

Univerzita Palackého v Olomouci  
Právnická fakulta

Lucie Klementová

Výpověď z pracovního poměru

Diplomová práce

Olomouc 2014

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Výpověď z pracovního poměru vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Klimkovicích dne 31. března 2014

Lucie Klementová

Poděkování:

Tímto bych chtěla poděkovat své vedoucí diplomové práce, JUDr. Evě Šimečkové, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady a podnětné připomínky.

# Obsah

Úvod .....	6
1. Právní úprava skončení pracovního poměru .....	8
1.1 Skončení pracovního poměru na základě právního jednání .....	8
1.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	9
1.1.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době .....	10
1.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru .....	11
1.1.4 Výpověď z pracovního poměru .....	14
1.2 Skončení pracovního poměru na základě právní události .....	14
1.2.1 Smrt zaměstnance .....	14
1.2.2 Smrt zaměstnavatele .....	15
1.2.3 Uplynutí doby .....	15
1.3 Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí .....	17
2. Právní úprava výpovědi z pracovního poměru .....	18
2.1 Forma a obsah výpovědi .....	18
2.2 Doručení a odvolání výpovědi .....	19
2.3 Výpovědní doba .....	21
2.4 Zákaz výpovědi .....	23
3. Výpověď ze strany zaměstnance a zaměstnavatele .....	27
3.1 Výpověď ze strany zaměstnance .....	27
3.2 Výpověď ze strany zaměstnavatele .....	27
3.2.1 Výpověď z organizačních důvodů .....	27
3.2.2 Výpověď z zdravotních důvodů .....	31
3.2.3 Výpověď z důvodů týkajících se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností ...	33
3.2.4 Výpověď z důvodu porušení povinností zaměstnancem .....	35
3.2.5 Výpověď z důvodu porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce .....	39
3.3 Hromadné propouštění .....	40
3.4 Účast odborové organizace .....	42
4. Nároky související se skončením pracovního poměru .....	44
4.1 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru .....	44
4.1.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele .....	44
4.1.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance .....	46
4.2 Odstupné .....	47

5. Právní úprava skončení pracovního poměru ve Velké Británii.....	49
5.1 Nezákonné propuštění (Wrongful dismissal).....	50
5.2 Okamžité propuštění (Summary dismissal).....	50
5.3 Neoprávněné propuštění (Unfair dismissal).....	51
5.4 Vynucené skončení pracovního poměru (Constructive dismissal).....	53
5.5 Srovnání s právní úpravou skončení pracovního poměru v České republice.....	54
Závěr.....	56
Seznam použitých zkratek.....	59
Seznam použitých zdrojů.....	60
Přílohy.....	66

# Úvod

Tématem mé diplomové práce je „Výpověď z pracovního poměru“. Toto téma jsem si zvolila proto, že výpověď je jedním z nejčastějších způsobů skončení pracovního poměru a může se s ní v životě setkat prakticky každý z nás, ať už z pohledu zaměstnance nebo zaměstnavatele. Cílem této práce je podat ucelený výklad o způsobech skončení pracovního poměru v České republice. Ve své práci se zaměřuji především na výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance a zaměstnavatele s ohledem na relevantní soudní judikaturu. Dále se zabývám instituty souvisejícími se skončením pracovního poměru, a to nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance a zaměstnavatele a odstupným. V závěru své práce se věnuji také srovnání právní úpravy skončení pracovního poměru v České republice s právní úpravou ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irsku (dále jen „Velká Británie“).

Ve své práci uplatňuji především analyticko-empirický přístup. Dále metodu analýzy, kdy jednotlivé výpovědní důvody rozebírám s ohledem na příslušná ustanovení zákona na základě jazykového a systematického výkladu s přihlédnutím k soudní judikatuře. Vzhledem k tomu, že tématem mé diplomové práce je výpověď z pracovního poměru, ostatní způsoby skončení pracovního poměru vymezuji jen stručně za použití popisné metody. Při srovnávání právní úpravy skončení pracovního poměru v České republice a ve Velké Británii uplatňuji metodu komparace. V neposlední řadě používám také metodu syntézy k vyvozování závěrů z jednotlivých dílčích poznatků.

Práce je rozdělena do pěti kapitol, pominu-li úvod a závěrečné kapitoly obsahující závěr, seznam použitých zkratk a seznam použitých zdrojů.

V první kapitole se stručně zabývám jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru. Vymezuji zde způsoby skončení pracovního poměru na základě právního jednání, a to dohodu o rozvázání pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době a okamžité zrušení pracovního poměru. Dále zde pojednávám o způsobech skončení pracovního poměru na základě právní události, a to smrti zaměstnance či zaměstnavatele a uplynutí doby u pracovního poměru na dobu určitou. V závěru této kapitoly se věnuji skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí.

Ve druhé kapitole se zabývám formou a obsahem výpovědi, výpovědní dobou a zákazem výpovědi. Dále zde pojednávám o způsobech doručení výpovědi a o možnosti jejího odvolání.

Třetí kapitola pojednává o výpovědi ze strany zaměstnance a zaměstnavatele. Věnuji se především vymezení jednotlivých výpovědních důvodů. Dále se zde zabývám také problematikou hromadného propuštění a účastí odborové organizace při rozvázání pracovního poměru výpovědí.

Ve čtvrté kapitole se zabývám nároky, které souvisejí se skončením pracovního poměru, a to nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zaměstnance a odstupným.

V páté kapitole vymezuji právní úpravu skončení pracovního poměru ve Velké Británii a srovnávám ji s právní úpravou skončení pracovního poměru v České republice.

Téma skončení pracovního poměru je podrobně a komplexně zpracováno v učebnicích pracovního práva a komentářích k zákoníku práce. Je o něm pojednáváno také v mnoha statích v odborných časopisech. Ve své práci jsem vycházela z učebnic pracovního práva od Miroslava Běliny a kol., Petra Hůrky a kol. a Milana Galvase a kol. Dále jsem čerpala především z komentářů k zákoníku práce od Miroslava Běliny a kol., Petra Hůrky a kol., Margerity Vysokajové a kol., Antonína Kottnauera a kol., Ladislava Jouzy, Josefa Hochmana a kol. a Márie Andraščíkové a kol. K problematice výpovědi z pracovního poměru, především k jednotlivým výpovědním důvodům, se vztahuje bohatá soudní judikatura. Nejdůležitější rozhodnutí soudů jsou přehledně zpracována v publikacích od Jiřího Doležílka, Petra Hůrky a kol. a Petra Bukovjana. Pokud jde o právní úpravu skončení pracovního poměru ve Velké Británii, čerpala jsem také ze zahraničních zdrojů.

Vzhledem k vymezenému zaměření diplomové práce a jejímu omezenému rozsahu jsem se nezabývala všemi tématy vztahujícími se ke skončení pracovního poměru. Předmětem dalšího pojednání by tak mohly být instituty související se skončením pracovního poměru, a to potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek, nebo problematika odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance.

Diplomová práce podává výklad současné právní úpravy skončení pracovního poměru a odpovídá právnímu stavu ke dni 31. března 2014.

# 1. Právní úprava skončení pracovního poměru

Cílem právní úpravy skončení pracovního poměru je zajistit stabilitu pracovního poměru jakožto základního pracovněprávního vztahu, jehož prostřednictvím si zaměstnanci zabezpečují prostředky pro své životní potřeby a zaměstnavatelé pracovní sílu pro uskutečňování své činnosti. Ochranná funkce pracovního práva, zaměřená převážně na ochranu zaměstnance v pracovněprávním vztahu, se projevuje zejména v jeho ochraně před neodůvodněným jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr jen z důvodů taxativně uvedených v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), a nemůže tak učinit s výjimkami stanovenými zákonem v ochranně době, tj. v období, ve kterém se zaměstnanec nachází v určité sociálně tíživé situaci (např. během těhotenství zaměstnankyně).<sup>1</sup>

Ke skončení pracovního poměru může dojít pouze způsoby taxativně vymezenými v § 48 ZP, jinými způsoby pracovní poměr skončit nemůže. Tato kogentnost právní úpravy je odůvodněna tím, že skončení pracovního poměru se dotýká důležitých zájmů zaměstnance i zaměstnavatele, neboť dochází k zániku pracovněprávního vztahu. Zanikají všechna práva a povinnosti, která jsou jeho obsahem. Výjimku však tvoří práva a povinnosti týkající se např. odměny za vykonanou práci, náhrady škody, ochrany osobních údajů apod., která skončením pracovního poměru nezanikají.<sup>2</sup>

Pracovní poměr může skončit na základě subjektivních právních skutečností (právních jednání subjektů pracovněprávního vztahu), objektivních právních skutečností (právních událostí) nebo úředních rozhodnutí. Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru jsou uvedeny v příloze č. 1.

## 1.1 Skončení pracovního poměru na základě právního jednání

Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru jsou nejdůležitější a v praxi nejčastější způsoby rozvázání pracovního poměru. Lze je dělit na právní jednání dvoustranná, která jsou projevem shodné vůle obou účastníků pracovního poměru jej ukončit, a právní jednání jednostranná, kdy jedna strana pracovního poměru má zájem na jeho skončení a druhá strana na jeho trvání. Jediným dvoustranným právním jednáním směřujícím ke skončení

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 242.

<sup>2</sup> ZACHOVALOVÁ, Jana. In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 284.



pracovního poměru je dohoda o rozvázání pracovního poměru. Mezi jednostranná právní jednání, jimiž dochází k rozvázání pracovního poměru, patří výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.<sup>3</sup>

Dle judikatury lze pracovní poměr rozvázat i více právními jednáními, která mohou být učiněna současně nebo postupně, neboť zákoník práce ani jiné právní předpisy to nevyklučují (nezakazují). Jednotlivá právní jednání se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Pracovní poměr v takovém případě skončí na základě toho právního jednání, které je platné a jehož právní účinky nastaly nejdříve.<sup>4</sup>

### 1.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranné právní jednání, tedy shodný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele směřující ke skončení pracovního poměru. V praxi jde o jeden z nejčastějších a nejjednodušších způsobů skončení pracovního poměru, neboť právní úprava neomezuje účastníky pracovněprávního vztahu tím, že by stanovovala nějaké specifické podmínky v zájmu ochrany zaměstnance. Vychází z toho, že obě strany s tímto způsobem rozvázání pracovního poměru souhlasí. Dohodu lze proto uzavřít i v těch případech, kdy by jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebylo možné (např. zákaz výpovědi v ochranné době dle § 53 odst. 1 ZP). Výhodou dohody je také to, že v ní lze v nejvyšší míře uplatnit princip smluvní volnosti. Může být tedy uzavřena za jakýchkoliv podmínek, s jakýmkoliv nároky a plněními. Zaměstnanec se však nemůže vzdát těch práv, na které mu vznikl nárok ze zákona, jinak by byla dohoda v této části neplatná. Zaměstnanec se např. nemůže vzdát svého zákonného nároku na proplacení nevyčerpané dovolené, na kterou mu vznikl nárok ke dni skončení pracovního poměru.<sup>5</sup>

Dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je dle § 582 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“), neplatná, ledaže smluvní strany tuto vadu formy dodatečně zhojí.<sup>6</sup> Pro uzavření dohody písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí, projevy vůle účastníků nemusí být na téže listině. Jedinou podstatnou náležitostí dohody je určení dne, ke kterému má pracovní

---

<sup>3</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 243.

<sup>4</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. června 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000. DRÁPAL, Lubomír. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 285 – 286.

<sup>5</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 288.

<sup>6</sup> SCHMIED, Zdeněk. In ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. 8. vydání. Olomouc: Anag, 2014, s. 112.

poměr skončit.<sup>7</sup> Důvod rozvázání pracovního poměru v dohodě může, ale nemusí být uveden. Pokud však zaměstnanec požaduje, aby v dohodě byl uveden, není mu již zaměstnavatel povinen vyhovět. Tato povinnost byla od 1. 1. 2012 zrušena. Uvedení důvodu má právní význam jen tehdy, pokud zaměstnanci vznikají se skončením pracovního poměru nějaké nároky, zejména nárok na odstupné v případě dohody uzavřené z tzv. organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) ZP) nebo ze zdravotních důvodů (§ 52 písm. d) ZP).<sup>8</sup>

Návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou může dát jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Dohoda je uzavřena v okamžiku, kdy druhý účastník projevil s tímto návrhem souhlas ve lhůtě určené v návrhu. Nebyla-li lhůta stanovena, je třeba návrh přijmout ihned, jednají-li účastníci přímo mezi sebou, jinak bez zbytečného odkladu. Návrhem dohody je účastník vázán, jakmile dojde druhé straně. Pouze do této doby jej může vzít zpět. K uzavření dohody nedojde, je-li návrh přijat opožděně nebo s výhradami. Takový návrh se považuje za nový návrh. Je-li dohoda uzavřena, končí pracovní poměr dnem, který je v ní sjednán jako den skončení pracovního poměru.<sup>9</sup>

### 1.1.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranné právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru. Na rozdíl od ostatních jednostranných právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru, kdy je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru, se právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době snaží rozvázání pracovního poměru co nejvíce usnadnit. Tento způsob skončení pracovního poměru však přichází v úvahu pouze v případě platně sjednané zkušební doby<sup>10</sup>. Je-li v pracovní smlouvě zkušební doba sjednána neplatně a jedna ze stran pracovní poměr zruší, lze podat žalobu k soudu na neplatnost rozvázání pracovního poměru.<sup>11</sup>

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně, jinak se k němu dle § 66 odst. 2 ZP nebude přihlížet, a musí být doručeno druhé straně. Pracovní poměr pak skončí dnem doručení písemného vyhotovení druhému účastníku, pokud v něm není uveden den pozdější. Platně zrušit pracovní poměr lze pouze v době trvání zkušební doby,

---

<sup>7</sup> FETTER, Richard. *Dohoda o rozvázání pracovního poměru – změny od 1. ledna 2012* [online]. epravo.cz, 5. prosince 2011 [cit. 9. března 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-roz vazani-pracovniho-pomeru-zmeny-od-1-ledna-2012-78517.html>>.

<sup>8</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo. Zákon, komentáře, vzory, judikatura*. Brno: CP Books, 2005, s. 92.

<sup>9</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 243 – 244.

<sup>10</sup> Lze ji sjednat max. na 3 měsíce, u vedoucích zaměstnanců max. na 6 měsíců, a to písemnou formou.

<sup>11</sup> JAKUBKA, Jaroslav, NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2013 v praxi*. Praha: Grada Publishing, 2013, s. 181

tedy nejdříve v den vzniku pracovního poměru a nejpozději v poslední den sjednané zkušební doby. Také den, který je stanoven jako den skončení pracovního poměru, musí být dnem v rámci sjednané zkušební doby. Pracovní poměr ve zkušební době nelze zrušit zpětně, tedy přede dnem doručení písemného vyhotovení druhé straně.<sup>12</sup>

Pracovní poměr může ve zkušební době zrušit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, a to z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Zaměstnanec není vázán žádnými omezujícími podmínkami. Omezení stanovuje zákoník práce v § 66 odst. 1 jen zaměstnavateli, který nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů<sup>13</sup> dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Tato právní úprava navazuje na povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci v prvních 14 kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti náhradu mzdy (platu) místo nemocenského. Důvodem tohoto omezení je tedy snaha zabránit zaměstnavateli, aby se této povinnosti vyhnul.<sup>14</sup>

### 1.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranné právní jednání, jímž dochází ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhé straně. Hmotněprávními podmínkami okamžitého zrušení pracovního poměru jsou naplnění důvodů taxativně stanovených v zákoníku práce, písemná forma a doručení druhé straně. Důvod okamžitého zrušení musí být skutkově vymezen tak, aby nebyl zaměnitelný s jiným důvodem, a nemůže být dodatečně měněn. Právní úprava důvodů okamžitého zrušení má kogentní charakter, účastníci ji tedy nemohou smluvně měnit ani vyloučit. Okamžité zrušení musí být dle § 60 ZP učiněno písemně, jinak se k němu nebude přihlížet. Je-li pracovní poměr skončen okamžitým zrušením, neváže se na akt zrušení žádná „výpovědní doba“ a ke skončení pracovního poměru dochází okamžitě doručením písemného vyhotovení druhému účastníku. Vzhledem k tomu, že jde o písemnost týkající se skončení pracovního poměru, musí být dle § 334 odst. 1 ZP doručeno zaměstnanci do vlastních rukou. Doručením okamžitého zrušení druhé straně pracovní poměr ihned skončí, proto také nelze na rozdíl od výpovědi okamžité zrušení po jeho doručení platně vzít zpět.<sup>15</sup> Okamžitě zrušit pracovní poměr může jak zaměstnanec (§ 56 ZP), tak zaměstnavatel (§ 55 ZP), a nově od 1. 1. 2014 také zákonný zástupce nezletilého zaměstnance mladšího 16 let (§ 56a ZP).

---

<sup>12</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 322.

<sup>13</sup> V období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 platilo 21 kalendářních dnů.

<sup>14</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 251.

