádosti nechat soud využít jeho moderačního práva ve smyslu § 69 odst. 2 ZP, aby povinnost náhrady za další dobu byla přiměřeně redukována, nikoli však vůbec nepřiznána.

Indikací k aplikaci moderačního práva, jež může být zaměstnavatelem žádána jak v průběhu nalézacího, tak odvolacího řízení v souladu s principy koncentrace sporného řízení, může být přiznání částečného invalidního důchodu zaměstnanci po neplatném rozvázání pracovního poměru.²²⁹ Naopak přes zákonnou dikci, že soud v rámci svého rozhodování zohlední především, zda byl zaměstnanec v mezidobí někde zaměstnán, jakého výdělku zde dosáhl nebo proč se do práce nezapojil, se samotným nedostatkem aktivity zaměstnance při hledání nového zaměstnání po neplatném rozvázání pracovního poměru nebo s jeho neobráněním se na příslušný úřad práce s žádostí o zprostředkování zaměstnání není možnost snížení náhrady mzdy primárně spojena.²³⁰

²²⁵ Rozsudek VS v Praze ze dne 18. 12. 1995, sp. zn. 6 Cdo 63/95; shodně rozsudek NS ze dne 12. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2350/2004.

²²⁶ Rozsudek NS ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 591/2010.

²²⁷ MATYÁŠEK, P. Forma oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnání. In BARANCOVÁ, OLŠOVSKÁ: *Práva zamestnancov...*, s. 176-178.

²²⁸ Rozsudek NS ze dne 8. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 700/2001.

²²⁹ Stanovisko NS ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004.

²³⁰ Rozsudek NS ze dne 27. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4124/2014; shodně rozsudek NS ze dne 22. 10. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3862/2012.

Zákon sice presumuje učinění oznámení bez zbytečného odkladu, nicméně v souladu se závěry judikatury k němu může dojít kdykoliv po neplatném rozvázání pracovního poměru až do pravomocného rozhodnutí soudu ve věci²³¹ a může nastat i jeho opakovaná změna, přičemž rozhodný stav, tedy definitivnost stanoviska zaměstnance, v tomto případě nastává ke dni vydání meritorního rozhodnutí.²³² Učinění oznámení nebrání dočasná pracovní neschopnost zaměstnance, ač na druhou stranu vytváří překážku v práci na jeho straně, pro niž není schopen sjednanou práci dočasně vykonávat.²³³

Možnost zaměstnance učinit oznámení až do vydání rozhodnutí v dané věci je některými autory kritizována, jelikož by k tomuto právnímu jednání mělo docházet zásadně nejpozději v průběhu výpovědní doby, a jako nejzazší přijatelný termín v mimořádných případech je navrhován poslední den dvouměsíční lhůty pro podání žaloby dle § 72 ZP.²³⁴ Lze se domnívat, že kritika je zcela oprávněná. Cesta, již se vydala judikatura favorizující ochranu zaměstnance, zcela nekoresponduje s úmyslem zákonodárce, který do zákonné dikce vložil explicitní požadavek oznámení „bez zbytečného odkladu“. Je tedy na pováženou, zda by *de lege ferenda* v uvedené oblasti neměla převážít spíše interpretace ve prospěch ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele, jež zde navíc zjevně nepředstavuje neproporcionální ani nespravedlivé řešení.

Jak již bylo předestřeno, zaměstnanec své původní stanovisko o trvání na dalším zaměstnávání může modifikovat. Důvodem pro závěr, že zaměstnanec změnil původní názor a nadále netrvá na dalším zaměstnávání, však není samotná okolnost, že z jeho strany nedošlo k zajištění možnosti znovu nastoupit do práce po určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo umožnění konat sjednanou práci podle pracovní smlouvy zaměstnavatelem.²³⁵ Judikatura potvrdila, že oznámení zaměstnance, že netrvá na dalším zaměstnávání, jímž dochází ke změně jeho původně vyjádřeného záměru, představuje nové jednostranné právní jednání adresované zaměstnavateli, pro nějž zákon požadavek žádné zvláštní formy nestanoví.²³⁶ Z hlediska právní jistoty lze však setrvání na písemné formě jen doporučit.

