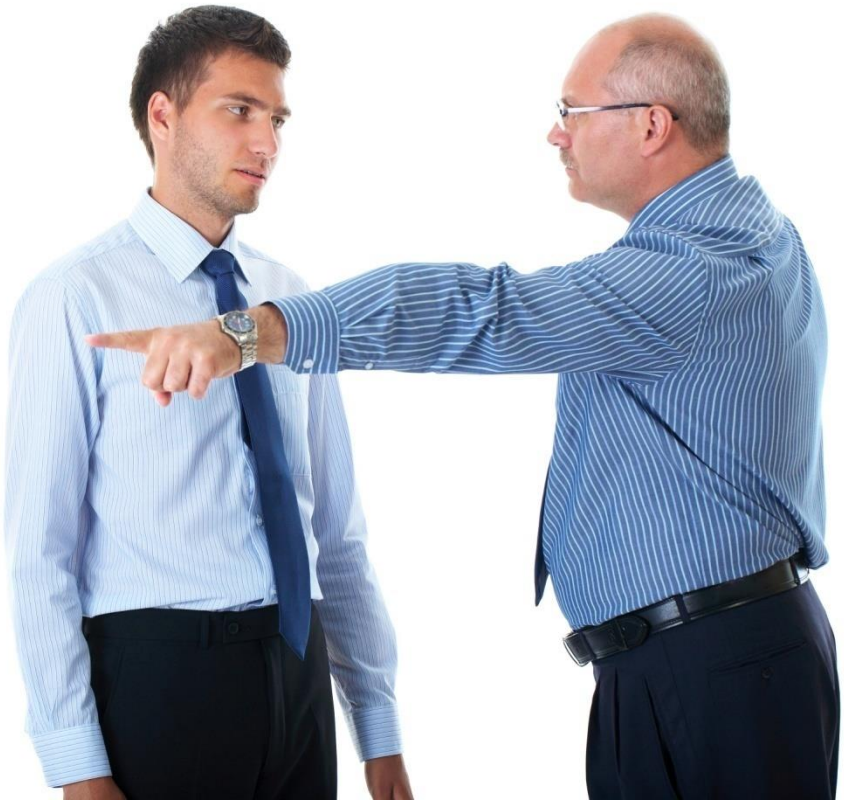
Nakladatelství FORUM, s. r. o.

Naše znalosti pro Váš úspěch

Skončení pracovního poměru

Konkrétní řešení pro všechny situace + balík vzorů



JUDr. Jaroslav Stránský

Autor: JUDr. Jaroslav Stránský

Jazyková úprava: Mgr. Jana Vašinová

Redakční úprava a vedoucí projektu: Mgr. Michal Janko

Nakladatelství FORUM, s.r.o.

Na Březince 1513/14

Praha 5 – Smíchov

150 00

© Nakladatelství FORUM, s. r. o., Praha 2014

Zpracováno v lednu 2014

Obsah

1 DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU 10
1.1 Dohoda jako dvoustranné jednání 10
1.2 Postup při uzavření dohody 10
1.3 Obsah dohody 11
1.4 Forma dohody 11
1.5 Důvod k uzavření dohody 12
2 VÝPOVĚĎ 14
2.1 Výpovědní doba 15
2.2 Výpověď ze strany zaměstnance 18
2.3 Výpověď ze strany zaměstnavatele 19
2.4 Výpověď pro zrušení zaměstnavatele nebo jeho části 20
2.4.1 Část zaměstnavatele 20
2.5 Výpověď pro přemístění zaměstnavatele nebo jeho části 20
2.6 Výpověď pro nadbytečnost zaměstnance 21
2.6.1 Podmínky platnosti výpovědi 21
2.6.2 Organizační změna 21
2.6.3 Důsledky organizační změny 22
2.6.4 Výběr nadbytečného zaměstnance 23
2.6.5 Nadbytečnost zaměstnance 23
2.6.6 Příčinná souvislost 23
2.6.7 Okamžik splnění podmínek platnosti výpovědi 24
2.7 Výpověď pro ztrátu zdravotní způsobilosti 24
2.7.1 Pracovní úraz nebo nemoc z povolání 25
2.7.2 Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti 25
2.8 Výpověď pro nesplňování předpokladů nebo požadavků 26
2.8.1 Nesplňování požadavků 27
2.8.2 Změna nebo doplnění požadavků 27
2.8.3 Výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků 28
2.9 Výpověď pro porušování povinností 29
2.9.1 Porušení povinností zaměstnance 29
2.9.2 Intenzita porušení povinnosti 30
2.9.3 Lhůty pro výpověď 32
2.10 Výpověď pro porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce 32
2.10.1 Zvlášť hrubé porušení povinností 33
2.10.2 Lhůta pro výpověď 33
3 ZÁKAZ VÝPOVĚDI DANÉ ZAMĚSTNAVATELEM 34
4 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU 39
4.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem 40