<sup>15</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 314.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ze dvou důvodů. První důvod spočívá v tom, že zaměstnanec na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb<sup>16</sup> nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který tento posudek přezkoumává, nemůže konat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné vhodné práce<sup>17</sup>. Od okamžiku předložení lékařského posudku zaměstnavatel nesmí zaměstnance dále zaměstnávat dosavadní práci a dle § 41 odst. 1 písm. a) ZP je povinen ho převést na jinou vhodnou práci. Neučiní-li tak, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 ZP.<sup>18</sup>

Druhý důvod představuje situaci, kdy zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu (plat), náhradu mzdy (platu) či jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1 ZP). Základní podmínkou pro okamžité zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) tedy je, že se takové plnění stalo splatným. Protože lhůta 15 dnů se odvíjí od uplynutí splatnosti mzdy (platu), je třeba rozlišovat mezi splatností mzdy (platu) a termínem výplaty. Zatímco splatnost mzdy (platu) nastává nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu (plat), termín výplaty mzdy (platu) určí zaměstnavatel, nebyl-li sjednán v kolektivní smlouvě. Jelikož zákoník práce váže možnost okamžitého zrušení pracovního poměru výlučně na uplynutí 15denní lhůty od splatnosti mzdy (platu), je pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pro nevyplacení mzdy (platu) nerozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil nebo byl sjednán pravidelný termín výplaty mzdy (platu). Z toho plyne, že počátek běhu 15denní lhůty se bude vždy odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu (plat).<sup>19</sup>

Podle zákoníku práce platného do 31. 12. 2011 měl zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, nárok na odstupné. Od 1. 1. 2012 však dle § 56 odst. 2 ZP zaměstnanci přísluší náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby, tedy zpravidla ve výši dvojnásobku průměrného výdělku.<sup>20</sup>

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí

---

<sup>16</sup> Rozumí se jím poskytovatelé v oboru všeobecného praktického lékařství nebo pracovního lékařství.

<sup>17</sup> Jedná se o takovou práci, která odpovídá zdravotnímu stavu zaměstnance, jeho schopnostem a pokud možno i kvalifikaci (§ 41 odst. 6 ZP).

<sup>18</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 249.

<sup>19</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 320 – 321.

<sup>20</sup> JAKUBKA, NEŠČÁKOVÁ: *Zákoník práce 2013 v praxi*, s. 225.

svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Tyto dva důvody mají společné to, že důvod k okamžitému zrušení je dán pouze tehdy, jestliže odsuzující rozsudek nabyl právní moci. Nestačí tedy, že je zaměstnanec pro úmyslný trestný čin vyšetřován či z něj obviněn. Liší se však v tom, zda úmyslný trestný čin má souvislost s plněním pracovních úkolů zaměstnance či nikoliv, a dále v délce nepodmíněného trestu odnětí svobody.<sup>21</sup>

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr také tehdy, jestliže zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Zákoník práce však tento pojem nedefinuje. Proto je třeba vycházet z konkrétních okolností každého případu, zejména z doby a situaci, ve které k tomuto porušení došlo, s přihlédnutím k osobě zaměstnance.<sup>22</sup>

Zaměstnanec není před okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele chráněn tzv. ochrannou dobou, kterou zákoník práce označuje jen taxativně stanovené doby, kdy zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď. Avšak vzhledem k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru má pro zaměstnance zvláště závažné následky, které nasávají ihned okamžikem jeho doručení, je zaměstnanec v určitých situacích chráněn. Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnankyní nebo zaměstnancem, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.<sup>23</sup> Zároveň však zákoník práce připouští, aby bez ohledu na to, že jde o osoby, u nichž je okamžité zrušení zakázáno, byl důvod okamžitého zrušení použit jako výpovědní důvod (§ 52 písm. g) ZP). Jediná výjimka, kdy je ochrana absolutní, platí pro zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené. S těmito zaměstnanci nelze okamžitě zrušit pracovní poměr, ale ani jim dát výpověď z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Na základě novely zákoníku práce č. 303/2013 Sb. účinné od 1. 1. 2014 může dle § 56a odst. 1 ZP okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance mladšího 16 let jeho zákonný zástupce, pokud je to nezbytné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého. K platnosti tohoto právního jednání se však vyžaduje přivolení soudu. Toto ustanovení zákoníku práce bylo přijato k provedení § 35 odst. 2 OZ, jehož účelem je

---

<sup>21</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 317.

<sup>22</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 130.

<sup>23</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 317.

poskytnout v pracovněprávním vztahu zvýšenou ochranu nezletilému zaměstnanci mladšímu 16 let, který tedy vzhledem ke svému věku nenabyl plné svéprávnosti.<sup>24</sup>

Zaměstnavatel i zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v subjektivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl, nejpozději však v objektivní lhůtě 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (např. kdy nabyl právní moci rozsudek soudu ukládající trest odnětí svobody).<sup>25</sup> Stane-li se v průběhu těchto 2 měsíců jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, předmětem šetření jiného orgánu (např. Policie České republiky) lze okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců poté, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření (§ 58 odst. 2 ZP). Jedná se o lhůty prekluzivní (§ 330 ZP), tzn. že jejich marným uplynutím právo zaměstnavatele či zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr zaniká, a hmotněprávní, což znamená, že projev směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru musí být doručen druhé straně nejpozději v poslední den lhůty.<sup>26</sup>

#### **1.1.4 Výpověď z pracovního poměru**

O výpovědi z pracovního poměru je podrobně pojednáno v následujících kapitolách.

### **1.2 Skončení pracovního poměru na základě právní události**

Pracovní poměr může skončit také na základě právní události, kterou se rozumí objektivní skutečnost nastávající zcela nebo zčásti nezávisle na lidské vůli. Za právní události, které mají za následek skončení pracovního poměru, se považují smrt zaměstnance či zaměstnavatele (fyzické osoby) a uplynutí doby u pracovního poměru sjednaného na dobu určitou.

#### **1.2.1 Smrt zaměstnance**

Smrtí zaměstnance pracovní poměr zaniká, a to dnem jeho úmrtí. Vyplývá to ze skutečnosti, že zaměstnanec je povinen konat práci osobně. Peněžité nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli však jeho smrtí nezanikají. Mzdová (platová) práva zaměstnance z pracovního poměru až do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku přecházejí

---

<sup>24</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 134.

<sup>25</sup> § 58 odst. 1 a 59 ZP.

<sup>26</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 1, s. 2 – 3.

postupně na manžela, děti a rodiče, pokud s ním v době jeho smrti žili ve společné domácnosti. Není-li těchto osob, stávají se předmětem dědictví. Peněžité práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci smrtí zaměstnance zanikají. Výjimku tvoří pouze práva, o nichž bylo pravomocně rozhodnuto, nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodu a výše, a práva na náhradu škody způsobené úmyslně.<sup>27</sup>

### 1.2.2 Smrt zaměstnavatele

Smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou<sup>28</sup>, pracovní poměr zaniká, a to dnem jeho smrti. Výjimku představují pouze případy pokračování v živnosti dle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto ustanovení mohou po úmrtí podnikatele pokračovat v živnosti dědicové ze zákona, není-li dědiců ze závěti; dědicové ze závěti a pozůstalý manžel (registrovaný partner), i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, nebo pozůstalý manžel (registrovaný partner), je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, nepokračují-li v živnosti dědicové. Pokud tyto osoby chtějí pokračovat v provozování živnosti, musí tuto skutečnost oznámit živnostenskému úřadu ve lhůtě 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele. Marným uplynutím této lhůty pracovní poměr zaniká.<sup>29</sup>

### 1.2.3 Uplynutí doby

Uplynutí doby je právní událostí, která má za následek skončení pracovního poměru na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby, tedy právní skutečnosti nezávislé na vůli subjektu, nicméně tato skutečnost je založena smluvní vůlí subjektů.<sup>30</sup> Může však skončit také všemi ostatními způsoby uvedenými v § 48 ZP. Přesné sjednání doby trvání pracovního poměru je důležité pro určení dne, kdy má pracovní poměr skončit. Nejčastěji je v pracovní smlouvě dohodnut konkrétní den, kterým pracovní poměr končí. Doby trvání pracovního poměru lze také sjednat na stanovené období určené např.

---

<sup>27</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 254.

<sup>28</sup> Zánik zaměstnavatele, který je právnickou osobou (dále jen „PO“), zákoník práce výslovně neoznačuje za způsob skončení pracovního poměru. Je však nepochybné, že zaniklá PO již není způsobilá vystupovat jako zaměstnavatel. V zájmu právní jistoty zaměstnanců je třeba analogickým použitím § 48 odst. 4 ZP dovodit, že zánikem zaměstnavatele – PO končí také pracovní poměry jeho zaměstnanců, ledaže by došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele. BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 285.

<sup>29</sup> JAKUBKA, NEŠČÁKOVÁ: *Zákoník práce 2013 v praxi*, s. 237.

<sup>30</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 176.

počtem týdnů, měsíců či let (max. 3 roky). Pracovní poměr pak skončí uplynutím posledního dne takto určené doby. Je-li trvání pracovního poměru omezeno na dobu konání určitých prací, končí pracovní poměr vykonáním těchto prací. Zaměstnavatel je povinen na skončení těchto prací zaměstnance včas upozornit, zpravidla alespoň 3 dny předem. Jde však pouze o pořádkovou lhůtu, její nedodržení nemá vliv na platnost skončení pracovního poměru. Není ani stanovena forma tohoto upozornění, lze tak tedy učinit jak písemně, tak ústně. Pracovní poměr na dobu určitou skončí uplynutím sjednané doby bez ohledu na to, zda se zaměstnanec nachází v tzv. ochranné době. Ta totiž chrání zaměstnance pouze před jednostranným rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele.<sup>31</sup>

V zájmu odstranění nejistoty v postavení zaměstnance, který i po uplynutí sjednané doby pokračuje s vědomím zaměstnavatele v konání prací, stanovuje zákoník práce nevyvratitelnou právní domněnku, že se pracovní poměr na dobu určitou změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou. Ke změně pracovního poměru tedy dochází přímo ze zákona. Vědomost zaměstnavatele může být projevena jak aktivně, kdy zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci, tak pasivně, kdy zaměstnavatel nechá zaměstnance pokračovat ve výkonu práce i po uplynutí sjednané doby. Dle judikatury zaměstnanec vykonává práce s vědomím zaměstnavatele vždy, pokud tak činí třeba jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance, který mu výkon prací nezakázal a nezabránil mu v jejich konání.<sup>32</sup> Pokud zaměstnavatel zaměstnanci další práce po skončení pracovního poměru neumožní či výslovně zakáže, nemůže se zaměstnanec domáhat změny pracovního poměru, i kdyby nadále práci konal.<sup>33</sup>

Byl-li pracovní poměr sjednán na dobu určitou, ačkoliv nebyly dodrženy zákonem stanovené podmínky pro jeho sjednání, a oznámil-li zaměstnanec písemně ještě před uplynutím sjednané doby zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou. Pro podání žaloby k soudu na určení, zda byly splněny podmínky pro jeho sjednání, je stanovena dvouměsíční prekluzivní lhůta, která začíná běžet ode dne, kdy měl pracovní poměr uplynutím sjednané doby skončit.<sup>34</sup>

Podle § 89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZoZ“), může být cizinec zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky. Povolení k zaměstnání

---

<sup>31</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 329 – 330.

<sup>32</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001

<sup>33</sup> KOMENDOVI, Jana. *Pracovní poměr na dobu určitou* [online]. Právní rádce, 21. listopadu 2008 [cit. 17. března 2014]. Dostupné na <<http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-30575460-pracovni-pomer-na-dobu-urcitou>>.

<sup>34</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 329 – 330.



uděluje příslušný úřad práce vždy na dobu určitou. Uplynutím této doby tedy pracovní poměr cizince bez dalšího končí.

### **1.3 Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí**

Případy skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí jsou v praxi spíše výjimečné, neboť se týkají pouze cizinců a fyzických osob bez státní příslušnosti. Pracovní poměr těchto osob může skončit všemi výše uvedenými způsoby skončení pracovního poměru. Zákoník práce však pro tuto kategorii zaměstnanců stanovuje ještě další dva způsoby skončení pracovního poměru, a to na základě vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu a pravomocného rozsudku ukládajícího trest vyhoštění z území České republiky.

Ministerstvo vnitra zruší povolení k pobytu z důvodů uvedených v Zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Na základě vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu pracovní poměr cizince skončí posledním dnem v rozhodnutí stanovené lhůty k vycestování z území České republiky.

Podle § 80 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, může soud uložit pachateli, který není občanem České republiky, trest vyhoštění z území České republiky. Pracovní poměr cizince či fyzické osoby bez státní příslušnosti pak skončí dnem nabytí právní moci rozsudku soudu ukládajícího trest vyhoštění z území České republiky.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 332.

## 2. Právní úprava výpovědi z pracovního poměru

### 2.1 Forma a obsah výpovědi

Výpověď je jednostranné právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru. Jeho právní účinky, tedy skončení pracovního poměru, však nastávají až uplynutím výpovědní doby. Výpovědi může rozvázat pracovní poměr jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Vzhledem k tomu, že se jedná o jednostranné právní jednání, pracovní poměr skončí bez ohledu na vůli druhého účastníka. Výpovědi může být rozvázán pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou i na dobu určitou.<sup>36</sup>

Výpověď musí být dána písemně, jinak se k ní dle § 50 odst. 1 ZP nebude přihlížet. Na základě novely zákoníku práce č. 303/2013 Sb. účinné od 1. 1. 2014 je výpověď při nedodržení písemné formy postížena sankcí nejpřísnější, a to zdánlivostí (nicotností). V případě ústně podané výpovědi by se o právní jednání vůbec nejednalo a taková výpověď by tedy ani nevyvolávala žádné právní následky. Strana, vůči níž ústní výpověď směřuje, se proto nemusí domáhat neplatnosti výpovědi žalobou u soudu dle § 72 ZP. Na takovou výpověď se totiž pohlíží jako by nikdy nebyla dána, jako by neexistovala.<sup>37</sup>

Výpověď daná zaměstnavatelem musí obsahovat výpovědní důvod, který je třeba jednoznačně skutkově vymezit tak, aby nebyl zaměnitelný s jiným důvodem. Nesplnění této náležitosti má za následek neplatnost výpovědi. Zaměstnavatel je povinen důvod výpovědi konkretizovat uvedením skutečností, v nichž spatřuje naplnění zákonného výpovědního důvodu tak, aby nevznikly pochybnosti o tom, ze kterého důvodu výpověď dává. Nelze tedy pouze odkázat na příslušné ustanovení zákoníku práce.<sup>38</sup> Výpovědní důvod musí být po skutkové stránce vymezen tak, aby bylo zřejmé, na jakých skutkových okolnostech se zakládá.<sup>39</sup> Dle judikatury totiž právní kvalifikace výpovědního důvodu zaměstnavatelem ve výpovědi není sama o sobě významná, soud při posouzení, o jaký výpovědní důvod jde, vychází ze skutkového vylíčení použitého důvodu.<sup>40</sup> Pokud je dáno současně několik výpovědních důvodů, lze je všechny ve výpovědi uvést – kumulace výpovědních důvodů v jedné výpovědi je tedy přípustná. Potvrzuje to i judikatura, která uvádí, že výpověď není

---

<sup>36</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 290.

<sup>37</sup> HŮRKA, Petr. In HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Olomouc: Anag, 2014, s. 189.

<sup>38</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. listopadu 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67

<sup>39</sup> JOUZA, Ladislav. Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru? *Bulletin advokacie*, 2013, č. 4, s. 28.

<sup>40</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1809/2002

neplatná jen proto, že v ní zaměstnavatel uplatnil více důvodů. Tato skutečnost však má za následek, že v řízení o neplatnosti výpovědi dle § 72 ZP je třeba jednotlivé výpovědní důvody zkoumat každý zvlášť a samostatně také posuzovat jejich účinky na další trvání pracovního poměru. Pokud pracovní poměr skončil na základě jednoho z nich, stávají se ostatní uplatněné důvody obsoletními.<sup>41</sup> Pro platnost výpovědi je rozhodná existence výpovědního důvodu v době projevu vůle směřujícího ke skončení pracovního poměru, tj. ke dni doručení výpovědi zaměstnanci. Výpověď se nestane neplatnou, pokud po jejím doručení výpovědní důvod odpadl.<sup>42</sup>

Výpovědní důvod nelze dodatečně, tj. po doručení výpovědi zaměstnanci, měnit. Za nepřipustnou změnu výpovědního důvodu lze považovat uvedení nových skutečností, které zakládají jiný výpovědní důvod, nebo skutečností, které jsou sice shodné s použitým výpovědním důvodem, ale skutkově jsou zcela nové.<sup>43</sup> Existoval-li v době dání výpovědi i jiný výpovědní důvod než ten, který byl uveden v již doručené výpovědi, je možné, aby se stal důvodem další výpovědi. Pokud bylo témuž zaměstnanci dáno několik výpovědí z různých výpovědních důvodů, pracovní poměr skončí na základě té výpovědi, jejíž výpovědní doba uplyne nejdříve.<sup>44</sup>

I když to zákoník práce výslovně nestanoví, musí výpověď obsahovat i vlastnoruční podpis zaměstnance či zaměstnavatele (odpovědného vedoucího zaměstnance), protože jinak by mohla být zpochybněna autentičnost výpovědi.<sup>45</sup>

## 2.2 Doručení a odvolání výpovědi

Právní účinky výpovědi, tj. skončení pracovního poměru, nastávají dnem doručení druhé straně, ale jsou odloženy až na okamžik, kdy uplyne výpovědní doba. Doručení výpovědi má význam pro určení počátku výpovědní doby, a tedy i určení dne skončení pracovního poměru. Nebyla-li výpověď řádně doručena druhému účastníku, není to důvodem její neplatnosti, nýbrž to má za následek, že vůbec nenastaly právní účinky výpovědi, a že proto pracovní poměr trvá i nadále.<sup>46</sup>

---

<sup>41</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

<sup>42</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 89.

<sup>43</sup> HOCHMAN, Josef. In HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 179.

<sup>44</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 296.

<sup>45</sup> KOCOUREK, Jirí. *Zákoník práce. Poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. Praha: Eurounion Praha, 2009, s. 121.

<sup>46</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 298.