²³¹ Rozsudek NS ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000.

²³² Rozsudek NS ze dne 3. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1567/2008.

²³³ Rozsudek NS ze dne 26. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3310/2012.

²³⁴ FETTER, R. *Včasnost nesouhlasu s neplatným rozvázáním pracovního poměru a oznámení požadavku na další zaměstnávání* [online]. epravo.cz, 28. 8. 2013 [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/vcasnost-nesouhlasu-s-neplatnym-rozvazanim-pracovniho-pomeru-a-oznameni-pozadavku-na-dalsi-zamestnavani-92134.html>>.

²³⁵ Rozsudek NS ze dne 15. 2. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1518/2010.

²³⁶ Rozsudek NS ze dne 2. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008.

Následkem nedodržení písemné formy notifikace je dle komentářové literatury absolutní neplatnost, z důvodu rozporu se zákonem a zjevného narušení veřejného pořádku.²³⁷ Tomuto závěru je nutno přisvědčit, jelikož názor opačný by znamenal, že uvedené právní jednání je možno v určitých případech, kdy nedojde k namítnutí neplatnosti ze strany zaměstnavatele, platně učinit též v ústní formě, výslovně i jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, což by však bylo ve zjevném rozporu se záměrem zákonodárce, jenž se rozhodl právě takové původní pojetí novou koncepcí v rámci účinné úpravy opustit. Na základě uvedeného lze tedy usuzovat, že ani z jednání zaměstnance *per facta concludentia*, spočívajícího ve sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou u nového zaměstnavatele, nemůže být, na rozdíl od právní úpravy předchozí²³⁸, z jejíž dikce měla být taková interpretace některými autory připouštěna, ba dokonce jako souladná se skutečným záměrem jednajícího preferována²³⁹, dovozováno, že zaměstnanec na dalším zaměstnávání netrvá.

Pokud však zaměstnavatel projeví vůli zaměstnanci nadále práci v souladu s pracovní smlouvou přidělovat, a to jak výslovně, tak jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli, tj. konkludentně,²⁴⁰ je zaměstnanec povinen tuto práci vykonávat až do pravomocného skončení soudního řízení v dané věci anebo do platného rozvázání pracovního poměru a pokud se tak nestane, neomluvená pracovní absence představuje porušení pracovní povinnosti.²⁴¹ V této situaci by bylo lze usuzovat na oprávněnost výpovědi dle § 52 písm. g) ZP, případně i okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP.

Pro úplnost nutno dodat, že v situacích, kdy zaměstnanec na svém dalším zaměstnávání po neplatném rozvázání pracovního poměru dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele, ať už ihned nebo až následně po změně svého stanoviska, netrvá, platí podle § 69 odst. 3 ZP pracovní poměr za skončený dohodou, nedohodne-li se se zaměstnavatelem písemně jinak, a to uplynutím výpovědní doby. Na případnou náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků za dobu výpovědní doby však v tomto případě v souladu s § 69 odst. 3 písm. b) ZP *a contrario* zaměstnanec nárok nemá.

²³⁷ DRÁPAL. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 439.

²³⁸ § 61 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006.

²³⁹ NEDBALOVÁ, V., ČECH, O. Neplatné rozvázání pracovního poměru a jednání *per facta concludentia*. *Práce a mzda*, 2005, roč. 53, č. 5, s. 40-41.

²⁴⁰ Stanovisko NS ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004.

²⁴¹ Rozsudek NS ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003.