4.1.1 Zvlášť hrubé porušení povinnosti 40
4.1.2 Ochrana před okamžitým zrušením pracovního poměru 40
4.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem 41

5 SOUČINNOST S ODBOROVOU ORGANIZACÍ 46

6 HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ 52

7 ODSTUPNÉ 57

8 ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ 61

9 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU 64

10 NÁSLEDKY NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU 68

10.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem 69
10.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem 78
10.3 Neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou 79

11 ODVOLÁNÍ A VZDÁNÍ SE PRACOVNÍHO MÍSTA 81

SOUVISEJÍCÍ DOKUMENTY A PLATNÁ LEGISLATIVA

1 **Žádost o rozvázání pracovního poměru dohodou**
2 **Žádost o rozvázání pracovního poměru dohodou v důsledku organizačních změn**
3 **Žádost zaměstnance o skončení pracovního poměru dohodou, která je i výpovědí v případě nesouhlasu zaměstnavatele**
4 **Odmítnutí žádosti o uzavření dohody o skončení pracovního poměru**
5 **Dohoda o skončení pracovního poměru**
6 **Dohoda o rozvázání pracovního poměru dohodou (s uvedením důvodu)**
7 **Výpověď z důvodu rušení části zaměstnavatele**
8 **Výpověď z obecných organizačních důvodů pro nadbytečnost zaměstnance**
9 **Výpověď zaměstnavatele daná z důvodu porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci**
10 **Výpověď zaměstnavatele daná z důvodu nesplňování požadavků na výkon sjednané práce**
11 **Výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků 1**
12 **Výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků 2**
13 **Žádost zaměstnavatele o udělení předchozího souhlasu odborového orgánu ke skončení pracovního poměru s odborovým funkcionářem**
14 **Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnancem**
15 **Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem 1**
16 **Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem 2**
17 **Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance**
18 **Oznámení o skončení pracovního poměru na dobu určitou**
19 **Oznámení zaměstnance o tom, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával**
20 **Zákoník práce**

Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr je zpravidla dlouhodobým závazkem. V průběhu jeho trvání vzniká mezi smluvními stranami poměrně těsný vztah. Skončení pracovního poměru proto zpravidla představuje relativně **závažný zásah do právních poměrů jak zaměstnance, tak zaměstnavatele**. Vážnější následky má skončení pracovního poměru zpravidla pro zaměstnance, pro nějž často peněžité plnění plynoucí z pracovního poměru představuje rozhodující příjem pro uspokojení jeho základních životních potřeb.

Právní úprava tuto skutečnost zohledňuje tím, že pro skončení pracovního poměru předepisuje **podrobná pravidla, od nichž se nelze nijak smluvně odchýlit**. V řadě těchto pravidel se zřetelně projevuje ochranné působení pracovněprávních norem, protože směřují k ochraně právního postavení zaměstnance.

Pracovní poměr může skončit několika způsoby. Jejich základní dělení se odvíjí od **právní skutečnosti, v jejímž důsledku pracovní poměr končí**. Touto právní skutečností může být:

- právní jednání,
- právní událost nebo
- úřední rozhodnutí.