Výpověď musí být dle § 334 odst. 1 ZP doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Zaměstnavatel ji doručuje nejčastěji osobně na pracovišti, popř. v místě bydliště zaměstnance nebo kdekoli bude zastížen, anebo prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací<sup>47</sup>. Není-li to možné, může zaměstnavatel výpověď doručit také prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Pokud zaměstnanec není v místě svého bydliště zastížen, písemnost se uloží v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu s písemnou výzvou, aby si ji vyzvedl do 10 pracovních dnů. Povinnost doručení je splněna, jakmile si zaměstnanec písemnost převezme. Pokud si ji nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se poslední den této lhůty za den doručení. Znemožní-li zaměstnanec doručení písemnosti tím, že ji odmítne převzít nebo neposkytne potřebnou součinnost, považuje se za doručenu dnem znemožnění doručení. Nedoručuje-li zaměstnavatel výpověď prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací nebo provozovatele poštovních služeb, považuje se za doručenu také tehdy, pokud zaměstnanec její přijetí odmítne.<sup>48</sup>

Zaměstnanec doručuje výpověď zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v jeho sídle. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen její doručení písemně potvrdit. Se souhlasem zaměstnavatele může zaměstnanec výpověď doručit také prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou mu zaměstnavatel oznámil. Písemnost však musí být podepsána elektronickým podpisem zaměstnance. Výpověď se považuje za doručenu, jakmile ji zaměstnavatel převzal.<sup>49</sup>

Výpověď může být odvolána vždy, dojde-li její odvolání druhé straně nejpozději současně s výpovědí. Výpověď, která však již byla doručena druhému účastníku, může být odvolána jen s jeho souhlasem. Vzhledem k tomu, že není stanovena žádná lhůta k odvolání výpovědi, lze ji odvolat až do konce výpovědní doby, neboť teprve jejím uplynutím pracovní poměr končí. To však neplatí v případě, kdy je platnost výpovědi předmětem soudního sporu, neboť z judikatury vyplývá, že uplatní-li zaměstnanec (zaměstnavatel) žalobou neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, může být výpověď, která mu byla doručena, s jeho souhlasem odvolána až do vyhlášení rozhodnutí soudu, kterým bylo řízení pravomocně skončeno, a to i když výpovědní doba již uplynula.<sup>50</sup> Odvoláním výpovědi, resp. až vyslovením souhlasu s jejím odvoláním, se ruší právní účinky výpovědi, a to od počátku

---

<sup>47</sup> Tímto způsobem však lze doručovat pouze, pokud s ním zaměstnanec vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování.

<sup>48</sup> HOCHMAN, KOTTNAUER, ÚLEHLOVÁ: *Nový zákoník práce s komentářem...*, s. 178.

<sup>49</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 244.

<sup>50</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. dubna 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/98. GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 100.

(ex tunc), tzn. že pracovní poměr trvá i nadále, jako kdyby výpověď nikdy nebyla podána.<sup>51</sup> Pokud druhá strana s odvoláním výpovědi nesouhlasí, je podaná výpověď i nadále platná. Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí mít dle § 50 odst. 5 ZP písemnou formu, jinak jsou neplatné.<sup>52</sup>

### 2.3 Výpovědní doba

Pro výpověď je charakterická skutečnost, že pracovní poměr skončí až uplynutím výpovědní doby. Rozumí se jí určitý časový úsek mezi doručením výpovědi a dnem skončení pracovního poměru. Právní účinky výpovědi tedy nenastávají ihned jejím doručením druhé straně, ale až uplynutím výpovědní doby. Tím je poskytována ochrana tomu z účastníků pracovního poměru, vůči němuž výpověď směřuje, příp. oběma. Zaměstnanec má určitý čas na vyhledání nového zaměstnání a zaměstnavatel na zajištění výkonu svých činností jiným zaměstnancem.<sup>53</sup>

Podle bodu 11 přílohy Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, má zaměstnanec po dobu odpovídající výpovědní době v délce 2 měsíců nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy (platu) k vyhledání nového zaměstnání na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden půlden v týdnu. Ve stejném rozsahu má zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku v případě skončení pracovního poměru výpovědí či dohodou z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) ZP) nebo zdravotních důvodů (§ 52 písm. d) a e) ZP).<sup>54</sup>

Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce. Slovo „nejméně“ vyjadřuje, že § 51 odst. 1 věta druhá ZP je kogentně dispozitivním ustanovením, neboť umožňuje stanovení jiné délky výpovědní doby, a to za předpokladu, že bude činit nejméně 2 měsíce a že bude stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Dvoutměsíční výpovědní dobu zákoník práce určuje jako minimální hranici. Nejvýše přípustná délka výpovědní doby však stanovena není.<sup>55</sup> Delší výpovědní doba může být sjednána pouze v pracovní či jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nikoliv tedy v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu.

---

<sup>51</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 297.

<sup>52</sup> HŮRKA: *Zákoník práce...*, s. 189.

<sup>53</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 293.

<sup>54</sup> JAKUBKA, NEŠČÁKOVÁ: *Zákoník práce 2013 v praxi*, s. 216 – 217.

<sup>55</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 302.

Tato smlouva musí být uzavřena písemně, jinak je dle § 582 odst. 1 OZ neplatná, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně zhojí.<sup>56</sup>

Výpovědní doba není podstatnou náležitostí výpovědi. Není v ní tedy třeba uvádět délku výpovědní doby ani údaj o tom, kdy na základě výpovědi pracovní poměr skončí. Pracovní poměr vždy skončí uplynutím výpovědní doby stanovené zákonem, popř. sjednané smlouvou mezi účastníky pracovního poměru. Potvrzuje to i judikatura, která stanoví, že neuvede-li zaměstnavatel či zaměstnanec ve výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď z tohoto důvodu neplatná, avšak pracovní poměr skončí uplynutím zákonné výpovědní doby.<sup>57</sup>

Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byla výpověď doručena, a končí posledním dnem kalendářního měsíce, který odpovídá délce výpovědní doby. Z pravidla o běhu výpovědní doby však zákoník práce stanovuje určité výjimky. První výjimkou je stavení výpovědní doby během ochranné doby (§ 53 odst. 2 ZP). Byla-li zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout během ní, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Dochází tak k prodloužení výpovědní doby. To však neplatí, pokud zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Forma tohoto sdělení není předepsána, může být tedy učiněno jak písemně, tak ústně. Předpokladem jeho účinnosti ovšem je, že bylo zaměstnavateli doručeno nebo se o něm dozvěděl.<sup>58</sup>

Další výjimku představuje situace, kdy byla zaměstnankyni nebo zaměstnanci dána výpověď z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru před nástupem na mateřskou (rodičovskou) dovolenou tak, že by výpovědní doba měla uplynout v době této dovolené. V tomto případě se výpovědní doba prodlužuje a skončí současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou (§ 54 písm. c) ZP).<sup>59</sup>

Výjimka z běhu výpovědní doby je stanovena také pro případ, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele (§ 51a ZP). Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností (výkonu práv a povinností) z pracovněprávního vztahu, výpovědní doba uplyne a pracovní poměr tak skončí nejpozději dnem předcházejícím dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností

---

<sup>56</sup> KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s. 237.

<sup>57</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

<sup>58</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 303 – 304.

<sup>59</sup> JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru po novele zákoníku práce. *Bulletin advokacie*, 2012, č. 3, s. 34.

(výkonu práv a povinností) z pracovněprávního vztahu na přejímajícího zaměstnavatele (organizační složku státu). Jde tedy o jediný případ možného zkrácení výpovědní doby pod zákonem stanovenou minimální délkou 2 měsíců, což je dáno tím, že zaměstnanec má být o přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu informován alespoň 30 dnů předem. Smyslem tohoto zkrácení výpovědní doby je, aby zaměstnanec nebyl nucen pracovat u nového zaměstnavatele.<sup>60</sup> Poslední výjimka se týká hromadného propouštění, o němž bude pojednáno v kapitole 3.3.

## 2.4 Zákaz výpovědi

Podle § 53 ZP zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době, tj. pokud u něho nastaly některé životní situace, které jsou sociálně mimořádně tíživé, nebo společensky potřebné a uznané, za nichž by negativní důsledky rozvázání pracovního poměru výpovědí měly pro zaměstnance zvlášť nepříznivý dopad. Zákaz výpovědi se vztahuje jen na výpověď ze strany zaměstnavatele. Pokud dá výpověď zaměstnanec, ke vzniku ochranné doby nedochází, a to ani když nastane skutečnost, s níž je její vznik spojen. Zaměstnanec může podat výpověď kdykoliv, tedy i v ochranné době. Stejně tak se ochranná doba neuplatní ani u jiných způsobů skončení pracovního poměru.<sup>61</sup> Ochrannou dobou se dle § 53 odst. 1 ZP rozumí:

- doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost nezpůsobil úmyslně nebo nevznikla-li jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance či užití návykových látek,
- doba od podání návrhu na ústavní ošetřování zaměstnance nebo od jeho nástupu na lázeňské léčení až do dne jejich ukončení,
- doba výkonu vojenského cvičení či výjimečného vojenského cvičení, a to ode dne doručení povolávacího rozkazu po dobu výkonu těchto cvičení až do uplynutí 2 týdnů po propuštění zaměstnance z těchto cvičení,
- doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- doba, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou, anebo kdy zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- doba, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro výkon noční práce.

---

<sup>60</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 118.

<sup>61</sup> HŮRKA, Petr. K zakazu výpovědi a k ochranné době. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 7 – 8, s. 4 – 5.

Výpověď daná zaměstnanci v této ochranné době by byla neplatná, přičemž jak vyplývá z judikatury je nerozhodné, zda zaměstnavatel v okamžiku dání výpovědi o existenci ochranné doby věděl či nikoliv.<sup>62</sup> Tak např. by byla neplatná výpověď daná těhotné zaměstnankyni, i přesto, že zaměstnavatel v době dání výpovědi o jejím těhotenství nevěděl. To platí i tehdy, když v okamžiku doručení výpovědi o svém těhotenství nevěděla ani samotná zaměstnankyně. Ochranná doba je v tomto případě dána již od počátku těhotenství.<sup>63</sup>

Zákaz výpovědi trvá po celou ochrannou dobu, což však v praxi může znamenat uplynutí lhůty k dání výpovědi, např. při výpovědi z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 58 odst. 1 ZP.<sup>64</sup>

Pro zákaz výpovědi je rozhodující stav, který tu je v době dání výpovědi, tj. kdy byla doručena zaměstnanci. Byla-li dána výpověď a teprve poté nastala některá z výše uvedených ochranných dob, pak pokud jde o okamžik skončení pracovního poměru, záleží na tom, zda by výpovědní doba uplynula v průběhu ochranné doby či po jejím skončení. Pokud byla zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby a výpovědní doba by měla uplynout v jejím průběhu, je výpověď platná, ale ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Dochází ke stavení běhu výpovědní doby a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí<sup>65</sup>, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá.<sup>66</sup> Pokud tedy v době, která následuje po doručení výpovědi, dojde k naplnění některé ze skutkových podstat, s nimiž zákon spojuje vznik ochranné doby, a zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, pracovní poměr skončí uplynutím zákonné výpovědní doby, i když ochranná doba ještě neskončila.<sup>67</sup> Jedná se o výjimku z obecných ustanovení zákoníku práce o běhu výpovědní doby. Byla-li však zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že ochranná doba uplyne v průběhu výpovědní doby, nemá ochranná doba žádný vliv na okamžik skončení pracovního poměru. Pracovní poměr skončí posledním dnem výpovědní doby.

---

<sup>62</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. března 2003, sp. zn. 21 Cdo 1754/2002. BUKOVJAN, Petr. *Zákoník práce s judikaturou*. Praha: Aspi, 2008, s. 62.

<sup>63</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 343.

<sup>64</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 126.

<sup>65</sup> Formu tohoto sdělení zákoník práce nestanoví, může být tedy učiněno jak písemně, tak ústně.

<sup>66</sup> FETTER, Richard. *Prodloužení výpovědní doby (a pracovního poměru) z důvodu ochranné doby – typicky pracovní neschopnosti zaměstnance* [online]. epravo.cz, 30. března 2011 [cit. 19. března 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/prodlouzeni-vypovedni-doby-a-pracovniho-pomeru-z-duvodu-ochranné-doby-typicky-pracovni-neschopnosti-zamestnance-72089.html>>.

<sup>67</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. února 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003



Zákaz výpovědi však není absolutní, zákoník práce z něj v § 54 stanovuje určité výjimky. Prolomení zákazu výpovědi se vztahuje k organizačním změnám, kdy se zaměstnavatel či jeho část ruší nebo přemísťuje (§ 54 písm. a) a b) ZP). V tomto případě zaměstnavatel objektivně nemůže dále plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru, a proto může dát zaměstnanci výpověď, i když se nachází v ochranné době. Výjimku představuje jen situace, kdy se zaměstnavatel přemísťuje v rámci místa (míst), které bylo se zaměstnancem v pracovní smlouvě sjednáno jako místo (místa) výkonu práce, nebo kdy by se výpověď podle § 52 písm. b) ZP týkala těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou, do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. V těchto případech zákaz výpovědi platí.<sup>68</sup>

Ustanovení § 54 písm. a) ZP části věty za středníkem však lze považovat za obsoletní, neboť přemístění zaměstnavatele je výpovědním důvodem jen tehdy, pokud zaměstnavatel nemá v místě, kde byl provoz jeho činností přemístěn, možnost přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, protože tomu brání ujednání o místě výkonu práce. Nemůže-li přemístění v mezích místa výkonu práce, ve kterých má být práce dle pracovní smlouvy vykonávána, představovat naplnění výpovědního důvodu, nemůže jít ani o organizační změnu, která by zakazovala daní výpovědi v ochranné době.<sup>69</sup>

Zákaz výpovědi dále neplatí pro výpověď danou zaměstnanci z důvodu, pro který zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 54 písm. c) ZP). Výpověď však nelze dát zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnanci čerpajícího rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Nastoupila-li zaměstnankyně na mateřskou dovolenou (zaměstnanec na rodičovskou dovolenou), nemůže dostat výpověď ani z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr.

Další výjimku ze zákazu výpovědi představuje dle § 54 písm. d) ZP situace, kdy byla zaměstnanci dána výpověď pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (§ 52 písm. g) ZP) nebo pro zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (§ 52 písm. h) ZP). Zákaz výpovědi však platí pro těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnance nebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Na rozdíl od výjimky ze zákazu výpovědi dle § 54 písm. c) ZP se v těchto případech uplatňuje ochrana zaměstnance po celou

---

<sup>68</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 308 – 309.

<sup>69</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 347.

dobu čerpání rodičovské dovolené, tedy i nad rámec doby, po kterou trvá mateřská dovolená.<sup>70</sup>

Zvláštní právní předpis<sup>71</sup> poskytuje ochranu poslancům a senátorům Parlamentu České republiky před výpovědí v době jejich funkčního období a ještě v období 12 měsíců po jeho skončení. Zaměstnavatel v tomto případě potřebuje předchozí souhlas předsedy příslušné komory Parlamentu České republiky, jinak by bylo skončení pracovního poměru neplatné.

---

<sup>70</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 248.

<sup>71</sup> § 40 zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců, ve znění pozdějších předpisů.

## **3. Výpověď ze strany zaměstnance a zaměstnavatele**

### **3.1 Výpověď ze strany zaměstnance**

Zaměstnanec může dát výpověď kdykoliv z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Výpověď musí splňovat pouze obecné hmotněprávní podmínky, tzn. že musí vyjadřovat vůli zaměstnance rozvázat pracovní poměr výpovědí, musí být dána písemně, jinak se k ní nepřihlíží, a musí být doručena zaměstnavateli. Žádné zvláštní hmotněprávní podmínky pro výpověď danou zaměstnancem právní úprava nestanovuje.<sup>72</sup>

### **3.2 Výpověď ze strany zaměstnavatele**

Pro platné skončení pracovního poměru výpovědí, musí zaměstnavatel kromě obecných hmotněprávních podmínek splnit i zvláštní hmotněprávní podmínky výpovědi, kterými jsou taxativně stanovené výpovědní důvody, zákaz výpovědi zaměstnanci, který je v ochranné době, předchozí souhlas odborové organizace k výpovědi některým skupinám zaměstnanců a časové omezení možnosti dát výpověď z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, a z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Ve stanovení těchto zvláštních podmínek se projevuje ochranná funkce pracovního práva zaměřená především na ochranu zaměstnance.<sup>73</sup>

Z důvodu ochrany zaměstnance před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru, stability pracovního poměru a právní a sociální jistoty zaměstnance, stanoví právní úprava omezení pro možnost dání výpovědi ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně uvedených v § 52 zákoníku práce.<sup>74</sup> Jedná se o kogentní ustanovení a nelze se od něj odchýlit. Nelze tedy dát platně výpověď bez uvedení důvodu nebo z jiných než zákonem stanovených důvodů.

#### **3.2.1 Výpověď z organizačních důvodů**

Podle § 52 písm. a) ZP lze dát zaměstnanci výpověď z důvodu, že se zaměstnavatel či jeho část ruší. Jelikož zaměstnavatelem může být právnická i fyzická osoba, je toto ustanovení, pokud jde o fyzické osoby, nepřesné. Analogicky ho však lze použít i v případě, že

---

<sup>72</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 294.

<sup>73</sup> Tamtéž, s. 295.