Závěr

V textu diplomové práce věnující se neplatnému rozvázání pracovního poměru dohodou a výpovědí ze strany zaměstnavatele z pohledu hmotněprávního jsou nejprve shrnuta obecná východiska týkající se neplatného rozvázání pracovního poměru. Za účelem učinění platného rozvázání, jež je oběma stranami základního pracovněprávního vztahu primárně zamýšleno, musí dojít k simultánnímu naplnění obecných a zvláštních kritérií. Předně musí jít v intencích OZ o perfektní právní jednání, tedy se splněnými pojmovými znaky a veškerými podstatnými náležitostmi. Speciální kritéria platnosti rozvázání pracovního poměru pak zakotvuje ZP jako základní kodex pracovněprávních vztahů.

V příslušné podkapitole je zvláštní pozornost věnována ingerenci odborové organizace při rozvazování pracovního poměru a její specifické relevanci pro rozvázání pracovního poměru s funkcionáři u zaměstnavatele působící odborové organizace. Analyzována je též interpretace právního jednání v pracovněprávních vztazích, s přihlédnutím k soukromoprávním výkladovým pravidlům, jakož i k těm zvláštním, aplikujícím se výlučně v pracovněprávních vztazích. Zmíněn je konečně též institut neplatnosti pracovněprávního jednání diferencující se od jeho nicotnosti.

Z jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru je pozornost nejprve věnována dohodě o rozvázání pracovního poměru. V příslušné kapitole jsou analyzovány stanovené zákonné podmínky pro možnost bilaterálního platného skončení pracovního poměru. Předmětná právní úprava musí být nahlížena v kontextu obecné soukromoprávní regulace, včetně smluvní autonomie stran, a pochopitelně nelze opomenout konstantní závěry vrcholných soudních instancí. *De lege lata* tak ve světle uvedeného představuje srozumitelnou a vyčerpávající úpravu, jež zároveň vytváří efektivní instrument k proporcionalní realizaci zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance korelující s oprávněnými zájmy zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích.

Nejpodstatnější část práce se zabývá obsáhlou problematikou výpovědi ze strany zaměstnavatele. Analyzovány jsou podmínky platně učiněné výpovědi na základě jednotlivých výpovědních důvodů zakotvených v § 52 písm. a) – h) ZP a v tomto kontextu je též zohledněn klíčový význam hojné judikatury. Účinná právní úprava výpovědi z organizačních důvodů, včetně důvodu nadbytečnosti zaměstnance, tvořící první kategorii výpovědních důvodů, je shledávána po specifikaci kritérií platné výpovědi konstantními závěry rozhodovací praxe, reflektujícími nutnost proporcionalní ochrany zaměstnanců, jako efektivní a udržující legitimní očekávání i právní jistotu stran, jež jsou neodmyslitelné též

v pracovněprávních vztazích. V rámci druhé skupiny důvodů odůvodňujících výpověď pro dlouhodobou zdravotní indispozici na straně zaměstnance je upozorňováno na neunifikovanou rozhodovací praxi týkající se nynějšího chápání nezávaznosti lékařských posudků, jež neodpovídá s přihlédnutím k okolnostem žádoucímu požadavku citlivé právní úpravy. *De lege ferenda* je proto doporučováno, aby došlo k vyvážení ochrany zaměstnanců a dle nynějšího náhledu preferovaného zájmu zaměstnavatelů na přiměřenou úroveň.

Výpovědní důvody spočívající v osobě zaměstnance, ať už jde o nesplňování předpokladů nebo požadavků pro řádný výkon sjednané práce anebo o dle intenzity do tří kategorií rozčleněné porušení pracovní povinnosti, představují efektivní instrument k ochraně korelujících práv a oprávněných zájmů zaměstnavatele i zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Jelikož se v druhém uvedeném případě jedná o právní úpravu značně komplexní a navíc formulovanou abstraktní hypotézou, přípustné meze pro interpretaci zmíněných odstupňovaných porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým, závažným anebo soustavně méně závažným způsobem je nutno nalézat v judikatorní praxi, jež se však jen s minimálními excesy jeví jako konstantní a konsenzuálně přijatelná.