Případy, kdy ke skončení pracovního poměru dochází v důsledku právního jednání, jsou označovány jako **rozvázání pracovního poměru**.

Pracovní poměr může být rozvázán:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době.

Pouze dohoda představuje dvoustranné právní jednání. Ostatní právní jednání, jimiž lze rozvázat pracovní poměr, jsou jednostranná.

Není vyloučeno, aby zaměstnavatel či zaměstnanec současně provedli i **několik právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru**. Může také dojít k tomu, že budou zaměstnanec nebo zaměstnavatel právně jednat za účelem rozvázání

pracovního poměru poté, co již dříve za tímtéž účelem právně jednali. Platnost těchto právních jednání bude nutné posuzovat samostatně.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Zaměstnavatel doručil zaměstnanci výpověď. V průběhu výpovědní doby zjistil, že vznikl důvod, pro který může okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnavateli nic nebrání v tom, aby pracovní poměr ještě před uplynutím výpovědní doby rozvázal okamžitým zrušením. Pokud by okamžité zrušení bylo učiněno platně, byl by pracovní poměr rozvázán tímto jednáním. Kdyby se ukázalo, že bylo okamžité zrušení učiněno neplatně, ale dříve daná výpověď byla platná, skončil by pracovní poměr uplynutím výpovědní doby v důsledku výpovědi.

Právní událostí, s níž je skončení pracovního poměru spojeno poměrně často, je **uplynutí doby, na kterou byl tento pracovní poměr** sjednán.

Následek skončení pracovního poměru nastane v důsledku **smrti zaměstnance**. Dojde-li ke **smrti zaměstnavatele**, končí pracovní poměr v případě, že nedojde k pokračování v živnosti.

Skončení pracovního poměru by nastalo také v případě **zrušení zaměstnavatele, který byl právnickou osobou**, bez právního nástupce. V daném případě by měl být pracovní poměr zaměstnavatelem rozvázán výpovědí. I kdyby ovšem k výpovědi zaměstnavatel z nějakého důvodu nepřistoupil, nemohl by pracovní poměr dále trvat poté, co zanikla jeho smluvní strana.

Osoba bez státní příslušnosti nebo cizinec (definici tohoto pojmu pro pracovněprávní účely) může být zaměstnáván jen v případě, kdy má platné povolení k zaměstnání a povolení k pobytu na území České republiky, případně mu byla vydána zelená karta nebo modrá karta. Zákoník práce spojuje s **uplynutím doby, na kterou bylo některé z uvedených povolení vydáno, následek skončení pracovního poměru**.

Pracovní poměr cizince kromě toho končí:

- dnem, kterým má skončit jeho pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající mu trest vyhoštění z území České republiky.

ČASTÁ CHYBA

Pracovní poměr končí v uvedených případech přímo ze zákona. Zaměstnavatel nemusí za účelem skončení pracovního poměru jakkoli právně jednat.

Kromě výše popsaných skutečností může pracovní poměr skončit ještě v dalších případech. Skončení pracovního poměru by nastalo v důsledku vzniku manželství nebo **registrovaného partnerství mezi zaměstnavatelem (fyzickou osobou) a zaměstnancem**.

Existenci pracovního poměru mezi manželi nebo registrovanými partnery totiž zákoník práce zakazuje.

Následek zrušení pracovního poměru by byl spojen také s platným **odstoupením od pracovní smlouvy**. Odstoupení od smlouvy je jednostranné právní jednání, v jehož důsledku se smlouva od počátku ruší a hledí se na ni, jako kdyby nebyla uzavřena. Odstoupit od pracovní smlouvy může smluvní strana v případě, kdy toto právo zakládá zákon nebo smlouva. Odstoupení od pracovní smlouvy musí být učiněno **písemně**, jinak se k němu nepřihlíží.

Zákoník práce přímo zakládá právo zaměstnavatele odstoupit od pracovní smlouvy v případě, kdy zaměstnanec v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, do práce **nenastoupil, aniž by mu v tom bránila překážka v práci**, nebo se zaměstnavatel o této překážce do týdne nedověděl.