<sup>74</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 246.

zaměstnavatel – fyzická osoba ruší svou podnikatelskou činnost. V případě rušení zaměstnavatele jde vlastně o ukončení jeho činnosti, proto lze také rozhodnutí zaměstnavatele – fyzické osoby o ukončení podnikání chápat jako zrušení zaměstnavatele, a tedy jako důvod pro dání výpovědi, i když tak zákoník práce výslovně nestanoví.<sup>75</sup> Zrušení zaměstnavatele znamená, že zaměstnavatel přestává existovat jako právní subjekt<sup>76</sup>, a proto nemá objektivně možnost zaměstnance dále zaměstnávat. Tento výpovědní důvod je naplněn tehdy, pokud zaměstnavatel z důvodu svého zrušení nemůže dále zaměstnancům přidělovat práci podle pracovní smlouvy.<sup>77</sup> Zrušením části zaměstnavatele se rozumí, že se ruší pouze některá jeho ucelená část, která v rámci zaměstnavatele provádí relativně samostatnou činnost (např. odštěpný závod, pobočka, provozovna, dílna), ale zaměstnavatel jako takový existuje dále.<sup>78</sup> Z důvodu zrušení části zaměstnavatele může být dána výpověď jen těm zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení své části zaměstnavatel nemůže dále přidělovat práci ve zrušené části.<sup>79</sup>

Od zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce je nutné odlišovat situace, kdy dochází k převodu činností zaměstnavatele či jejich částí na jiného zaměstnavatele. V tomto případě nejde o rušení zaměstnavatele, ale o přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které přecházejí na nového právního nástupce. Pracovněprávní vztahy tedy zůstávají zachovány, neboť dochází jen ke změně jednoho ze subjektů těchto vztahů – zaměstnavatele.<sup>80</sup>

Důvodem výpovědi z organizačních důvodů je také přemístění zaměstnavatele či jeho části (§ 52 písm. b) ZP). Jedná se o situaci, kdy se přemísťuje výkon činností zaměstnavatele zcela nebo zčásti do jiného místa, než kde byly dosud vykonávány, a v důsledku toho nemá zaměstnavatel možnost dále zaměstnávat zaměstnance v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě.<sup>81</sup> Z judikatury vyplývá, že pokud je místo výkonu práce v pracovní smlouvě vymezeno sídlem zaměstnavatele, lze za přemístění zaměstnavatele považovat i změnu jeho sídla.<sup>82</sup>

---

<sup>75</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 299.

<sup>76</sup> Nejčastěji jde o případy, kdy zaniká zaměstnavatel – právnická osoba bez právního nástupce (např. výmaz s.r.o. z obchodního rejstříku).

<sup>77</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 312.

<sup>78</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. května 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96. ŠTEFKO, Martin. Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi? *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 2, s. 7.

<sup>79</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005

<sup>80</sup> JAKUBKA, NEŠČÁKOVÁ: *Zákoník práce 2013 v praxi*, s. 196.

<sup>81</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 313.

<sup>82</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. března 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď i pro „nadbytečnost“ (§ 52 písm. c) ZP). Smyslem tohoto výpovědního důvodu je umožnit zaměstnavatelům regulovat nejen počet, ale i kvalifikační či profesní složení svých zaměstnanců v závislosti na jejich potřebách. Předpoklady výpovědi z důvodu nadbytečnosti jsou rozhodnutí zaměstnavatele či příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách (dále jen „rozhodnutí o organizační změně“), nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance.

Forma rozhodnutí o organizační změně není stanovena, nemusí být tedy učiněno písemně. Z judikatury však vyplývá, že v případném soudním sporu zaměstnavatel musí prokázat, zda a kdy k takovému rozhodnutí došlo, co bylo jeho obsahem a že s ním byl zaměstnanec seznámen.<sup>83</sup> Z důvodu unesení důkazního břemene je tedy vhodné, aby mělo písemnou formu. Není ani předepsáno, že by rozhodnutí o organizační změně muselo být zaměstnavatelem zveřejněno. Pro použití tohoto výpovědního důvodu stačí, aby s ním byl seznámen jím dotčený zaměstnanec, a to alespoň (nejpozději) ve výpovědi.<sup>84</sup>

Pro platnost výpovědi není nutné, aby v době jejího podání (doručení zaměstnanci), byly organizační změny již realizovány. Avšak rozhodnutí o organizační změně musí být přijato před dáním výpovědi, a to tak, aby organizační změna nastala nejpozději současně s uplynutím výpovědní doby.<sup>85</sup> Potvrzuje to i judikatura, ze které plyne, že by byla neplatná výpověď daná zaměstnanci pro nadbytečnost, pokud by na jejím základě měl jeho pracovní poměr skončit dříve než v den předcházející dnu, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn.<sup>86</sup> Pokud dojde k organizační změně dříve a pracovní poměr zaměstnance stále trvá (běží výpovědní doba), jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 ZP a zaměstnanci náleží náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku.<sup>87</sup>

Z rozsudku Nejvyššího soudu vyplývá, že rozhodnutí o organizační změně není právním jednáním, nýbrž faktickým úkonem. Z toho plyne, že ho nelze samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti právního jednání. Pokud vznikne pochybnost, zda

---

<sup>83</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4574/2010. HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovníprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Anag, 2012, s. 55.

<sup>84</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. srpna 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97. Obdobně viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. srpna 2005, sp. zn. 21 Cdo 2735/2004. FETTER, Richard. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost. *Právní rádce*, 2010, č. 6, s. 18.

<sup>85</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 86.

<sup>86</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. června 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97. BUKOVJAN, Petr. Výpověď z pracovního poměru a nadbytečnosti zaměstnance. *Práce a mzda*, 2007, č. 10, s. 56.

<sup>87</sup> HŮRKA: *Pracovní právo*, s. 182.

zaměstnavatel rozhodl o organizační změně, může se soud zabývat pouze tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato před dáním výpovědi a zda je učinil ten, kdo je k tomu oprávněn.<sup>88</sup>

O nadbytečnost zaměstnance jde tehdy, pokud jej zaměstnavatel nemá možnost dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Závěr o nadbytečnosti zaměstnance musí vycházet z druhu práce, který má zaměstnanec konat podle pracovní smlouvy, a z posouzení, zda přijatá organizační změna činí výkon této práce zcela nebo v dosavadním rozsahu pro zaměstnavatele nepotřebným.<sup>89</sup> I když skutečnost, že zaměstnavatel přijal na místo zaměstnance, kterému dal výpověď pro nadbytečnost, jiného zaměstnance, je dle judikatury zpravidla důkazem o neopodstatněnosti tohoto výpovědního důvodu, není podmínkou jeho použití vždy absolutní snížení počtu zaměstnanců, může k němu tedy dojít i při zvyšování jejich počtu.<sup>90</sup> Děje se tak zejména v případech, kdy dochází ke změně předmětu činnosti zaměstnavatele, v jehož důsledku je nutné změnit kvalifikační či profesní složení zaměstnanců.<sup>91</sup> Z judikatury vyplývá, že je možné dosavadní práci nadbytečného zaměstnance rozdělit mezi ostatní zaměstnance nebo vytvořit nové pracovní místo a část úkolů nadbytečného zaměstnance přidělit tomuto zaměstnanci. Jeho obsah práce však musí být odlišný od rušeného místa.<sup>92</sup> Nadbytečným je zaměstnanec také tehdy, pokud dle rozhodnutí o organizační změně odpadne nejen část jeho pracovní náplně, ale i některá z více vykonávaných prací.<sup>93</sup> O výběru nadbytečného zaměstnance rozhoduje výlučně zaměstnavatel, je pouze povinen dodržet zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Soud však nemůže v tomto směru jeho rozhodnutí přezkoumávat.<sup>94</sup>

O příčinou souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance jde tehdy, pokud bylo toto rozhodnutí bezprostřední a skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance. Rozhodnutí o organizační změně není příčinou nadbytečnosti zaměstnance, vykonává-li zaměstnanec práce, kterých se toto rozhodnutí nedotýká, nebo

---

<sup>88</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001. BOGNÁROVÁ, Věra. Skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů. *Právo a zaměstnání*, 2002, roč. VIII., č. 10, s. 10 – 11.

<sup>89</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. ledna 2004, sp. zn. 21 Cdo 1170/2003. GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 98.

<sup>90</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001

<sup>91</sup> KOCOUREK: *Zákoník práce...*, s. 123.

<sup>92</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. června 2012, sp. zn. 21 Cdo 1506/2011. HŮRKA, NOVÁK, VRAJÍK: *Aktuální pracovněprávní judikatura...*, s. 57.

<sup>93</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. prosince 2009, sp. zn. 21 Cdo 4999/2008. JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru podle soudních rozhodnutí. *Bulletin advokacie*, 2013, č. 7 – 8, s. 51.

<sup>94</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. srpna 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97. Obdobně viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. ledna 2009, sp. zn. 21 Cdo 440/2008

upravuje-li organizační změny na jiném pracovišti.<sup>95</sup> Rozhodne-li zaměstnavatel o snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, není dle judikatury nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď, v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, pokud předpokládané snížení počtu zaměstnanců má nastat jinak, např. v důsledku výpovědi dané jiným zaměstnancem nebo skončením pracovního poměru na dobu určitou uplynutím sjednané doby jiných zaměstnanců.<sup>96</sup>

### 3.2.2 Výpověď ze zdravotních důvodů

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesmí-li zaměstnanec konat dosavadní práci pro pracovním úraz<sup>97</sup>, onemocnění nemocí z povolání<sup>98</sup>, ohrožení touto nemocí<sup>99</sup> nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice<sup>100</sup> (§ 52 písm. d) ZP). Podkladem pro tento výpovědní důvod je lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který tento posudek přezkoumává<sup>101</sup>, z něhož musí jednoznačně vyplývat, že zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci, nestačí tedy pouhé doporučení, aby přešel na jinou práci. Dále musí obsahovat konstatování, že příčinou nemožnosti zaměstnance konat dosavadní práci je pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení touto nemocí nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice.<sup>102</sup>

Zaměstnavatel je povinen přestat zaměstnance zaměstnávat dosavadní prací od okamžiku, kdy je seznámen s lékařským posudkem, a dle § 41 odst. 1 písm. b) ZP ho musí převést na jinou pro něho vhodnou práci. Teprve v případě, že zaměstnavatel takovou práci nemá, může dát zaměstnanci výpověď. Pokud zaměstnanec nevykonává práci, protože

---

<sup>95</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 316.

<sup>96</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003

<sup>97</sup> Pracovním úrazem je „poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“ (§ 380 odst. 1 ZP).

<sup>98</sup> Nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání (§ 380 odst. 4 ZP).

<sup>99</sup> Ohrožením nemocí z povolání se rozumí „takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání“ (§ 347 odst. 1 ZP).

<sup>100</sup> Nejvyšší přípustnou expozici stanoví rozhodnutím orgán ochrany veřejného zdraví (krajská hygienická stanice) na základě zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, pro práce vykonávané na vybraných pracovištích u těch zaměstnanců, kteří jsou vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí, a to v zájmu předcházení vlivu pracovního prostředí na zdraví zaměstnance a na případný vznik nemoci z povolání. GALVAS: *Pracovní právo*, s. 301.

<sup>101</sup> Tímto správním orgánem je u nestátních zdravotnických zařízení správní orgán, který vydal rozhodnutí o registraci těchto zařízení, u ostatních zdravotnických zařízení jejich zřizovatel. Rozhodnutí o registraci nestátního zdravotnického zařízení vydává krajský úřad nebo Ministerstvo zdravotnictví České republiky (§ 8 zákona č. 160/1992 Sb., o zdravotní péči v nestátních zdravotnických zařízeních, ve znění pozdějších předpisů).

<sup>102</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 301 – 302.

zaměstnavatel pro něho žádnou jinou práci nemá, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 ZP a zaměstnanci náleží v období do skončení pracovního poměru náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku.<sup>103</sup>

Zaměstnavatel je oprávněn rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí i tehdy, pozbyl-li vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost (§ 52 písm. e) ZP). Jde o situaci, kdy zaměstnanec pozbude způsobilost pro výkon dosavadní práce rovněž ze zdravotních důvodů jako v předchozím případě, ale příčinou této změny zdravotního stavu není pracovní úraz, nemoc z povolání či dosažená nejvyšší přípustná expozice, nýbrž jakákoliv jiná příčina způsobující dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav (např. civilizační choroby, úraz).<sup>104</sup> Zákoník práce však nestanoví, kdy zaměstnanec pozbyl způsobilost vykonávat práci dlouhodobě. S přihlédnutím k tomu, jak je pojem dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav vymezen pro účely důchodového pojištění<sup>105</sup>, lze považovat nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci za dlouhodobou, pokud má trvat podle poznatků lékařské vědy déle než rok.<sup>106</sup>

Skutečnost, že dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav má vliv na způsobilost zaměstnance konat dosavadní práci musí být opět konstatována lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který tento posudek přezkoumává. Lékařský posudek musí jednoznačně stanovit, že zaměstnanec nemůže dlouhodobě konat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví.<sup>107</sup> Nestačí tedy pouhé doporučení lékaře, aby změnil druh práce z důvodu nevhodnosti dosavadní práce. Lékařský posudek odůvodňující dání výpovědi by měl obsahovat dva závěry, a to že zaměstnanec je pro výkon práce zdravotně nezpůsobilý<sup>108</sup> a že není vzhledem ke svému zdravotnímu stavu způsobilý konat dosavadní práci a tuto způsobilost pozbyl dlouhodobě, nikoliv jen dočasně.<sup>109</sup>

Zaměstnavatel je dle § 41 odst. 1 písm. a) ZP opět povinen zaměstnance převést na jinou pro něho vhodnou práci. Teprve nemá-li takovou práci, může být zaměstnanci dána

---

<sup>103</sup> VÍCHOVÁ, Vlasta. Výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2009, č. 9, s. 59.

<sup>104</sup> JAKUBKA, NEŠČÁKOVÁ: *Zákoník práce 2013 v praxi*, s. 198.

<sup>105</sup> § 26 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

<sup>106</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 322.

<sup>107</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010. HŮRKA, NOVÁK, VRAJÍK: *Aktuální pracovněprávní judikatura...*, s. 61.

<sup>108</sup> § 43 odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

<sup>109</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. ledna 1996, sp. zn. 16 Co 398/95. JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem, včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. vydání. Praha: Bova Polygon, 2010, s. 207.



výpověď.<sup>110</sup> Pro platnost výpovědi danou z obou výše uvedených důvodů je rozhodný stav v době výpovědi, tj. ke dni, kdy byla doručena zaměstnanci. K případným změnám zdravotního stavu, k nimž došlo dodatečně, po doručení výpovědi, se při posuzování platnosti výpovědi nepřihlíží.<sup>111</sup>

Je však třeba upozornit na to, že lékařský posudek není rozhodnutím, a není tedy pro zaměstnance, zaměstnavatele, soudy, správní úřady a jiné orgány závazný. Také rozhodnutí příslušného správního orgánu, který tento posudek přezkoumává, nemá povahu správního rozhodnutí, neboť se při jeho vydání postupuje tak, jako by se jednalo o vyjádření, osvědčení, ověření nebo sdělení správního orgánu<sup>112</sup>. Lékařský posudek a rozhodnutí příslušného správního orgánu, jsou pouhými nezávaznými „dobrozdánímí“ o zdravotním stavu zaměstnance. V případě vzniku sporu z nich tedy soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. Při zkoumání, zda je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. d) a e) ZP soudy, správní úřady a jiné orgány z lékařského posudku či rozhodnutí příslušného správního orgánu vycházejí jen tehdy, pokud splňují stanovené náležitosti a nevzniknou pochybnosti o jejich správnosti. V opačném případě, musí být otázka zdravotního stavu zaměstnance předmětem dokazování, především na základě znaleckých posudků.<sup>113</sup>

K soudním sporům dochází nejčastěji v případě, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z důvodu, že dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost v důsledku např. civilizační choroby. Zaměstnanec naopak tvrdí, že ji pozbyl z důvodu nemoci z povolání. Rozdíl pak spočívá v tom, že pokud je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. d) ZP, má zaměstnanec nárok na odstupné, avšak v případě výpovědního důvodu dle § 52 písm. e) ZP nikoliv.

### **3.2.3 Výpověď z důvodů týkajících se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností**

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady pro výkon sjednané práce či požadavky pro řádný výkon sjednané práce nebo vykazuje-li neuspokojivé pracovní výsledky (§ 52 písm. f) ZP). Rozdíl mezi předpoklady a požadavky pro výkon práce spočívá v tom, že předpoklady jsou dány zákony či jinými obecně závaznými právními předpisy, zatímco požadavky stanovuje přímo zaměstnavatel pro výkon konkrétní

---

<sup>110</sup> JAKUBKA, NEŠČÁKOVÁ: *Zákoník práce 2013 v praxi*, s. 198.

<sup>111</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 323.

<sup>112</sup> § 47 odst. 4 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

<sup>113</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 319 – 320.

práce. Jedním z těchto požadavků, který je zaměstnavatel oprávněn vyžadovat vždy, jsou pak uspokojivé pracovní výsledky zaměstnance.

Předpoklady pro výkon práce spočívají zejména v dosažení určitého vzdělání (např. absolvování právnické fakulty pro výkon povolání soudce), stupně kvalifikace či určitých dovedností, v osvědčení znalostí zaměstnance složením stanovené zkoušky (např. řidičský průkaz pro výkon povolání řidiče) nebo se týkají osoby zaměstnance (např. bezúhonnost). Zaměstnanec tyto předpoklady musí splňovat, jinak nemůže sjednaný druh práce vykonávat, přičemž je nerozhodné, zda je nesplňuje zaviněně či nezaviněně. Pokud zaměstnanec v průběhu výkonu práce ztratí předpoklady pro její výkon, nesmí ho zaměstnavatel dále takovou prací zaměstnávat. Ztratí-li je pouze dočasně, nesmí ho zaměstnavatel sice touto prací zaměstnávat, ale může ho dle § 41 odst. 2 písm. c) ZP převést na jinou vhodnou práci, nejdéle však na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.<sup>114</sup> Jestliže právní předpis stanoví předpoklady pro výkon práce pouze fakultativně a zaměstnavatel je zaměstnanci promine, může s ním rozvázat pracovní poměr jen tehdy, jestliže zaměstnanec neplní podmínky, za nichž mu byly tyto předpoklady prominuty (např. podmínka zvýšení kvalifikace).<sup>115</sup> Pro možnost dání výpovědi z tohoto důvodu přitom není rozhodné, zda ke stanovení předpokladů pro výkon práce došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání.<sup>116</sup> Předpoklady se mohou během trvání pracovního poměru měnit a zaměstnavatel je může zaměstnanci odpustit pouze, pokud mu to právní předpis dovoluje, a to i konkludentním jednáním (tolerováním).<sup>117</sup>

Požadavky pro výkon práce stanovuje zaměstnavatel např. svým vnitřním předpisem nebo v pracovní smlouvě.<sup>118</sup> Tyto požadavky však musí být vzhledem k povaze vykonávané práce oprávněné, přičemž výpovědní důvod je dán tehdy, pokud je zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele. Zaměstnavatel může po zaměstnanci např. požadovat, aby při výkonu práce používal předepsaný oděv, aby měl organizační schopnosti či určitou úroveň praktických dovedností apod. Zaměstnavatel je může zaměstnanci odpustit vždy, a to i konkludentním jednáním.<sup>119</sup>

---

<sup>114</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 303.