Nejkontroverznějším výpovědním důvodem je zákonný katalog uzavírající výpověď pro zvláště hrubé porušení povinnosti dočasně práce neschopného pojištěnce. Účinná právní úprava, ač jinak srozumitelná, však tím, že zákonodárce přistoupil k nekonceptnímu faktickému propojení pracovního práva s veřejnoprávní regulací, způsobuje narušení přiměřenosti a efektivní ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Přestože ÚS současnou úpravu shledal ústavně korektní, je *de lege ferenda* podnětem k diskuzi, zda je nezbytné nadále trvat na sankcionování zaměstnanců pro porušení veřejnoprávně regulované povinnosti, a to natolik terminálním způsobem jako je výpověď.

Kritické stanovisko práce zaujímá též k účinné úpravě zákonného zákazu výpovědi zaměstnanci v ochranné době a výjimek z něj, jelikož je shledána za nepřehlednou a běžnému zaměstnavateli i zaměstnanci nikoli příliš srozumitelnou. Tím dochází ke značnému až nežádoucímu ztížení postavení zaměstnavatele, a proto se z důvodu větší efektivní a proporcionalitě doporučuje zákonodárci zvážit regulaci zákazů výpovědi z důvodu ochranné doby i výjimek z nich méně komplexnější a v rámci jediného ustanovení.

Finální kapitola diplomové práce pak představuje rozbor speciální právní úpravy nároků zaměstnance z neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou a výpovědí ze strany zaměstnavatele. Zvláštní zaměření je kladeno na notifikaci zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na svém dalším zaměstnávání, jako speciálnímu pracovněprávnímu jednání, jež představuje podmínku pro nárok na náhradu mzdy nebo platu, a to za zohlednění

vývoje právní reglementace i rozhodovací praxe se vztahem k této problematice. Optikou aktuální judikatury jsou analyzována též kritéria aplikace znovuzavedeného moderačního práva soudu k proporcionalní redukci náhrady mzdy zaměstnavatelem.

Lze shrnout, že diskutovaná účinná právní úprava neplatného rozvázání pracovního poměru svojí celkovou koncepcí objektivně vzato v zásadě koresponduje s principem flexijistoty v pracovněprávních vztazích, inklinujícím k efektivnímu spravedlivému vyvážení zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a flexibility projevující se v protekci oprávněných zájmů zaměstnavatele. Nedostatky hodné revize jsou spatřovány především v materiálních kritériích pro naplnění určitých výpovědních důvodů, *in concreto* dle § 52 písm. d), písm. e) a písm. h) ZP, a obdobně též v současném značně komplexním pojetí zákazu výpovědi zaměstnance v ochranné době. Situace nastávající po samotném neplatném rozvázání pracovního poměru konstituuje s přihlédnutím k závěrům aplikační praxe především interpretací neurčité konstrukce „bez zbytečného odkladu“ dle § 69 odst. 1 ZP jistý rozkol, sice zmírněný případnou aplikací soudního moderačního práva, avšak stále flagrantně favorizující ochranu zaměstnance na úkor zaměstnavatele.

Ve světle výše uvedeného nelze úplným závěrem nevyzdvihnout, že (nejen) v oblasti neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou a výpovědí ze strany zaměstnavatele se kruciólnímu významu těší judikatura, v majoritě případů specifikující jednotlivé podmínky platnosti daného pracovněprávního jednání, a tím i udržující proporcionalní vyváženost postavení zaměstnanců a zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích. Nabízí se tak, že postulát O. W. Holmese, že „jen a pouze predikce toho, co soudy ve skutečnosti udělají, a nic více, to je z mého pohledu právo“²⁴², nabývá, s přihlédnutím k současným tendencím v oblasti závaznosti judikatury²⁴³, i v rámci českého pracovněprávního diskurzu na aktuálnosti a získává zcela aplikovatelný rozměr.

²⁴² HOLMES, O. W. The Path of the Law. *Harvard Law Review*, 1897, roč. 10, č. 8, s. 461.