PRAKTICKÝ TIP

Jestliže zaměstnanec uzavřel pracovní smlouvu, má na jejím základě ve sjednaný den nastoupit do práce a je mu známo, že mu v nástupu zabrání překážka v práci (např. dočasná pracovní neschopnost), měl by ve svém zájmu o této překážce co nejdříve, třeba ještě přede dnem nástupu do práce, informovat zaměstnavatele. Pokud se tímto způsobem zaměstnavatel dozví, že zaměstnanec z důvodu překážky ve sjednaný den nenastoupí do práce, pracovní poměr v tento den přesto vznikne a k odstoupení od pracovní smlouvy nebude možné přistoupit.

Právo odstoupit od smlouvy může založit také **dohoda smluvních stran**. Zákoník práce možnost smluvního založení práva odstoupit od pracovní smlouvy nevylučuje, ale omezuje ji stanovením pravidla, podle něhož lze od pracovní smlouvy odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce.

Pokud na tom zaměstnavatel a zaměstnanec budou mít zájem, mohou přímo do pracovní smlouvy vložit ujednání, které jednu, případně obě smluvní strany opravňuje odstoupit od této pracovní smlouvy **nejpozději v den předcházející sjednanému dni nástupu zaměstnance do práce**. Ujednání o právu odstoupit od pracovní smlouvy by mělo také obsahovat naznačení důvodů, pro které může k tomuto způsobu zrušení smlouvy jednou či druhou smluvní stranou dojít.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Smluvní založení práva odstoupit od uzavření pracovní smlouvy může být využitelné v případech, kdy je pracovní smlouva sjednávána s tím, že vznik pracovního poměru má nastat až po uplynutí určité doby, a smluvní strany nemají úplnou jistotu o tom, zda po uplynutí této doby neztratí z nějakého důvodu na vzniku pracovního poměru zájem. Zaměstnavatel se například může obávat změny hospodářských nebo ekonomických poměrů, která by mohla způsobit nemožnost nástupu zaměstnance do práce. V pracovní smlouvě si zaměstnavatel za daných okolností může vymínit právo od této smlouvy nejpozději v den předcházející dni

nástupu zaměstnance do práce odstoupit. Jako důvod tohoto odstoupení může být ve smlouvě uvedena případná podstatná změna okolností, v jejímž důsledku by pro zaměstnavatele nebylo možné zaměstnance zaměstnávat.

ODKAZY
§ 34 odst. 2 a 3 zákoníku práce – odstoupení od pracovní smlouvy
§ 48 zákoníku práce – způsoby skončení pracovního poměru

1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jedním z právních jednání, na jehož základě může dojít k rozvázání pracovního poměru, je dohoda. Jedná se o jednoduchý a poměrně častý způsob rozvázání pracovního poměru. Zákoník práce upravuje rozvázání pracovního poměru dohodou jen prostřednictvím několika jednoduchých a stručných pravidel.

1.1 Dohoda jako dvoustranné jednání

Z právních jednání, s nimiž zákon spojuje následek rozvázání pracovního poměru, má dohoda jako jediná dvoustranný charakter. To znamená, že se musí zaměstnanec i zaměstnavatel na rozvázání pracovního poměru shodnout. Obě strany tedy musí projevit souhlas s tím, že pracovní poměr k určitému dni skončí.

Vzhledem k dvoustranné povaze dohody není důvod, aby zákoník práce právo zaměstnance a zaměstnavatele v možnosti dohodnout se na rozvázání pracovního poměru jakkoli omezoval. **Na základě dohody tedy může pracovní poměr skončit úplně kdykoli.**

ČASTÁ CHYBA

Z dvoustranné povahy dohody vyplývá, že není možné ji platně provést jednostranně. Rozhodně tedy není možné rozvázat pracovní poměr „výpovědí dohodou“. Samotné spojení těchto dvou slov je chybné a protimluvné, protože výpověď a dohoda jsou vzájemně zcela odlišné instituty.