<sup>115</sup> VYSOKAJOVÁ: *Zákoník práce. Komentář*, s. 100.

<sup>116</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. června 2005, sp. zn. 21 Cdo 2490/2004. GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 105.

<sup>117</sup> Rozsudek Nejvyššího soud ze dne 20. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011. HŮRKA, NOVÁK, VRAJÍK: *Aktuální pracovněprávní judikatura...*, s. 70.

<sup>118</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. února 2007, sp. zn. 21 Cdo 730/2006. BUKOVJAN: *Zákoník práce...*, s. 55.

<sup>119</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 303 – 304.

Nesplňování požadavků pro výkon práce může spočívat také v tom, že zaměstnanec podává neuspokojivé pracovní výsledky. Jestliže zaměstnanec vykazuje neuspokojivé pracovní výsledky, chybí zde jeho úmyslné zavinění. Zároveň však musí platit i nezavinění ze strany zaměstnavatele, tzn. že zaměstnanci by nemohla být dána výpověď, pokud by neuspokojivé pracovní výsledky byly způsobeny např. špatnou organizací práce ze strany zaměstnavatele, nezajištěním kvalifikační průpravy pro výkon práce (např. školení), neseznámením s příslušnými právními předpisy potřebnými pro výkon práce apod.<sup>120</sup>

Zaměstnavatel je v tomto případě povinen zaměstnance písemně vyzvat k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Písemná forma této výzvy je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi. Zaměstnavatel by měl ve výzvě přesně konkretizovat, co považuje za neuspokojivé pracovní výsledky, a poskytnout zaměstnanci přiměřenou lhůtu k odstranění vytýkaných nedostatků s upozorněním, že nedojde-li k jejich odstranění v této lhůtě, může mu být dána výpověď. Přiměřenost lhůty k odstranění nedostatků ponechává zákoník práce na posouzení zaměstnavatele. Pokud by však nebyla stanovena žádná lhůta nebo by její délka nebyla přiměřená vytýkaným nedostatkům, byla by výpověď neplatná.<sup>121</sup> Výpověď pak může být dána teprve tehdy, pokud byl zaměstnanec v době posledních 12 měsíců před dáním výpovědi zaměstnavatelem písemně vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a v přiměřené lhůtě je neodstranil, resp. jejich výskyt se opakoval.<sup>122</sup> Pokud je zaměstnanec na základě výzvy zaměstnavatele sice dočasně odstraní, ale v době posledních 12 měsíců od této výzvy se stejné neuspokojivé pracovní výsledky projeví opětovně, pak dle judikatury není třeba nové výzvy k odstranění těchto opakujících se neuspokojivých pracovních výsledků a lze rovnou přistoupit k výpovědi.<sup>123</sup>

### 3.2.4 Výpověď z důvodu porušení povinností zaměstnancem

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodů, pro které by s ním mohl okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 55 ZP), nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (§ 52 písm. g) ZP). V předchozím zákoníku práce<sup>124</sup> byl tento výpovědní důvod označen jako porušení „pracovní kázně“, avšak

---

<sup>120</sup> JOUZA: *Zákoník práce s komentářem...*, s. 208.

<sup>121</sup> DOLEŽÍLEK: *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních...*, s. 113.

<sup>122</sup> JAKUBKA, NEŠČÁKOVÁ: *Zákoník práce 2013 v praxi*, s. 199.

<sup>123</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. září 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008. BARTŮŇKOVÁ, Anna. *K výpovědi z pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky podle ust. § 52 písm. f) ZP* [online]. epravo.cz, 18. května 2011 [cit. 9. března 2014]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/k-vypovedi-z-pracovniho-pomeru-pro-neuspokojive-pracovni-vysledky-podle-ust-52-pism-f-zp-73634.html>>.

<sup>124</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

tento pojem nebyl definován v žádném právním předpise. Novelou zákoníku práce účinnou od 1. 1. 2007 byl pojem pracovní kázeň nahrazen termínem porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále jen „porušení pracovní povinnosti“).<sup>125</sup> Zákoník práce však nedefinuje, co se rozumí porušením pracovní povinnosti. Dle judikatury lze za takové porušení považovat zaviněné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů (především § 301 – 304 ZP), vnitřních předpisů (např. pracovní řád), pracovní smlouvy nebo závazných pokynů vedoucích zaměstnanců.<sup>126</sup> V porušení pravidel chování stanovených v pracovním řádu, které spočívají v požadování vyšších nároků na osobní vlastnosti zaměstnance a na úroveň jeho chování mimo pracovní dobu, dle judikatury nelze spatřovat porušení pracovní povinnosti, může se však jednat o nesplňování požadavků zaměstnavatele pro výkon práce.<sup>127</sup>

Porušení pracovní povinnosti je výpovědním důvodem jen tehdy, bylo-li zaměstnancem zaviněno (úmyslně či z nedbalosti). Nezaviněné jednání zaměstnance může být důvodem k výpovědi pouze, pokud to zákoník práce výslovně stanoví (např. k výpovědi dle § 52 písm. f) ZP).<sup>128</sup> Právě zavinění odlišuje tento výpovědní důvod od výpovědního důvodu spočívajícího v neuspokojivých pracovních výsledcích. Vyplývá to z judikatury, která stanoví, že pro závěr o tom, zda je dán výpovědní důvod spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích nebo porušení pracovní povinnosti, závisí především na tom, zda vytýkané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, jež bylo zaměstnancem zaviněno alespoň z nedbalosti.<sup>129</sup>

Pro porušení pracovní povinnosti lze dát výpověď jen, pokud dosáhlo určitého stupně intenzity. Z tohoto hlediska lze porušení pracovní povinnosti dělit na 3 základní kategorie:

- soustavně méně závažné porušování pracovní povinnosti (§ 52 písm. g) ZP),
- závažné porušení pracovní povinnosti (§ 52 písm. g) ZP) a
- porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem (§ 55 odst. 1 písm. b) ZP).

Nižší stupeň intenzity porušení pracovní povinnosti než je méně závažné zákoník práce neupravuje, proto každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti, je vždy méně závažným porušením pracovní povinnosti.<sup>130</sup> Zákoník práce ani jiné

---

<sup>125</sup> JAKUBKA, NEŠČÁKOVÁ: *Zákoník práce 2013 v praxi*, s. 200.

<sup>126</sup> HŮRKA: *Zákoník práce...*, s. 199.

<sup>127</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000

<sup>128</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 326.

<sup>129</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. listopadu 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006

<sup>130</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

právní předpisy však nestanovují kritéria pro hodnocení intenzity porušení pracovní povinnosti. Pro určení míry intenzity není právně významné, jak určité jednání zaměstnance hodnotí zaměstnavatel ve svém vnitřním předpisu (např. pracovním řádu) nebo jak má být hodnoceno podle kolektivní, pracovní či jiné smlouvy.<sup>131</sup> Hodnocení stupně intenzity porušení pracovní povinnosti v případě vzniku sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru přísluší vždy výhradně soudu, přičemž ten není vázán tím, jak určité jednání zaměstnance hodnotí zaměstnavatel.<sup>132</sup> V každém konkrétním případě je tedy situace posuzována individuálně. Kritéria, ze kterých lze při hodnocení intenzity porušení pracovní povinnosti vycházet, vymezuje judikatura. Soud může přihlídnout zejména k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu plnění povinností, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení povinností, k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod.<sup>133</sup> Tyto znaky je třeba zkoumat ve vzájemné souvislosti.

Za méně závažné porušení pracovní povinnosti se považuje např. nepoužití přidělených ochranných osobních pracovních pomůcek, pozdní příchod, brzký odchod, nedodržování stanovené pracovní doby, přestávek v práci a bezpečnostních přestávek nebo porušení zákazu kouření. Méně závažné porušení pracovní povinnosti je výpovědním důvodem jen tehdy, docházelo-li k němu soustavně, v ostatních případech stačí, pokud se tak stane jednou. Četnost opakování však zákoník práce nestanovuje. Dle judikatury se za soustavnost považuje porušování pracovních povinností nejméně třikrát v přiměřené časové souvislosti (přibližně období 6 měsíců), přičemž se vždy může jednat o odlišné protiprávní jednání dosahující intenzity méně závažného porušení pracovních povinností.<sup>134</sup> Hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi z tohoto důvodu je, že zaměstnavatel zaměstnance písemně upozornil na možnost výpovědi a že tak učinil v době posledních 6 měsíců před dáním výpovědi.<sup>135</sup> Zákoník práce stanoví, že zaměstnanec musí být na možnost výpovědi upozorněn v souvislosti s porušením pracovní povinnosti. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel jej musí upozornit nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti,

---

<sup>131</sup> GALVAS, Milan. In GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 115.

<sup>132</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99

<sup>133</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. února 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000

<sup>134</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92

<sup>135</sup> JAKUBKA, NEŠČÁKOVÁ: *Zákoník práce 2013 v praxi*, s. 201.

kteřé předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po němž byla dána výpověď.<sup>136</sup> Písemné upozornění na možnost výpovědi není právním jednáním, ale faktickým úkonem, na nějž nedopadají důvody neplatnosti právního jednání. Žalobu na určení neplatnosti písemnosti, v níž zaměstnavatel upozornil zaměstnance na možnost výpovědi, soud zamítne.<sup>137</sup>

Závažné porušení pracovní povinnosti lze spatřovat např. v neomluvené absenci, nerespektování příkazů nadřizovaných zaměstnanců, nepovoleném používání dopravních prostředků zaměstnavatele pro soukromé účely, požití alkoholu či omamných látek na pracovišti, nástupu pod jejich vlivem do práce, krádeži, výkonu práce pro sebe v pracovní době apod.<sup>138</sup> Pokud zaměstnavatel shledá tuto míru porušení pracovní povinnosti, nemusí zaměstnance na nic upozorňovat a může mu dát rovnou výpověď.

Za porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem je chápáno např. fyzické napadení nadřizovaného či spolupracovníka, při kterém došlo k ublížení na zdraví; úmyslné způsobení větší škody zaměstnavateli<sup>139</sup>, požití alkoholu či omamných látek opakovaně, opakovaný nástup pod jejich vlivem do práce, nedovolené držení nebo vnášení zbraně, jedů a ostatních životu nebezpečných látek apod. V tomto případě může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď i s ním okamžitě zrušit pracovní poměr.<sup>140</sup>

Výpověď pro porušení pracovní povinnosti může zaměstnavatel dát zaměstnanci jen v subjektivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl<sup>141</sup>, nejpozději však v objektivní lhůtě 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (§ 58 odst. 1 ZP). Stane-li se v průběhu těchto 2 měsíců jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovní povinnosti, předmětem šetření jiného orgánu<sup>142</sup>, pak lze dát výpověď ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření (§ 58 odst. 2 ZP). Jedná se

---

<sup>136</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. listopadu 2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003. ŠKUBAL, Jaroslav, DANĚK, Matěj. *Porušení pracovních povinností a ukončení pracovního poměru* [online]. epravo.cz, 7. března 2008 [cit. 9. března 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/poruseni-pracovnich-povinnosti-a-ukonceni-pracovniho-pomeru-53531.html>>.

<sup>137</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 327.

<sup>138</sup> BEZOUŠKA, Petr. In BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 107.

<sup>139</sup> Jednání zaměstnance ke škodě na majetku zaměstnavatele může představovat porušení povinnosti stanovené v § 301 písm. d) ZP i v případě, že se ho zaměstnanec dopustil mimo pracovní dobu. Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005

<sup>140</sup> JAKUBKA, NEŠČÁKOVÁ: *Zákoník práce 2013 v praxi*, s. 202.

<sup>141</sup> Zaměstnavatel se zpravidla dozví o důvodu k výpovědi, pokud se o něm dozvěděl jakýkoliv jeho zaměstnanec, jenž je zaměstnanci, který porušil pracovní povinnost, nadřizován. Viz rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 2. listopadu 1993, sp. zn. 6 Cdo 28/92

<sup>142</sup> Rozumí se tím např. provádění vyšetřovacích úkonů po zahájení trestního stíhání zaměstnance nebo postup orgánů činných v trestním řízení směřující k prověření oznámení o trestném činu. Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. října 1992, sp. zn. 6 Cdo 52/92

o lhůty prekluzivní (§ 330 ZP), po jejich marném uplynutí právo zaměstnavatele dát výpověď zaniká, a hmotněprávní, tzn. že výpověď musí být v těchto lhůtách zaměstnanci doručena.

### 3.2.5 Výpověď z důvodu porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodu, že porušil jinou povinnost stanovenou v § 301a ZP zvláště hrubým způsobem (§ 52 písm. h) ZP). V tomto ustanovení je stanovena povinnost zaměstnance dodržovat v době prvních 14 kalendářních dnů<sup>143</sup> dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, který dle § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zahrnuje zejména povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu<sup>144</sup> a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.<sup>145</sup> Tato povinnost však spočívá pouze v povinnosti setrvat na určeném místě, nikoliv dodržovat léčebný režim. Výpověď z tohoto důvodu může být dána pouze tehdy, porušil-li zaměstnanec některou z výše uvedených povinností zaviněně, a to zvláště hrubým způsobem. Zákoník práce však nedefinuje, co se rozumí zvláště hrubým porušením povinnosti zaměstnance dodržovat režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Vymezení tohoto pojmu je tedy ponecháno v každém jednotlivém případě na úvaze soudu, přičemž ten není při rozhodování o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vázán tím, jak jej hodnotí zaměstnavatel ve svém pracovním řádu či jiném vnitřním předpisu nebo v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě.<sup>146</sup>

Jde o poměrně nový výpovědní důvod, který byl do zákoníku práce vložen novelou č. 365/2011 Sb. účinnou od 1. 1. 2012. Předtím porušení povinností dočasně práce neschopného pojištěnce nebylo chápáno jako porušení povinností z pracovního poměru, ale povinností stanovených předpisy o nemocenském pojištění. Tím, že prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti se nyní považuje za překážku v práci na straně zaměstnance, za kterou mu přísluší náhrada mzdy či platu (nikoliv nemocenská), se zaměstnavateli dává možnost kontrolovat, zda se zaměstnanec v této době zdržuje v místě pobytu a dodržuje dobu a rozsah povolených vycházek.<sup>147</sup>

Tento výpovědní důvod se však záhy po svém zavedení stal předmětem kritiky. Nedoporučovala jej zavést ani Legislativní rada vlády, která ve svém stanovisku uvedla, že

---

<sup>143</sup> V období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 platilo 21 kalendářních dnů.

<sup>144</sup> Místem pobytu se rozumí místo, které zaměstnanec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti.

<sup>145</sup> JAKUBKA, NEŠČÁKOVÁ: *Zákoník práce 2013 v praxi*, s. 203.

<sup>146</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 329.

<sup>147</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 306 – 307.

do soukromoprávních vztahů založených na formální rovnosti stran nelze ve prospěch jedné strany zavádět sankční ustanovení spočívající v postihu druhé strany za porušení právního předpisu z oblasti veřejného práva. Zdůvodnila to tím, že taková úprava věcně nesouvisí s výkonem práce podle pracovněprávních předpisů a nemá souvislost s plněním pracovních úkolů.<sup>148</sup> Za porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce jsou již navíc stanoveny jiné sankce, a to snížení či neposkytnutí náhrady mzdy (platu), která zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti. Nicméně zaměstnavatel nemůže aplikovat obě sankce souběžně za totéž porušení, tzn. že buď sníží či neposkytne náhradu mzdy (platu) nebo ukončí pracovní poměr výpovědí (§ 192 odst. 5 ZP).<sup>149</sup>

Výpověď z důvodu porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, může dát zaměstnavatel zaměstnanci pouze v subjektivní lhůtě 1 měsíce ode dne, kdy se o porušení léčebného režimu dozvěděl, nejpozději však v objektivní lhůtě 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl (§ 57 odst. 1 ZP). Stane-li se v průběhu tohoto 1 měsíce jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu (např. Okresní správy sociálního zabezpečení), lze dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření (§ 57 odst. 2 ZP). Jedná se o lhůty prekluzivní (§ 330 ZP), po jejich marném uplynutí již výpověď dát nelze, a hmotněprávní, tzn. že výpověď musí být v těchto lhůtách zaměstnanci doručena.<sup>150</sup>

### 3.3 Hromadné propouštění

Právní úprava hromadného propouštění byla do zákoníku práce vložena v rámci harmonizace právního řádu České republiky s právem Evropské unie.<sup>151</sup> Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) ZP) stanovenému počtu zaměstnanců. Tento počet se řídí celkovým počtem zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnává, a činí nejméně 10 zaměstnanců u zaměstnavatele s 20 až 100

---

<sup>148</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012. *Právní fórum*, 2012, roč. 9, č. 3, s. 110.

<sup>149</sup> ODROBINOVA, Veronika. *Výpověď pro zvláště hrubé porušení léčebného režimu* [online]. epravo.cz, 15. března 2012 [cit. 9. března 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-zvlaste-hrube-porusení-lecebneho-rezimu-81230.html>>.

<sup>150</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 247.

<sup>151</sup> Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, Úř. věst. L 225, 12. srpna 1998, s. 16 – 21.



zaměstnanci, nebo 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele se 101 až 300 zaměstnanci, anebo 30 zaměstnanců u zaměstnavatele s více než 300 zaměstnanci. Pokud za výše uvedených podmínek skončí pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu hromadně propouštěných zaměstnanců také zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr dohodou z organizačních důvodů. Zvláštností postupu zaměstnavatele při hromadném propouštění je zejména stanovení informační povinnosti vůči úřadu práce a informační a projednací povinnosti vůči odborové organizaci a radě zaměstnanců, pokud u něj působí.