²⁴³ Srov. např. rozsudek NS ze dne 27. 3. 2013, sp. zn. 30 Cdo 671/2013.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. 790 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praktická právní příručka*. Praha: Linde, 2010. 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9.
- BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 320 s. ISBN 978-80-7380-193-9.
- FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání. Rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava: Key Publishing, 2010. 106 s. ISBN 978-80-7418-088-0.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. 192 s. ISBN 978-80-9037-860-4.
- JACOBS, Antoine T. J. M. *Labour Law in The Netherlands*. The Hague: Kluwer Law International, 2004. 190 s. ISBN 90-411-22486.
- JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 200 s. ISBN 978-80-7478-518-4.
- KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016. 329 s. ISBN 978-80-7400-616-6.
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. 384 s. ISBN 978-80-7502-038-3.
- LÖSCHNIGG, Günther. *Arbeitsrecht*. 12. vyd. Wien: ÖGB Verlag, 2015. 1124 s. ISBN 3-7035-1585-9.

Komentáře

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. 1640 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

- KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012. 1088 s. ISBN 978-80-87576-08-3.
- LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014. 2400 s. ISBN 978-80-7400-529-9.
- MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419-654*. Praha: Leges, 2014. 1264 s. ISBN 978-80-7502-003-1.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7.

Příspěvky ve sborníku

- MATYÁŠEK, Patrik. Forma oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání. In BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 172-178.
- MORÁVEK, Jakub. Skončení pracovního poměru v kontextu nového občanského zákoníku. In BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 64-77.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. Povaha lékařského posudku jako podkladu pro skončení pracovního poměru. In BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 102-112.

Odborné články

- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 17, s. 605-616.
- BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 1, s. 1-6.
- BEZOUŠKA, Petr. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 18, s. 659-663.
- BUKOVJAN, Petr. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 1, s. 11-17.
- BUKOVJAN, Petr. Výpověď pro soustavné méně závažné porušování „pracovní kázně“. *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 12, s. 14-17.

- BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 8, s. 12-22.
- DRÁPAL, Ljubomír. Platí zásada „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“ v pracovněprávních vztazích? *Právní rozhledy*, 2017, roč. 25, č. 3, s. 93-98.
- FETTER, Richard W. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost. *Právní rádce*, 2010, roč. 18, č. 6, s. 18-37.
- HOLMES, Oliver Wendell. The Path of the Law. *Harvard Law Review*, 1897, roč. 10, č. 8, s. 457-478.
- JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 12, s. 18-23.
- JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 10, s. 26-33.
- JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 9, s. 19-24.
- JANŠOVÁ, Marie, FUKA, Jindřich. Nové pojetí neplatnosti mění pracovní právo. *Právní rádce*, 2014, roč. 22, č. 5, s. 54-57.
- JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru – náležitosti projevu vůle zaměstnavatele. *Bulletin advokacie*, 2009, roč. 2009, č. 6, s. 42-51.
- JOUZA, Ladislav. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie*, 2015, roč. 2015, č. 1-2, s. 37-39.
- NEDBALOVÁ, Veronika, ČECH, Ondřej. Neplatné rozvázání pracovního poměru a jednání per facta concludentia. *Práce a mzda*, 2005, roč. 53, č. 5, s. 39-43.
- PODRAZIL, Petr. Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. *Právní rozhledy*, 2016, roč. 24, č. 8, s. 273-278.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav, KADLUBIEC, Vojtěch. Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. *Právní rozhledy*, 2017, roč. 25, č. 8, s. 283-290.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. Skončení pracovního poměru. *Soudce*, 2012, roč. 14, č. 7-8, s. 23-28.
- TOMŠEJ, Jakub. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů zaměstnance. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, 2016, roč. 62, č. 4, s. 83-92.