1.2 Postup při uzavření dohody

Při uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru se uplatní obecná pravidla uzavírání smluv obsažená **v občanském zákoníku**. Pokud tedy jedna ze smluvních stran navrhne druhé straně rozvázání pracovního poměru dohodou, záleží přijetí dohody **na projevu vůle druhé strany**. Pokud druhá strana na nabídku nijak nezareaguje, nelze dojít k závěru, že ji přijala. Nabídka, která byla druhou stranou odmítnuta, zaniká účinností odmítnutí. Rozhodně tedy není možné odmítnutou nabídku na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru bez dalšího pokládat za výpověď.

Jestliže ten, komu byla dána nabídka k rozvázání pracovního poměru dohodou, nabídku při osobním jednání obou smluvních stran přijal (podepsal dohodu), je tím dohoda uzavřena. Případné pozdější zrušení přijetí návrhu na uzavření dohody nemá žádný právní význam.

1.3 Obsah dohody

Jediná podstatná náležitost dohody o rozvázání pracovního poměru spočívá v **uvedení dne, kdy má pracovní poměr skončit**. Další případný obsah dohody o rozvázání pracovního poměru ponechává zákon v dispozici smluvních stran.

Dohodnutým dnem skončení pracovního poměru může být den, kdy se smluvní strany na uzavření dohody shodly, případně den pozdější. Dohoda ovšem nemůže být uzavřena zpětně. Nejčastěji smluvní strany sjednávají den, kdy má pracovní poměr na základě dohody skončit, prostřednictvím uvedení konkrétního data. Rozvázání pracovního poměru **může být navázáno i na podmínku, tedy událost, která v budoucnu nastane**, aniž by smluvní strany v okamžiku sjednávání dohody věděly, kdy přesně nastane. Podmínkou ale nemůže být skutečnost, která může nastat jen v důsledku projevu vůle jedné ze smluvních stran.

1.4 Forma dohody

Zákoník práce předepisuje pro dohodu o rozvázání pracovního poměru **písemnou formu**. Každá ze smluvních stran má pak obdržet jedno vyhotovení dohody.

I pro dohodu o rozvázání pracovního poměru platí, že **písemné projevy vůle** (návrh na uzavření dohody a jeho přijetí) **nemusejí být na téže listině**. Postačí, pokud jedna ze smluvních stran doručí druhé straně písemný návrh a druhá strana písemně projeví svou vůli návrh přijmout. Ke splnění zákonem předepsané povinnosti ovšem bude muset být i v takovémto případě zajištěno, aby každá ze smluvních stran obdržela jedno vyhotovení dohody.

V případě, že smluvní strany nedodrží při uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru písemnou formu, bude dohoda poznamenána **důvodem neplatnosti**. S ohledem na skutečnost, že jde o jednání směřující k rozvázání pracovního poměru, ovšem platí, že jediný, kdo může učinit závazný závěr o neplatnosti dohody, je **soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru**. Platí tedy, že pokud by se zaměstnanec a zaměstnavatel na rozvázání pracovního poměru dohodli jen ústně nebo mlčky, ale žádná ze smluvních stran by do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr na základě takto

uzavřené dohody skončit, nepodala návrh na určení neplatnosti dohody, pracovní poměr by na základě této dohody skončil.

1.5 Důvod k uzavření dohody

V dohodě o rozvázání pracovního poměru nemusí být uveden důvod, pro který se smluvní strany pro rozvázání pracovního poměru rozhodly.

Byla-li by dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena z některého z důvodů, na jejichž základě mohl zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí a v souvislosti s touto výpovědí by vzniklo zaměstnanci právo na odstupné, má zaměstnanec právo na stejné odstupné, jako kdyby byl pracovní poměr rozvázán výpovědí. Podmínkou vzniku práva na odstupné není výslovné uvedené důvodu v textu dohody. S ohledem na právní jistotu zaměstnance se ovšem důvod uzavření dohody, s nímž je spojeno právo na odstupné, přímo do textu dohody zpravidla uvádí.