Zaměstnavatel je povinen o svém záměru hromadně propouštět včas, nejpozději 30 dnů před dáním výpovědí, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců a projednat s nimi zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění, popř. ke zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance.<sup>152</sup>

Zároveň je zaměstnavatel povinen o svém záměru uskutečnit hromadné propouštění a o zahájení jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou dle místa činnosti zaměstnavatele (dále jen „úřad práce“). Dále je pak povinen doručit úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí hromadně propouštět a o výsledcích jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců. Včasné splnění této povinnosti je zajištěno zákonným ustanovením o prodloužení trvání pracovního poměru hromadně propouštěných zaměstnanců. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli plnit informační povinnost písemně. Avšak vzhledem k tomu, že povinnosti písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců a úřad práce a doručit mu písemnou zprávu nejsou právními jednáními, ale faktickými úkony, neznamená nedodržení písemné formy neplatnost těchto jednání. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen výše uvedené povinnosti plnit vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.<sup>153</sup>

Cílem jednání zaměstnavatele s odborovou organizací a radou zaměstnanců je dosažení shody, tedy nalezení oboustranně přijatelných podmínek, za nichž bude hromadné propouštění realizováno. Skutečnost, že nebude dosaženo shody, však nemá žádný vliv na platnost výpovědí nebo dohod. Stejně tak nezpůsobuje neplatnost výpovědí a dohod porušení povinností zaměstnavatele informovat a projednat hromadné propouštění s odborovou organizací a radou zaměstnanců a informovat úřad práce a doručit mu zprávu o svém rozhodnutí hromadně propouštět.

---

<sup>152</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 251.

<sup>153</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 389.

Porušení výše uvedených povinností zaměstnavatelem však vede k možnosti uložení pokuty ze strany úřadu práce<sup>154</sup> a prodloužení trvání pracovního poměru hromadně propouštěného zaměstnance. Nesplnění povinnosti zaměstnavatele doručit úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí hromadně propouštět má totiž za následek, že výpovědní doba skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů ode dne doručení této zprávy úřadu práce. Jde tedy o výjimku z běhu výpovědní doby, a to ohledně jejího skončení. Zaměstnanec však může prohlásit, že na tomto prodloužení pracovního poměru (nad rámec výpovědní doby) netrvá.<sup>155</sup> Forma tohoto prohlášení není předepsána, může být tedy učiněno jak písemně, tak ústně. Předpokladem jeho účinnosti ovšem je, že bylo zaměstnavateli doručeno nebo se o něm dozvěděl. V případě, že bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele podle zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů, se pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance neprodlužuje.<sup>156</sup>

### 3.4 Účast odborové organizace

Participace odborové organizace při skončení pracovního poměru je projevem ochranné funkce pracovního práva. Součinnost odborové organizace má povahu projednání, spolurozhodování a informace. Zaměstnavatel je povinen podání každé výpovědi předem projednat s odborovou organizací. Odborová organizace má tedy právo vyjádřit své stanovisko ke všem výpovědím ze strany zaměstnavatele, které však pro něj není závazné. Projednání nepředstavuje absolutní ochranu zaměstnanců, neboť s nedostatkem projednání nebo s jeho negativním výsledkem není spojována neplatnost výpovědi.<sup>157</sup> Pokud totiž zaměstnavatel nesplní svou povinnost projednat právní jednání s příslušným orgánem, nelze právní jednání prohlásit za neplatné pouze z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo (§ 19 odst. 2 ZP).

Před výpovědí ze strany zaměstnavatele je specificky chráněn zaměstnanec, který je členem orgánu odborové organizace<sup>158</sup> působící u zaměstnavatele, a to v době jeho funkčního období a ještě v době 1 roku po jeho skončení. K výpovědi je nutný předchozí souhlas odborové organizace. Za souhlas se považuje i nečinnost odborové organizace, tj. jestliže odborová organizace písemně neodmítne udělení souhlasu v době 15 dnů ode dne, kdy o něj

---

<sup>154</sup> § 10 a 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>155</sup> FETTER, Richard. Prodloužení výpovědní doby při hromadném propouštění. *Právní rádce*, 2010, č. 12, s. 31.

<sup>156</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 252.

<sup>157</sup> GALVAS, GREGOROVÁ, HRABCOVÁ: *Základy pracovního práva*, s. 118.

<sup>158</sup> Určení, kdo je členem orgánu odborové organizace, je vnitřní záležitostí odborové organizace, zpravidla jsou uvedeni v jejích stanovách.

byla zaměstnavatelem požádána. Pokud tedy odborová organizace na žádost zaměstnavatele o udělení souhlasu s výpovědí nereaguje vůbec, nebo sice zaměstnavateli sdělí svůj nesouhlas, ale po uplynutí lhůty 15 dnů od žádosti zaměstnavatele, vytváří zákoník práce nevyvratitelnou právní domněnku, že odborová organizace s výpovědí souhlasí. Pro použití souhlasu je však stanoveno časové omezení, jež má sloužit k tomu, aby zaměstnavatel nemohl souhlasu zneužívat. Zaměstnavatel ho může použít pouze ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení, poté je třeba získat souhlas nový.<sup>159</sup>

Pokud odborová organizace odmítne souhlas udělit, je výpověď neplatná. Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, aniž by požádal odborovou organizaci o předchozí souhlas, může se zaměstnanec domáhat u soudu žalobou dle § 72 ZP neplatnosti rozvázání pracovního poměru.<sup>160</sup> Dle § 19 odst. 1 ZP soud přihlédne k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen zákonem předepsaný souhlas příslušného orgánu, i bez návrhu. V některých případech však nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby dále zaměstnával zaměstnance, je-li dán důvod k výpovědi, jen proto, že odborová organizace odmítla udělit souhlas. Pokud jsou všechny ostatní podmínky výpovědi splněny a soud ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru dospěje k závěru, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, je výpověď platná, a to i přes nesouhlas odborové organizace. Souhlas odborové organizace s výpovědí je v tomto případě nahrazen rozhodnutím soudu.<sup>161</sup>

Odmítnutí udělení souhlasu odborovou organizací musí mít písemnou formu. Její nedodržení však nezpůsobuje neplatnost odmítnutí, neboť se nejedná o právní jednání, ale o faktický úkon, jakožto předpoklad pro platnost výpovědi. Pro ostatní úkony v souvislosti se součinností odborové organizace (žádost o projednání, odpověď na ni, žádost o udělení souhlasu a udělení souhlasu) není písemná forma předepsána.<sup>162</sup>

Výše uvedené platí obdobně i pro účast odborové organizace při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Povinnost informovat odborovou organizaci má zaměstnavatel u ostatních způsobů rozvázání pracovního poměru (dohoda, zrušení ve zkušební době).

---

<sup>159</sup> BUKOVJAN, Petr. Výpověď z pracovního poměru a ochrana člena odborového orgánu. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 1, s. 28.

<sup>160</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001

<sup>161</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 247.

<sup>162</sup> BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*, s. 382.

## **4. Nároky související se skončením pracovního poměru**

### **4.1 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru**

Nemá-li právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru všechny náležitosti stanovené zákoníkem práce jako podmínky jeho platnosti, vykazuje právní vady způsobující jeho neplatnost. O neplatnosti právních jednání může závazně rozhodnout jen soud. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel uplatnit žalobou u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Tato lhůta je hmotněprávní, tzn. že žaloba musí být soudu doručena nejpozději poslední den lhůty, a současně se jedná o lhůtu prekluzivní (§ 330 ZP). Pokud by žaloba nebyla doručena soudu nejpozději v poslední den lhůty, nárok na určení neplatnosti právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru zaniká a takové právní jednání se považuje za platné, i když trpí vadou, která by jinak způsobovala jeho neplatnost. K uplynutí lhůty k podání žaloby soud přihlíží z úřední povinnosti. Předmětem soudního sporu je to, zda právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru je platné, zda tedy pracovní poměr na jeho základě skončil či nikoliv. Pokud soud rozhodne, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně, znamená to, že pracovní poměr trvá i nadále, jako kdyby k neplatnému rozvázání nikdy nedošlo.

Účastník, vůči němuž byl neplatně rozvázán pracovní poměr, se musí rozhodnout, zda bude trvat na pokračování pracovního poměru či nikoliv. Jestliže trvá na další existenci pracovního poměru, pak pracovní poměr neskončí a případná majetková újma musí být odčiněna formou náhrady mzdy (platu) nebo náhrady škody. Pokud však účastník netrvá na dalším pokračování pracovního poměru, uplatní se právní fikce, že pracovní poměr skončil dohodou. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou stanoveny odlišně podle toho, který účastník neplatně rozvázal pracovní poměr, a zda trvá na pokračování pracovního poměru či nikoliv.<sup>163</sup>

#### **4.1.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

Pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď, zrušil s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, pak záleží na zaměstnanci, zda neplatnost

---

<sup>163</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 252 – 253.

rozvázání pracovního poměru uplatní u soudu a zda bude trvat na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Pokud zaměstnanec bez zbytečného odkladu písemně oznámí<sup>164</sup> zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, jeho pracovní poměr trvá i nadále. Pak bude záležet na zaměstnavateli, zda se rozhodne zaměstnanci dále přidělovat práci či nikoliv. Rozhodne-li se zaměstnavatel, že bude zaměstnanci přidělovat práci, umožní mu ji dále vykonávat, jako kdyby k rozvázání pracovního poměru nedošlo, a to až do doby, než bude o sporu o neplatnost jeho rozvázání pravomocně rozhodnuto.<sup>165</sup> Zaměstnanec je pak povinen práci vykonávat, a to až do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru nebo do rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Neomluvené zameškání práce v této době představuje dle judikatury porušení pracovní povinnosti (§ 52 písm. g) ZP).<sup>166</sup>

Přestane-li zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci, je povinen mu poskytnout náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku. Tato náhrada zaměstnanci náleží ode dne, kdy zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším pokračování pracovního poměru, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému rozvázání pracovního poměru. Pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, před uplynutím výpovědní doby, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy (platu) až ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby.<sup>167</sup>

Zákoník práce také zakotvuje tzv. moderační právo soudu, tedy možnost, aby soud na návrh zaměstnavatele náhradu mzdy (platu) přiměřeně snížil, pokud celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta, přesahuje 6 měsíců. Soud přihlédne především k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím zaměstnán jinde, jakou práci tam vykonával a jakého dosáhl výdělku, příp. z jakého důvodu nepracoval.<sup>168</sup>

Netrvá-li zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nastane fikce skončení pracovního poměru dohodou. Zatímco u neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí končí pracovní poměr až uplynutím výpovědní doby, při neplatném rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době nastává fikce skončení pracovního poměru dnem, kdy měl pracovní poměr na základě těchto právních jednání skončit, pokud se zaměstnanec písemně

---

<sup>164</sup> Jestliže zaměstnanec neoznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ale podal proti němu žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí a o náhradu mzdy, je tím oznámení zaměstnance nahrazeno. Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. června 2003, sp. zn. 21 Cdo 387/2003

<sup>165</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 324.

<sup>166</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. března 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003

<sup>167</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2006, sp. zn. 21 Cdo 1586/2005

<sup>168</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 253.

nedohodne se zaměstnavatelem na jiném dni skončení pracovního poměru. Jelikož v případě neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru či neplatného zrušení ve zkušební době, se zaměstnanec ocitne bez práce a bez výdělku prakticky ze dne na den, má právo na náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající výpovědní době. Zaměstnanci, s nímž byl pracovní poměr neplatně rozvázán výpovědí, náhrada mzdy (platu) nenáleží.<sup>169</sup>

V průběhu sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru vždy může být uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru dle § 49 ZP, která by měla přednost před zákonnou úpravou.<sup>170</sup>

#### 4.1.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance

Pokud dal zaměstnanec neplatnou výpověď, zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatní u soudu, závisí další postup na tom, zda zaměstnavatel bude trvat na tom, aby zaměstnanec dál konal svou práci či nikoliv. Pokud zaměstnavatel bez zbytečného odkladu písemně oznámí zaměstnanci, že trvá na tom, aby vykonával práci, pracovní poměr trvá i nadále, a to až do doby, než bude o neplatnosti rozvázání pracovního poměru soudem pravomocně rozhodnuto. Pokud zaměstnanec nezačne opět konat svou práci, může po něm zaměstnavatel požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, a to ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na dalším konání práce. Způsobená škoda musí být prokazatelná. Mohou jí být např. zvýšené mzdové náklady za příplatky za práci přesčas jiným zaměstnancům nebo penále či pokuta za neplnění obchodní smlouvy apod.<sup>171</sup>

Pokud však zaměstnavatel nemá zájem na dalším pokračování pracovního poměru, platí právní fikce, že pracovní poměr skončil dohodou, a to ke dni, kdy měla uplynout výpovědní doba z neplatné výpovědi, nebo ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným okamžitým zrušením či neplatným zrušením ve zkušební době, nedohodne-li se písemně se zaměstnancem jinak. V případě, kdy zaměstnavatel netrvá na dalším výkonu práce zaměstnancem, nemůže vůči němu uplatňovat náhradu vzniklé škody.<sup>172</sup>

Pokud byl neplatně rozvázán pracovní poměr dohodou a její neplatnost byla některým z účastníků pracovního poměru uplatněna u soudu, postupuje se při posuzování práva

---

<sup>169</sup> FETTER, Richard. *Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem* [online]. epravo.cz, 17. ledna 2012 [cit. 19. března 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/naroky-z-neplatneho-rozvazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-79926.html>>.

<sup>170</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 153.

<sup>171</sup> Tamtéž s. 155.

<sup>172</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 254.

zaměstnanec na náhradu mzdy (platu) obdobně jako při neplatné výpovědi ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel tudíž nemůže po zaměstnanci uplatňovat nárok na náhradu škody.<sup>173</sup>

## 4.2 Odstupné

Odstupným se rozumí jednorázově poskytnuté peněžité plnění, které náleží zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) ZP) či zdravotních důvodů (§ 52 písm. d) ZP). Představuje dávku, která má charakter určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání v případech, kdy dochází k rozvázání pracovního poměru z důvodů spočívajících na straně zaměstnavatele bez zavinění zaměstnance. Smyslem odstupného je poskytnout zaměstnanci peněžité plnění, které má po jistou dobu po skončení pracovního poměru nahradit jeho chybějící výdělek. Na výplatu odstupného nemá vliv, zda zaměstnanec ihned po skončení pracovního poměru uzavřel nový pracovní poměr s jiným zaměstnavatelem, zahájil samostatnou výdělečnou činnost, je mu vyplácena podpora v nezaměstnanosti nebo se stal poživitelem starobního důchodu.<sup>174</sup>

Zákoník práce platný do 31. 12. 2011 přiznával zaměstnanci, u něhož došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z organizačních důvodů, odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Od 1. 1. 2012 se výše odstupného odvíjí od počtu odpracovaných let u zaměstnavatele. Zaměstnanec má tedy nárok na odstupné ve výši nejméně jednonásobku průměrného výdělku, trval-li jeho pracovní poměr méně než 1 rok, dvojnásobku průměrného výdělku, trval-li jeho pracovní poměr alespoň 1 rok a méně než 2 roky, nebo trojnásobku průměrného výdělku, trval-li jeho pracovní poměr alespoň 2 roky.<sup>175</sup> Z pojmu „nejméně“ vyplývá, že výše odstupného je zákoníkem práce stanovena jako minimální, v rámci smluvní volnosti lze tuto hranici zvýšit. Ve většině případů se tak děje kolektivní smlouvou<sup>176</sup> nebo vnitřním předpisem<sup>177</sup>.

Pokud byla zaměstnanci dána výpověď nebo jeho pracovní poměr skončil dohodou z toho důvodu, že nesmí konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí

---

<sup>173</sup> JANŠOVÁ, Marie. HORÁČEK, Vít. *Neplatné skončení pracovního poměru* [online]. epravo.cz, 9. června 2003 [cit. 17. března 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/neplatne-skonceni-pracovniho-pomeru-21746.html>>.

<sup>174</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 257.

<sup>175</sup> JAKUBKA, NEŠČÁKOVÁ: *Zákoník práce 2013 v praxi*, s. 238.

<sup>176</sup> Dle § 23 odst. 1 ZP lze v kolektivní smlouvě upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

<sup>177</sup> Dle § 305 odst. 1 ZP zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví zákoník práce.

z povolání, ohrožení touto nemocí, nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, náleží mu odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku. Odstupné však zaměstnanci nepřisluší v případě, že se zaměstnavatel zcela zproští své odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání dle § 367 odst. 1 ZP.<sup>178</sup>

Výjimečným případem, kdy dodatečně po skončení pracovního poměru může zaměstnanci příslušet odstupné, je dle § 339a ZP situace, kdy zaměstnanec rozvázal pracovní poměr výpovědí nebo dohodou ve lhůtě 2 měsíců od nabytí účinnosti přechodu práv a povinností (výkonu práv a povinností) z pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec se může domáhat u soudu určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností (výkonu práv a povinností) z pracovněprávního vztahu. Pokud soud tuto skutečnost potvrdí, náleží zaměstnanci odstupné dle § 67 odst. 1 ZP od přejímajícího zaměstnavatele.<sup>179</sup>

Odstupné se vyplácí v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru. Je také možné, aby se zaměstnanec a zaměstnavatel písemně dohodli, že se odstupné vyplatí v den skončení pracovního poměru, popř. v jiném pozdějším termínu. Pokud zaměstnanec, jemuž bylo poskytnuto odstupné, opětovně začne konat práci v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti u dosavadního zaměstnavatele, před uplynutím doby, za niž mu bylo odstupné vyplaceno, je povinen odstupné či jeho poměrnou část<sup>180</sup> zaměstnavateli vrátit.<sup>181</sup>

Podle § 44a ZoZ se uchazeči o zaměstnání, kterému vzniklo právo na odstupné, vyplácí podpora v nezaměstnanosti až po uplynutí doby, která odpovídá minimální výši odstupného stanovené v zákoníku práce. Tato doba se určí podle příslušného násobku průměrného výdělku, kterým byla uchazeči o zaměstnání stanovena minimální výše odstupného.