Internetové zdroje

- FETTER, Richard W. *Včasnost nesouhlasu s neplatným rozvázáním pracovního poměru a oznámení požadavku na další zaměstnávání* [online]. epravo.cz, 28. 8. 2013 [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/vcasnost-nesouhlasu-s-neplatnym-rozvazanim-pracovniho-pomeru-a-oznameni-pozadavku-na-dalsi-zamestnavani-92134.html>>.
- FUKA, Jindřich. *Výpověď z důvodu organizačních změn v nedávné judikatuře Nejvyššího soudu* [online]. epravo.cz, 1. 9. 2016 [cit. 12. 2. 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-z-duvodu-organizacnich-zmen-v-nedavne-judikature-nejvyssiho-soudu-102873.html>>.

Právní předpisy

- směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Úř. věst. L 348/1, 28. 11. 1992, s. 110-116
- úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158/1982, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele
- usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších 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. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Judikatura

- nález ÚS ze dne 10. 2. 2017, sp. zn. II. ÚS 3350/15
- nález ÚS ze dne 13. 8. 2015, sp. zn. II. ÚS 705/14
- nález ÚS ze dne 23. 3. 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08
- nález ÚS ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12
- nález ÚS ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08
- nález ÚS ze dne 9. 1. 2018, sp. zn. III. ÚS 3492/17
- rozsudek KS v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66
- rozsudek NS ze dne 10. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 317/2015
- rozsudek NS ze dne 10. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2654/2006
- rozsudek NS ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000
- rozsudek NS ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 591/2010
- rozsudek NS ze dne 11. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 790/2013
- rozsudek NS ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001
- rozsudek NS ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001
- rozsudek NS ze dne 11. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2491/2014
- rozsudek NS ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4585/2015
- rozsudek NS ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5557/2015
- rozsudek NS ze dne 11. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97
- rozsudek NS ze dne 12. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3762/2010
- rozsudek NS ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000
- rozsudek NS ze dne 12. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2350/2004
- rozsudek NS ze dne 12. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2869/2007
- rozsudek NS ze dne 13. 11. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4418/2007
- rozsudek NS ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96
- rozsudek NS ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010
- rozsudek NS ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015
- rozsudek NS ze dne 15. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1138/2011
- rozsudek NS ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000
- rozsudek NS ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014
- rozsudek NS ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005
- rozsudek NS ze dne 15. 2. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1518/2010

- rozsudek NS ze dne 15. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1000/2009
- rozsudek NS ze dne 16. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015
- rozsudek NS ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 441/2008
- rozsudek NS ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011
- rozsudek NS ze dne 17. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3323/2008
- rozsudek NS ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015
- rozsudek NS ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001
- rozsudek NS ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1673/2015
- rozsudek NS ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016
- rozsudek NS ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003
- rozsudek NS ze dne 18. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2991/2007
- rozsudek NS ze dne 18. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014
- rozsudek NS ze dne 19. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3316/2014
- rozsudek NS ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015
- rozsudek NS ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3557/2015
- rozsudek NS ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004
- rozsudek NS ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013
- rozsudek NS ze dne 2. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008
- rozsudek NS ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014
- rozsudek NS ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4521/2011
- rozsudek NS ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013
- rozsudek NS ze dne 20. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1043/2016
- rozsudek NS ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000
- rozsudek NS ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011
- rozsudek NS ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2318/2005
- rozsudek NS ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013
- rozsudek NS ze dne 21. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3092/2015
- rozsudek NS ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016
- rozsudek NS ze dne 21. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 560/2012
- rozsudek NS ze dne 21. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012
- rozsudek NS ze dne 22. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2972/2008
- rozsudek NS ze dne 22. 10. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3862/2012