PRAKTICKÝ TIP

Zaměstnavatel, který rozhodl o snížení stavu zaměstnanců a určil zaměstnance, který se na základě tohoto rozhodnutí stal nadbytečným, může zaměstnanci navrhnout, že pokud by nechtěl, aby byl jeho pracovní poměr rozvázán výpovědí, mohou jej rozvázat dohodou k určitému dni. Zaměstnavatel může v takovém případě zaměstnanci rovnou sdělit, že důvod uzavření dohody bude v dohodě přímo uveden, aby ji zaměstnanec mohl podepsat bez obav z toho, že by přišel o odstupné, na které by mu vzniklo právo v případě výpovědi. Pravděpodobnost, že zaměstnanec na uzavření dohody přistoupí, může být za použití tohoto postupu poměrně vysoká.

Důvod, který vedl zaměstnance k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, může mít právní význam také v případě, kdy bývalý zaměstnanec po rozvázání svého pracovního poměru požádá krajskou pobočku Úřadu práce o zprostředkování vhodného zaměstnání a o **vyplácení podpory v nezaměstnanosti**. Pokud totiž uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání ukončil poslední zaměstnání bez vážného důvodu sám, nebo dohodou se zaměstnavatelem, přísluší mu podpora v nezaměstnanosti jen ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Jinak činí výše podpory v nezaměstnanosti v prvních 2 měsících podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a teprve ve zbytku podpůrčí doby 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Určující pro posouzení výše nároku na podporu v nezaměstnanosti ovšem není to, zda byl určitý důvod rozvázání pracovního poměru výslovně uveden v jejím textu, nýbrž zda uchazeč o zaměstnání krajské pobočce Úřadu práce prokázal, že za uzavřením dohody některý z vážných důvodů skutečně stál.

ODKAZY
§ 49 zákoníku práce – úprava dohody o rozvázání pracovního poměru
§ 67 odst. 1 zákoníku práce – vznik práva na odstupné při uzavření dohody
§ 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti – výše podpory v nezaměstnanosti v případě, kdy bylo poslední zaměstnání ukončeno dohodou

2 Výpověď

Výpověď je **jednostranným právním jednáním, které směřuje k rozvázání pracovního poměru**. Jeho jednostranná povaha se projevuje v tom, že pracovní poměr končí v důsledku projevu vůle jen jednoho subjektu pracovního poměru, aniž by byl právní význam přikládán vůli druhé strany.

Výpověď musí být učiněna **písemně**. K jinak než písemně provedené výpovědi se nepřihlíží, což znamená, že jde o zdánlivé právní jednání.

ČASTÁ CHYBA

Pokud by jedna ze stran pracovního poměru ve snaze rozvázat pracovní poměr výpovědí nedodržela písemnou formu, nedošlo by tím k neplatné výpovědi. Jinak než písemně učiněná výpověď totiž právně vůbec neexistuje a nejde vůbec o právní jednání. Druhá strana v takovém případě nemůže u soudu úspěšně uplatnit návrh na určení neplatnosti výpovědi, protože soud nemůže rozhodnout o neplatnosti jednání, které je pouze zdánlivé. Bude proto nutné buď navrhnout soudu, aby určil, že pracovní poměr trvá, anebo aby nařídil straně, která přistoupila k jinak než písemně provedené výpovědi, dále plnit své povinnosti vyplývající z existujícího pracovního poměru.

Mezi podmínky zachování písemné formy patří také **podpis** osoby, která písemně právně jedná. Dává-li tedy výpověď z pracovního poměru zaměstnavatel, musí zajistit, aby byla výpověď podepsána osobou, která jedná jménem zaměstnavatele. Je-li to nezbytné a obvyklé, může být podpis nahrazen i mechanickými prostředky.