---

<sup>178</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 257.

<sup>179</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 151.

<sup>180</sup> Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené podle výše odstupného (§ 68 odst. 2 ZP).

<sup>181</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*, s. 258.



## 5. Právní úprava skončení pracovního poměru ve Velké Británii

Práva zaměstnanců jsou stanovena v Employment Rights Act z roku 1996. Patří mezi ně především právo zaměstnance nebýt neoprávněně propuštěn zaměstnavatelem. Dále jsou zde upraveny způsoby skončení pracovního poměru, důvody neoprávněného skončení pracovního poměru a důvody, kdy se naopak o neoprávněné propuštění nejedná. Pracovní poměr ve Velké Británii může skončit dohodou, splněním konkrétního úkolu, z důvodu nemožnosti plnění pracovní smlouvy, smrtí zaměstnance či zaměstnavatele, zrušením zaměstnavatele, výpovědí ze strany zaměstnance, uplynutím doby u pracovního poměru na dobu určitou a propuštěním.

Pracovní poměr může skončit vzájemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele o ukončení jejich pracovněprávního vztahu. Pokud je zaměstnanec zaměstnán za účelem splnění konkrétního úkolu, jeho pracovní poměr automaticky skončí, jakmile jej dokončí.

Pracovní poměr může skončit také v případě, že nastane událost, v jejímž důsledku strany nejsou dále schopny plnit jejich povinnosti podle původních podmínek sjednaných v pracovní smlouvě. Jedná se o událost, která je nezávislá na vůli stran, a brání pokračování pracovní smlouvy, nebo sice umožňuje její pokračování, avšak zásadně odlišným způsobem, než bylo původně sjednáno. Pokud taková událost nastane, pracovní poměr končí automaticky bez nutnosti propuštění. Nejčastějšími událostmi jsou nemoc a odsouzení k trestu odnětí svobody. Skutečnosti, ke kterým se má přihlížet při posouzení toho, zda nemoc způsobuje zánik pracovní smlouvy, stanovuje judikatura. Soud by měl vzít v úvahu zejména délku trvání pracovního poměru, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou, povahu práce, délku, povahu a následky nemoci (nehody), zda si zaměstnavatel musel najít náhradního zaměstnance, zda zaměstnavatel pokračoval v placení mzdy zaměstnanci, zda lze za daných okolností očekávat další trvání pracovního poměru, zda je šance na uzdravení se zaměstnance a zda zaměstnavatel zaměstnanci vyplácel nemocenskou během jeho nepřítomnosti v práci.<sup>182</sup>

Zaměstnanec může pracovní poměr kdykoliv ukončit výpovědí. Musí to však oznámit zaměstnavateli ve lhůtě, která je obvykle sjednána v pracovní smlouvě. Zákon vyžaduje nejméně 1 týden. Pokud tak neučiní, jde o porušení pracovní smlouvy, a zaměstnanec bude odpovědný za škodu, kterou tím zaměstnavateli způsobil.<sup>183</sup>

---

<sup>182</sup> NAIRNS, Janice. *Employment Law for Business Students*. Second Edition. London: Longman, 2004, s. 204 – 207.

<sup>183</sup> Tamtéž s. 210.

Výpovědní doba se odvíjí od délky trvání pracovního poměru zaměstnance. Pokud pracovní poměr trval 1 měsíc až 2 roky, činí výpovědní doba 1 týden, za každý další odpracovaný rok do 12 let trvání pracovního poměru je dán 1 týden navíc. Trval-li pracovní poměr více než 12 let, výpovědní doby se neprodlužuje a zůstává 12 týdnů. Délka výpovědní doby je zákonem stanovena jako minimální, v pracovní smlouvě lze tedy sjednat výpovědní dobu delší.<sup>184</sup>

Pravidla pro skončení pracovního poměru vyplývají jak z obyčejového práva, tak ze zákona. Ukončení pracovního poměru v obyčejovém právu se vztahuje k „nezákonnému propuštění“ (wrongful dismissal). Skončení pracovního poměru pro porušení zákona se týká „neoprávněného propuštění“ (unfair dismissal).<sup>185</sup>

Zaměstnanec je propuštěn, pokud je pracovní poměr ukončen zaměstnavatelem (summary dismissal), pokud skončí uplynutím doby pracovního poměru sjednaného na dobu určitou nebo ho ukončí zaměstnanec v důsledku chování zaměstnavatele (constructive dismissal). Pokud pracovní poměr trval alespoň 1 rok, může zaměstnanec požadovat, aby mu byly písemně sděleny důvody propuštění. Zaměstnavatel je musí zaměstnanci sdělit do 14 dnů od jeho žádosti.<sup>186</sup>

## 5.1 Nezáonné propuštění (Wrongful dismissal)

K nezákonnému propuštění dojde v případě, že jsou porušeny podmínky sjednané v pracovní smlouvě. Jde o situaci, kdy zaměstnavatel propustí zaměstnance, aniž by mu dal výpověď s výpovědní dobou, nebo nedodržel délku výpovědní doby sjednanou v pracovní smlouvě. O nezákonné propuštění jde také tehdy, pokud zaměstnavatel ukončí pracovní poměr na dobu určitou přede dnem, ke kterému má skončit. Zaměstnanec je pak oprávněn podat žalobu pro porušení pracovní smlouvy.<sup>187</sup>

## 5.2 Okamžitě propuštění (Summary dismissal)

Možnost okamžitého propuštění vyplývá z obyčejového práva. Jde o situaci, kdy zaměstnavatel zaměstnance propustí okamžitě, bez zachování výpovědní doby. Zaměstnavatel tak může učinit, pokud se zaměstnanec dopustil závažného porušení pracovní povinnosti

---

<sup>184</sup> BUXTON, Leigh-Anne. *Employment law in Europe: a country by country guide for employers*. Aldershot: Gower, 1995, s. 476.

<sup>185</sup> NAIRNS: *Employment Law...*, s. 201.

<sup>186</sup> BUXTON: *Employment law in Europe...*, s. 478 – 479.

<sup>187</sup> SELWYN, Norman. *Law of Employment*. Sixteen Edition. Oxford: Oxford University Press, 2011, s. 430.

(gross misconduct). Jeho jednání musí být tak závažné, že jde o porušení pracovní smlouvy. Jaké jednání zaměstnance lze považovat za závažné porušení pracovní povinnosti by měl stanovit zaměstnavatel ve svém disciplinárním řádu. Vždy je ale nutné přihlížet také k okolnostem každého případu. K tomu, aby zaměstnanec mohl být tímto způsobem propuštěn, s ním musí být vedeno disciplinární řízení u zaměstnavatele. Pokud se zaměstnanec domnívá, že svým jednáním neporušil žádnou povinnost (např. když porušení povinnosti zavinil sám zaměstnavatel) nebo pokud neproběhlo disciplinární řízení u zaměstnavatele, může podat žalobu pro neoprávněné propuštění.<sup>188</sup>

### 5.3 Neoprávněné propuštění (Unfair dismissal)

Jedná se o propuštění, které je v rozporu se zákonem, kdy zaměstnavatel zaměstnance propustí buď pro automaticky nezákonný důvod nebo pro „potenciálně“ zákonný důvod. Existují totiž důvody, které jsou automaticky považovány za nezákonné/zákonné pro propuštění zaměstnance. Mohou však být dány také „potenciálně“ zákonné důvody. V těchto případech pak soud musí rozhodnout, zda se za daných okolností jednalo o zákonné propuštění. Přitom bere v úvahu, zda reakce zaměstnavatele byla opodstatněná vzhledem k dané situaci a zda propuštění bylo uskutečněno zákonným způsobem. Pokud byl zaměstnanec propuštěn na základě důvodu, který se bere automaticky za nezákonný, má právo na odškodnění.<sup>189</sup>

Mezi automaticky nezákonné důvody pro propuštění zaměstnance patří např. propuštění z důvodu diskriminace na základě pohlaví, rasy či zdravotního postižení, těhotenství, mateřské či rodičovské dovolené, členství v odborové organizaci nebo proto, že zaměstnanec není odborově organizován, převodu podniku (výjimku představují jen případy, kdy k němu došlo z ekonomického, technického či organizačního důvodu, pak jde o „potenciálně“ zákonný důvod), vyžadování zákonem stanovených práv (např. právo na ochranu proti neoprávněnému propuštění, na zákonem stanovenou výpovědní dobu, na pracovní volno z důvodu plnění povinností vyplývajících z členství v odborové organizaci atd.), z jakéhokoliv důvodu souvisejícího se zdravým a bezpečným pracovním prostředím (např. z důvodu, že zaměstnanec vykonává funkci zástupce pro bezpečnost a zdraví), z důvodu, že zaměstnanec uplatňuje své právo na minimální mzdu apod.

---

<sup>188</sup> HONEYBALL, Simon. *Textbook on Employment Law*. Eleventh Edition. Oxford: Oxford University Press, 2010, s. 78 – 79.

<sup>189</sup> NAIRNS: *Employment Law...*, s. 222.

Za automaticky zákonné důvody k propuštění zaměstnance se považuje národní bezpečnost a propuštění z důvodu účasti na nepovolené stávce. Člen vlády může stanovit, že určitá zaměstnání budou vyloučena z ochrany proti nezákonnému propuštění. Děje se tak za účelem ochrany národní bezpečnosti v těch případech, kdy zaměstnanec může narušit národní bezpečnost svou výpovědí u soudu. Zaměstnanec nemá právo podat žalobu pro nezákonné propuštění, pokud se účastnil nepovolené stávky.<sup>190</sup>

K „potenciálně“ zákonným důvodům k propuštění se řadí schopnosti/kvalifikace, chování zaměstnance, nadbytečnost zaměstnance, požadavky stanovené zákonem (statutory illegality) nebo jiné důvody. Důkazní břemeno ohledně prokázání důvodu k propuštění leží na zaměstnavateli. Pokud se mu tedy nepodaří prokázat, že zaměstnanec byl propuštěn na základě některého z výše uvedených důvodů, bude propuštění považováno za nezákonné. Skutečnost, že zaměstnavatel může prokázat, že měl „potenciálně“ zákonný důvod k propuštění zaměstnance, však ještě neznamená, že toto propuštění bude automaticky zákonné. Rozhodnutí vždy závisí na úvaze soudu. Zaměstnavatel může uvést i více než jeden důvod. Soud se však zabývá pouze těmi důvody, které jsou dány v okamžiku propuštění.

Zaměstnavatel může zaměstnance propustit, pokud nemá požadované schopnosti či kvalifikaci pro výkon daného druhu práce. Za schopnosti se považují dovednosti, zdraví nebo jiné fyzické či psychické vlastnosti. Kvalifikací se rozumí dosažení určitého stupně vzdělání, technické nebo odborné kvalifikace. Tak např. může být propuštěn zaměstnanec, který dělá často chyby, pracuje pomalu nebo není schopen týmové spolupráce.<sup>191</sup> Dle judikatury by zaměstnavatel měl zaměstnanci sdělit, v čem spatřuje jeho neschopnost k výkonu práce a dát mu možnost zlepšit své dovednosti. Zaměstnavatel musí být také schopen prokázat, že důvodem propuštění byla neschopnost zaměstnance. Pokud má být zaměstnanec propuštěn pro nedostatek kvalifikace, musí se jednat o kvalifikaci vztahující se k jím vykonávané práci. Má-li být důvodem propuštění zdraví zaměstnance, soud by měl dle judikatury vzít v úvahu povahu nemoci, délku trvání pracovní neschopnosti, druh práce, kterou zaměstnanec vykonával, a okolnosti případu.<sup>192</sup>

Pokud jde o důvod spočívající v chování zaměstnance, tak může být propuštěn, dopustí-li se závažného porušení pracovních povinností (gross misconduct). Může se např. jednat o krádež, užívání drog, nerespektování příkazů, požívání alkoholu na pracovišti nebo

---

<sup>190</sup> SARGEANT, Malcolm, LEWIS, David. *Employment Law*. Fourth Edition. London: Pearson Education, 2008, s. 131 – 133.

<sup>191</sup> NAIRNS: *Employment Law...*, s. 227 – 229.

<sup>192</sup> Tamtéž s. 234 – 235.

používání pracovního telefonu či internetu pro soukromé účely apod. K tomu, aby šlo o zákonné propuštění, musí mít dle judikatury zaměstnavatel skutečně za to, že se zaměstnanec dopustil závažného porušení pracovních povinností, musí pro to mít opodstatněné důvody a musí provést šetření před tím, než se rozhodne zaměstnance propustit.<sup>193</sup>

Zaměstnavatel může zaměstnance propustit také tehdy, pokud se stal nadbytečným. K nadbytečnosti dochází v případě, že zaměstnavatel potřebuje snížit počet zaměstnanců z důvodu reorganizace. Ovšem musí prokázat, že nadbytečnost byla skutečně důvodem propuštění a že propuštění bylo provedeno v souladu se zákonem. Rozhodnutí zaměstnavatele o nadbytečnosti zaměstnance bude automaticky nezákonné, pokud je diskriminační, souvisí s těhotenstvím zaměstnankyně nebo uplatňováním zákonných práv zaměstnanců. Pokud jde o samotný výběr nadbytečného zaměstnance, zaměstnavatel musí být schopen prokázat, že kritéria výběru byla objektivně a spravedlivě aplikována, že svůj záměr propustit zaměstnance řádně individuálně a kolektivně projednal a že se mu pokusil najít jinou vhodnou práci. Zaměstnanci ve věku 18 až 65 let pracující u zaměstnavatele nejméně 2 roky, kteří byli propuštěni z důvodu nadbytečnosti, mají právo na odstupné.<sup>194</sup>

Zaměstnavatel může zaměstnance propustit, pokud nemůže pokračovat v práci, aniž by nedošlo k porušení povinnosti uložené právním předpisem. Buď zaměstnavatel nebo zaměstnanec by se pokračováním pracovního poměru dopouštěli porušení zákona. Např. zaměstnávání zaměstnance, kterému vypršela platnost pracovního povolení, nebo umožnění výkonu práce řidiče zaměstnanci, kterému byl odebrán řidičský průkaz. V tomto případě se soud bude zabývat tím, zda se zaměstnavatel mohl vyhnout propuštění zaměstnance tím, že mu nabídnul jinou práci.

Jiný „potenciálně“ zákonný důvod k propuštění zaměstnance může spočívat např. v převodu podniku. Zaměstnavatel musí být schopen prokázat, že jeho rozhodnutí propustit zaměstnance bylo odůvodněné vzhledem k dané situaci a že propuštění bylo provedeno zákonným způsobem.<sup>195</sup>

## **5.4 Vynucené skončení pracovního poměru (Constructive dismissal)**

V tomto případě zaměstnanec není propuštěn, ale ukončí pracovní poměr výpovědí z důvodu chování svého zaměstnavatele. Jednání zaměstnavatele musí spočívat v podstatném porušení pracovní smlouvy. Je však třeba přihlížet k okolnostem každého případu.

---

<sup>193</sup> HONEYBALL: *Textbook on Employment Law*, s. 164 – 165.

<sup>194</sup> SARGEANT, LEWIS: *Employment Law*, s. 142 – 144.

<sup>195</sup> NAIRNS: *Employment Law...*, s. 230.

Dle judikatury je zaměstnanec oprávněn dát z tohoto důvodu výpověď, pokud jednání zaměstnavatele lze považovat za podstatné porušení pracovní smlouvy, zaměstnanec reaguje rychle (podá výpověď co nejdříve) a jeho výpověď zcela zjevně souvisí s jednáním zaměstnavatele. Za takovéto jednání se považuje např. sexuální obtěžování, pronásledování, slovní napadání, psychické vydírání, jednostranná změna povinností zaměstnance, nepravdivé obvinění zaměstnance z pochybení apod.<sup>196</sup>

## **5.5 Srovnání s právní úpravou skončení pracovního poměru v České republice**

Odlišnost v právní úpravě skončení pracovního poměru v České republice a ve Velké Británii lze spatřovat již v tom, že české právo patří do kontinentálního systému práva, zatímco právo Velké Británie do angloamerického právního systému, kde pramenem práva je kromě zákonů (především Employment Rights Act) také obyčejové právo (common law).

Pracovní poměr může skončit jak v České republice, tak ve Velké Británii dohodou, smrtí zaměstnance či zaměstnavatele a uplynutím doby u pracovního poměru sjednaného na dobu určitou. Ve Velké Británii však existují ještě další dva způsoby skončení pracovního poměru, které české právo neupravuje, a to splnění konkrétního úkolu a nemožnost plnění pracovní smlouvy. Dle českého práva lze za účelem vykonání určitého konkrétního úkolu uzavřít dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to dohodu o provedení práce. Dle britského práva jsou nejčastějšími událostmi, které způsobují nemožnost plnění pracovní smlouvy, nemoc a odsouzení k trestu odnětí svobody. Zdravotní důvody mohou být v českém právu důvodem k výpovědi ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. d) či e) ZP nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 odst. 1 písm. a) ZP. Odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody je v České republice důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dle § 55 odst. 1 písm. a) ZP.

Jak v České republice, tak ve Velké Británii je jedním ze způsobů skončení pracovního poměru okamžité zrušení. Možnost okamžitého propuštění zaměstnance (summary dismissal) vyplývá ve Velké Británii z obyčejového práva. Zaměstnavatel může zaměstnance okamžitě propustit, pokud se dopustil závažného porušení pracovní povinnosti (gross misconduct). Podmínkou tohoto propuštění je provedení disciplinárního řízení u zaměstnavatele. Dle českého práva může okamžitě zrušit pracovní poměr jak zaměstnanec (§ 56 ZP), tak zaměstnavatel (§ 55 ZP), a nově od 1. 1. 2014 také zákonný zástupce

---

<sup>196</sup> SELWYN: *Law of Employment*, s. 455 – 456.

nezletilého zaměstnance mladšího 16 let (§ 56a ZP). Jedním z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP také to, že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Pokud jde o výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance, je právní úprava shodná jak v České republice, tak ve Velké Británii. Zaměstnanec může dát výpověď kdykoliv z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Britské právo však upravuje ještě specifickou možnost dání výpovědi za strany zaměstnance, a to z důvodu chování zaměstnavatele, které je podstatným porušením pracovní smlouvy (constructive dismissal).

Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je však upravena odlišně. Zatímco v České republice může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně uvedených v § 52 zákoníku práce, ve Velké Británii se rozlišuje „neoprávněné propuštění“ (unfair dismissal) a „nezákonné propuštění“ (wrongful dismissal). Neoprávněným propuštěním se rozumí propuštění, které je v rozporu se zákonem, přičemž se rozlišují automaticky nezákonné/zákonné důvody a „potenciálně“ zákonné důvody k propuštění zaměstnance. V případě „potenciálně“ zákonných důvodů, musí o zákonnosti propuštění v případě vzniku sporu rozhodnout soud. Za automaticky zákonné důvody k propuštění se považuje národní bezpečnost a propuštění z důvodu účasti na nepovolené stávce. Mezi „potenciálně“ zákonné důvody k propuštění patří schopnosti/kvalifikace, chování zaměstnance, nadbytečnost zaměstnance, požadavky stanovené zákonem (statutory illegality) nebo jiné důvody. Pokud jde o důvod týkající se nesplňování schopností/kvalifikace a požadavků stanovených zákonem, odpovídá mu dle české právní úpravy výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. f) ZP. Důvod spočívající v chování zaměstnance, jež se dopustil závažného porušení pracovní povinnosti (gross misconduct) je taktéž v českém právu důvodem k výpovědi, a to dle § 52 písm. g) ZP. Pro nadbytečnost zaměstnance lze dát v České republice výpověď z organizačních důvodů dle § 52 písm. c) ZP. Nezáonné propuštění má svůj původ v obyčejovém právu a dochází k němu v případě porušení podmínek sjednaných v pracovní smlouvě ze strany zaměstnavatele.

Pokud jde o právní úpravu výpovědní doby, je ve Velké Británii odstupňována podle délky trvání pracovního poměru zaměstnance, zatímco v České republice je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí 2 měsíce. Jak dle českého, tak britského práva však může být v pracovní smlouvě sjednána výpovědní doba delší.

## Závěr

Diplomovou práci jsem zpracovala s cílem podat ucelený výklad o problematice skončení pracovního poměru v České republice. Ve své práci jsem se zaměřila na výpověď z pracovního poměru. Věnovala jsem se především analýze jednotlivých výpovědních důvodů s ohledem na soudní judikaturu, která je v této oblasti poměrně rozsáhlá. V závěru práce jsem se zabývala právní úpravou skončení pracovního poměru ve Velké Británii a jejím srovnáním s právní úpravou v České republice.

Právní úprava skončení pracovního poměru by měla reagovat na aktuální potřeby zaměstnavatele i zaměstnance, na situaci na trhu práce a v ekonomice a taktéž na sociální pozici zaměstnanců. Měla by být pružná, aby umožňovala mobilitu pracovní síly, na druhé straně by však měla zajistit jistou mírou stability pracovního poměru a nástroje ochrany zaměstnance při jeho skončení. Z hlediska ochrany zaměstnance by se v právní úpravě skončení pracovního poměru měla odrážet ochrana před okamžitým zrušením pracovního poměru, rozvázáním pracovního poměru zaměstnance nacházejícího se v obtížné sociální situaci a zajištění peněžní kompenzace pro zaměstnance v případě skončení pracovního poměru z důvodů na straně zaměstnavatele.

V první kapitole se zabývám právní úpravou skončení pracovního poměru v České republice. Na základě novely zákoníku práce č. 303/2013 Sb. účinné od 1. 1. 2014 došlo ke změně důsledků nedodržení zákonem stanovené formy právního jednání. Jak zrušení pracovního poměru ve zkušební době, tak okamžité zrušení pracovního poměru musí být provedeno písemně, jinak se k němu nepřihlíží. Nedostatek písemné formy tak již nemá za následek neplatnost právního jednání, jak tomu bylo podle dřívější právní úpravy, nýbrž zdánlivost (nicotnost). Touto novelou zákoníku práce byla také zavedena možnost zákonného zástupce nezletilého zaměstnance mladšího 16 let s přivolením soudu okamžitě zrušit jeho pracovní poměr, pokud to bude nezbytné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého. Pracovněprávní vztahy je nezletilý způsobilý samostatně zakládat a zavazovat se v nich, jakmile dosáhne 15 let věku a dokončí povinnou školní docházku. O možnosti reálného využití tohoto nového institutu lze však spíše pochybovat, a to s ohledem na krátký časový úsek mezi 15. a 16. rokem věku nezletilého a požadavkem na přivolení soudu k jeho platnosti.

Druhá kapitola pojednává o formě a obsahu výpovědi, výpovědní době, zákazu výpovědi (ochranné době) a možnosti jejího odvolání. Dále zde stručně nastiňuji také způsoby doručování výpovědi. Pokud jde o formu výpovědi, musí být dána písemně, jinak se k ní nepřihlíží. Stejně jako zrušení pracovního poměru ve zkušební době a okamžité zrušení



pracovního poměru je i výpověď od 1. 1. 2014 při nedodržení písemné formy postižena zdánlivostí. Strana, vůči níž byla dána ústní výpověď, se nemusí domáhat neplatnosti tohoto právního jednání žalobou u soudu dle § 72 ZP, neboť se na takovou výpověď pohlíží jako by nikdy nebyla dána, jako by neexistovala.

Třetí kapitola je věnována výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnance a zaměstnavatele. Zabývám se zde především jednotlivými výpovědními důvody. V závěru této kapitoly zmiňuji také problematiku hromadného propuštění a účasti odborové organizace při rozvázání pracovního poměru výpovědí. Pokud jde o výpověď ze zdravotních důvodů, je třeba upozornit na to, že požadavek, že zdravotní nezpůsobilost zaměstnance má být konstatována lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb či rozhodnutím příslušného správního orgánu, který tento posudek přezkoumává, nemůže být naplněn. Lékařský posudek ani rozhodnutí příslušného správního orgánu totiž dle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, nejsou správními rozhodnutími, nejsou tedy pro zaměstnance, zaměstnavatele a další orgány závazné. Představují pouze „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance. Dle již zrušeného zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, měl lékařský posudek a rozhodnutí příslušného správního orgánu formu správního rozhodnutí.

Výpovědní důvody spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích (§ 52 písm. f) ZP) a porušení pracovní povinnosti (§ 52 písm. g) ZP) jsou v praxi často zaměňovány. Odlišujícím kritériem je zde zavinění. Musí tedy být prokázáno zavinění zaměstnance ve vztahu k porušení pracovní povinnosti. Tuto podmínku však vyjadřuje pouze soudní judikatura, bylo by tedy vhodné, aby ji stanovil přímo zákoník práce.

Pokud jde o relativně nový výpovědní důvod, který byl do zákoníku práce vložen novelou č. 365/2011 Sb. účinnou od 1. 1. 2012, spočívající v porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, je dle mého názoru jeho zařazení do zákoníku práce poměrně problematické. V tomto případě se totiž nejedná o porušení pracovních povinností zaměstnance, ale o porušení povinností stanovených předpisy veřejného práva (zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění). Tyto povinnosti je zaměstnanec povinen plnit v době, kdy z důvodu existence důležité osobní překážky v práci (dočasné pracovní neschopnosti) práci pro zaměstnavatele nevykonává.

Ve čtvrté kapitole se zabývám nároky souvisejícími se skončením pracovního poměru, a to nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zaměstnance a odstupným. Pozitivně lze hodnotit znovuzavedení tzv. moderačního práva soudu novelou č. 365/2011 Sb. účinnou od 1. 1. 2012, které spočívá v možnosti, aby v případě,

kdy zaměstnanec uspěl s žalobou na neplatné rozvázání pracovního poměru a trvá na dalším zaměstnávání, soud na návrh zaměstnavatele přiměřeně snížil náhradu mzdy (platu) za období přesahující 6 měsíců. Jde o dobu, v níž zaměstnanci z důvodu tohoto neplatného rozvázání pracovního poměru nebyla přidělována práce. Oproti právní úpravě platné do roku 2006, však soud již nemůže náhradu mzdy (platu) zcela nepřiznat.

V páté kapitole vymezuji právní úpravu skončení pracovního poměru ve Velké Británii a srovnávám ji s právní úpravou v České republice.

## Seznam použitých zkratk

OZ	Zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
PO	Právnícká osoba
Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## Seznam použitých zdrojů

### Monografie:

- 1) ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014.* 8. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 1247 s.
- 2) BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo.* 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s.
- 3) BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář.* Praha: C. H. Beck, 2012. 1616 s.
- 4) BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele.* Praha: Linde, 2010. 223 s.
- 5) BUKOVJAN, Petr. *Zákoník práce s judikaturou.* Praha: Aspi, 2008. 312 s.
- 6) BUXTON, Leigh-Anne. *Employment law in Europe: a country by country guide for employers.* Aldershot: Gower, 1995. 503 s.
- 7) DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru.* 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2010. 356 s.
- 8) GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo.* Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s.
- 9) GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s.
- 10) GALVAS, Milan. *Pracovní právo. Zákon, komentáře, vzory, judikatura.* Brno: CP Books, 2005. 259 s.
- 11) HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími.* 2. vydání. Praha: Linde, 2008. 927 s.
- 12) HONEYBALL, Simon. *Textbook on Employment Law.* Eleventh Edition. Oxford: Oxford University Press, 2010. 467 s.
- 13) HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s.
- 14) HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* Olomouc: Anag, 2014. 1064 s.
- 15) HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem.* Olomouc: Anag, 2012. 247 s.
- 16) JAKUBKA, Jaroslav, NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2013 v praxi.* Praha: Grada Publishing, 2013. 381 s.
- 17) JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem, včetně aplikace občanského zákoníku.* 3. vydání. Praha: Bova Polygon, 2010. 1088 s.

- 18) KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce. Poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. Praha: Eurounion Praha, 2009. 596 s.
- 19) KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012. 1088 s.
- 20) NAIRNS, Janice. *Employment Law for Business Students*. Second Edition. London: Longman, 2004. 395 s.
- 21) SARGEANT, Malcolm, LEWIS, David. *Employment Law*. Fourth Edition. London: Pearson Education, 2008. 419 s.
- 22) SELWYN, Norman. *Law of Employment*. Sixteen Edition. Oxford: Oxford University Press, 2011. 705 s.
- 23) VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 800 s.

#### **Články:**

- 1) BOGNÁROVÁ, Věra. Skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů. *Právo a zaměstnání*, 2002, roč. VIII., č. 10, s. 5 – 13.
- 2) BUKOVJAN, Petr. Výpověď z pracovního poměru a ochrana člena odborového orgánu. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 1, s. 28 – 30.
- 3) BUKOVJAN, Petr. Výpověď z pracovního poměru a nadbytečnosti zaměstnance. *Práce a mzda*, 2007, č. 10, s. 56 – 58.
- 4) FETTER, Richard. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost. *Právní rádce*, 2010, č. 6, s. 18 – 23.
- 5) FETTER, Richard. Prodloužení výpovědní doby při hromadném propouštění. *Právní rádce*, 2010, č. 12, s. 31 – 35.
- 6) HŮRKA, Petr. K zákazu výpovědi a k ochranné době. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 7 – 8, s. 2 – 5.
- 7) JOUZA, Ladislav. Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru? *Bulletin advokacie*, 2013, č. 4, s. 25 – 29.
- 8) JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru podle soudních rozhodnutí. *Bulletin advokacie*, 2013, č. 7 – 8, s. 48 – 53.
- 9) JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru po novele zákoníku práce. *Bulletin advokacie*, 2012, č. 3, s. 33 – 34.
- 10) ŠTANGOVÁ, Věra. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 1, s. 2 – 3.

- 11) ŠTEFKO, Martin. Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi? *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 2, s. 2 – 9.
- 12) VÍCHOVÁ, Vlasta. Výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2009, č. 9, s. 59 – 60.
- 13) VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012. *Právní fórum*, 2012, roč. 9, č. 3, s. 110 – 114.

#### **Internetové zdroje:**

- 1) BARTŮŇKOVÁ, Anna. *K výpovědi z pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky podle ust. § 52 písm. f) ZP* [online]. epravo.cz, 18. května 2011 [cit. 9. března 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/k-vypovedi-z-pracovniho-pomeru-pro-neuspokojive-pracovni-vysledky-podle-ust-52-pism-f-zp-73634.html>>.
- 2) FETTER, Richard. *Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem* [online]. epravo.cz, 17. ledna 2012 [cit. 19. března 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/naroky-z-neplatneho-rozvazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-79926.html>>.
- 3) FETTER, Richard. *Dohoda o rozvázání pracovního poměru – změny od 1. ledna 2012* [online]. epravo.cz, 5. prosince 2011 [cit. 9. března 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-rozvazani-pracovniho-pomeru-zmeny-od-1-ledna-2012-78517.html>>.
- 4) FETTER, Richard. *Prodloužení výpovědní doby (a pracovního poměru) z důvodu ochranné doby – typicky pracovní neschopnosti zaměstnance* [online]. epravo.cz, 30. března 2011 [cit. 19. března 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/prodlouzeni-vypovedni-doby-a-pracovniho-pomeru-z-duvodu-ochranné-doby-typicky-pracovni-neschopnosti-zamestnance-72089.html>>.
- 5) JANŠOVÁ, Marie. HORÁČEK, Vít. *Neplatné skončení pracovního poměru* [online]. epravo.cz, 9. června 2003 [cit. 17. března 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/neplatne-skonceni-pracovniho-pomeru-21746.html>>.
- 6) KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní poměr na dobu určitou* [online]. Právní rádce, 21. listopadu 2008 [cit. 17. března 2014]. Dostupné na <<http://pravniradce.ihned.cz/c1-30575460-pracovni-pomer-na-dobu-urcitou>>.
- 7) ODROBINOVÁ, Veronika. *Výpověď pro zvláště hrubé porušení léčebného režimu* [online]. epravo.cz, 15. března 2012 [cit. 9. března 2014]. Dostupné na

<<http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-zvlaste-hrube-poruseni-lecebneho-rezimu-81230.html>>.

- 8) ŠKUBAL, Jaroslav, DANĚK, Matěj. *Porušení pracovních povinností a ukončení pracovního poměru* [online]. epravo.cz, 7. března 2008 [cit. 9. března 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/poruseni-pracovnich-povinnosti-a-ukonceni-pracovniho-pomeru-53531.html>>.

### **Právní předpisy:**

- 1) Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů
- 2) Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů
- 3) Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, Úř. věst. L 225, 12. srpna 1998, s. 16 – 21
- 4) Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- 5) Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů
- 6) Zákon č. 160/1992 Sb., o zdravotní péči v nestátních zdravotnických zařízeních, ve znění pozdějších předpisů
- 7) Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- 8) Zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců, ve znění pozdějších předpisů
- 9) Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- 10) Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů
- 11) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- 12) Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- 13) Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů
- 14) Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- 15) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- 16) Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- 17) Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- 18) Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

## **Judikatura:**

- 1) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92
- 2) Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 2. listopadu 1993, sp. zn. 6 Cdo 28/92
- 3) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. října 1992, sp. zn. 6 Cdo 52/92
- 4) Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. ledna 1996, sp. zn. 16 Co 398/95
- 5) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. května 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96
- 6) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. srpna 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97
- 7) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. června 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97
- 8) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. dubna 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/98
- 9) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99
- 10) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. března 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000
- 11) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. února 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000
- 12) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000
- 13) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000
- 14) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. června 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000
- 15) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000
- 16) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001
- 17) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001
- 18) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001
- 19) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001
- 20) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001
- 21) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. března 2003, sp. zn. 21 Cdo 1754/2002
- 22) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1809/2002
- 23) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. června 2003, sp. zn. 21 Cdo 387/2003
- 24) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. listopadu 2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003
- 25) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. ledna 2004, sp. zn. 21 Cdo 1170/2003
- 26) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. února 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003
- 27) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. března 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003
- 28) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003
- 29) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004
- 30) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. června 2005, sp. zn. 21 Cdo 2490/2004
- 31) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. srpna 2005, sp. zn. 21 Cdo 2735/2004
- 32) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005
- 33) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2006, sp. zn. 21 Cdo 1586/2005



- 34) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005
- 35) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. února 2007, sp. zn. 21 Cdo 730/2006
- 36) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. listopadu 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006
- 37) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. ledna 2009, sp. zn. 21 Cdo 440/2008
- 38) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. září 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008
- 39) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. prosince 2009, sp. zn. 21 Cdo 4999/2008
- 40) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010
- 41) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4574/2010
- 42) Rozsudek Nejvyššího soud ze dne 12. června 2012, sp. zn. 21 Cdo 1506/2011
- 43) Rozsudek Nejvyššího soud ze dne 20. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011

## Přílohy

### Příloha č. 1

#### Způsoby skončení pracovního poměru

Dvoustranné právní jednání	Právní jednání		Právní události	Úřední rozhodnutí
	Jednostranná právní jednání			
	Ze strany zaměstnance	Za strany zaměstnavatele		
Dohoda	Výpověď	Výpověď	Uplynutí sjednané doby	Rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu na území ČR
			Uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání	Rozsudek ukládající trest vyhoštění z území ČR
	Okamžité zrušení	Okamžité zrušení	Smrt zaměstnance	
	Zrušení ve zkušební době	Zrušení ve zkušební době	Smrt zaměstnavatele	

Zdroj: JAKUBKA, Jaroslav, NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2013 v praxi*. Praha: Grada Publishing, 2013, s. 165.