- rozsudek NS ze dne 22. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4485/2016
- rozsudek NS ze dne 22. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 711/2015
- rozsudek NS ze dne 22. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3635/2016
- rozsudek NS ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008
- rozsudek NS ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009
- rozsudek NS ze dne 23. 5. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000
- rozsudek NS ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010
- rozsudek NS ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2457/2015
- rozsudek NS ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016
- rozsudek NS ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016
- rozsudek NS ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5836/2016
- rozsudek NS ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014
- rozsudek NS ze dne 26. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3310/2012
- rozsudek NS ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014
- rozsudek NS ze dne 26. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000
- rozsudek NS ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011
- rozsudek NS ze dne 27. 3. 2013, sp. zn. 30 Cdo 671/2013
- rozsudek NS ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003
- rozsudek NS ze dne 27. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 451/2015
- rozsudek NS ze dne 27. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2296/2012
- rozsudek NS ze dne 27. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4124/2014
- rozsudek NS ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014
- rozsudek NS ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015
- rozsudek NS ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97
- rozsudek NS ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96
- rozsudek NS ze dne 3. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1567/2008
- rozsudek NS ze dne 4. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1790/2000
- rozsudek NS ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010
- rozsudek NS ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009
- rozsudek NS ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4972/2015
- rozsudek NS ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012
- rozsudek NS ze dne 5. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012

- rozsudek NS ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003
- rozsudek NS ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012
- rozsudek NS ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96
- rozsudek NS ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001
- rozsudek NS ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017
- rozsudek NS ze dne 8. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 700/2001
- rozsudek NS ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004
- rozsudek NS ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013
- rozsudek NS ze dne 9. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 547/2012
- rozsudek SDEU ze dne 26. 2. 2008, *Sabine Mayr v Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG*, C-506/06, Sb. rozh. s. I-01017
- rozsudek VS v Praze ze dne 18. 12. 1995, sp. zn. 6 Cdo 63/95
- stanovisko NS ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004
- usnesení NS ze dne 17. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 84/2006
- usnesení NS ze dne 19. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2398/2015
- usnesení NS ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009
- usnesení ÚS ze dne 10. 5. 2017, sp. zn. III. ÚS 912/17

Další zdroje

- Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk 411/0, s. 59-162.

Abstrakt

Předkládaná diplomová práce je zaměřena na vysoce aktuální a praktickou problematiku neplatnosti rozvázání pracovního poměru, *in concreto* formou dohody a výpovědi ze strany zaměstnavatele, a to z pohledu hmotněprávního. Vedle základních kritérií pro neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru a výpovědi dané zaměstnavatelem v souladu s příslušnými ustanoveními občanského zákoníku a zákoníku práce jako základních kodexů v oblasti pracovněprávních vztahů je v práci obsažena analýza vzájemného vztahu těchto institutů k efektivnímu a proporcionálnímu naplňování zásad zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a oprávněných zájmů zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích. Nastíněna je rovněž evoluce relevantní judikatury vrcholných soudních instancí, týkající se především jednotlivých podmínek pro naplnění neplatného rozvázání pracovního poměru v textu práce diskutovanými dvěma způsoby, a její význam pro každodenní praxi. Pozornost je věnována taktéž nárokům zaměstnance plynoucím z neplatného rozvázání pracovního poměru, se zaměřením na specifikaci jejich materiálních předpokladů.

Abstract

Submitted diploma thesis is focused on a very actual and practical issue of invalidity of termination of an employment law relationship, in particular by mutual agreement and by notice given by employer, and this from the point of view of substantive law. Besides the fundamental criteria for invalidity of the agreement on termination of an employment law relationship and of the notice given by employer in accordance with respective provisions contained in the Civil Code and in the Labour Code as the essential codifications in the area of employment law relationships, the thesis also includes an analysis of the reciprocal relationship between these legal institutes and an effective as well as proportional fulfilment of principles of a special statutory protection of the employee's position and of justified interests of the employer within the employment law relationships. Mentioned is also the evolution of case law of high court instances, especially related to particular conditions for fulfilment of void termination of an employment law relationship by two alternatives discussed in the text of this thesis, as well as its importance for everyday practice. Comprised are also employee's claims arising from the invalid termination of an employment law relationship, with focus on specification of their substantive requirements.

Klíčová slova

neplatné rozvázání pracovního poměru, dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď ze strany zaměstnavatele, zákaz výpovědi zaměstnanci v ochranné době, nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

Keywords

void termination of an employment relationship, agreement on termination of an employment relationship, notice given by employer, prohibition of notice given by employer during the period of protection, claims from void termination of an employment relationship