ČASTÁ CHYBA

Písemná forma nebude dodržena v případě, kdy zaměstnavatel předá zaměstnanci pouze nepodepsaný formulář výpovědi, nebo kopii listiny, která obsahovala podepsanou výpověď, ovšem sama tato kopie nebyla podepsána a je na ní zachycena jen věrná napodobenina (kopie) podpisu.

Výpověď patří mezi právní jednání, která musejí být druhé straně doručena **do vlastních rukou**. Doručení do vlastních rukou ovšem nelze vnímat jako podmínku platnosti výpovědi. Výpověď, která druhé straně pracovního poměru nebyla doručena do vlastních rukou, není neplatnou výpovědí, nýbrž podobně jako v případě nedodržení písemné formy jen zdánlivým jednáním, které právně vůbec neexistuje (nedošlo k neplatné výpovědi, protože výpověď nebyla dána vůbec).

Výpověď je jediným jednostranným právním jednáním směřujícím k rozvázání pracovního poměru, jehož **účinky mohou samy smluvní strany pracovního poměru zvrátit**,

aniž by bylo nutné absolvovat soudní spor. Zákoník práce totiž připouští, aby zaměstnanec nebo zaměstnavatel, který druhé straně doručil výpověď, tuto výpověď také odvolal.

Samotné doručení výpovědi už představuje jistý zásah do právních poměrů té strany pracovního poměru, která výpověď obdržela. Ten, komu byla výpověď z pracovního poměru dána, může na tuto situaci bezprostředně začít reagovat (zaměstnavatel může na základě doručení výpovědi od zaměstnance uzavřít pracovní smlouvu s novým zaměstnancem, případně provést různá organizační opatření směřující k vypořádání se s touto situací, zaměstnanec si může bezprostředně po výpovědi od zaměstnavatele zajistit nové zaměstnání a podepsat pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem). Proto zákoník práce stanoví jako podmínku účinnosti odvolání výpovědi **souhlas druhé strany**. Pokud by odvolání nebylo druhou stranou přijato, nezpůsobilo by žádné právní následky.

Následek účinného odvolání výpovědi spočívá v jejím zrušení. Pracovní poměr tedy po odvolání výpovědi, se kterým druhá strana vyslovila souhlas, beze změny trvá dál.

Výpověď může být odvolána **jen do doby, než uplyne výpovědní doba a výpověď způsobí následek rozvázání pracovního poměru**. Uvedené neplatí v případě, kdy se platnost rozvázání pracovního poměru výpovědí stala mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sporná a bylo zahájeno řízení směřující k určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. V takovém případě může být výpověď účinně odvolána kdykoli do vynesení rozsudku.

Odvolání výpovědi i souhlas s tímto odvoláním musejí být provedeny písemně.

ODKAZY
§ 50 odst. 1 zákoníku práce – písemná forma výpovědi a následek jejího nedodržení
§ 50 odst. 5 zákoníku práce – odvolání výpovědi

2.1 Výpovědní doba

Pracovní poměr nekončí na základě řádně doručené a platné výpovědi hned, nýbrž až po uplynutí výpovědní doby. Výpovědní doba má oběma smluvním stranám poskytnout časový prostor k tomu, aby se připravily na důsledky jednostranného rozvázání pracovního poměru a mohly na ně nějakým způsobem zareagovat.

Výpovědní doba trvá nejméně 2 měsíce. Kratší dobu může trvat jen v případě, kdy zaměstnanec rozvazuje svůj pracovní poměr výpovědí v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, neboť nemá zájem nastoupit k novému zaměstnavateli.

Délku výpovědní doby není možné pod zákonem stanovené minimum zkrátit. Zákon nepřipouští postupovat ani tak, že by se zaměstnavatel nebo zaměstnanec při rozvázání pracovního poměru z výpovědní doby nějakým způsobem vyplatil, tedy poskytl místo výpovědní doby peněžní plnění odpovídající její délce.

PRAKTICKÝ TIP

Kdyby měl zaměstnavatel z nějakého důvodu zájem na rychlém rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, při němž by nemusel dodržet výpovědní dobu, mohl by pouze zaměstnanci k požadovanému skončení pracovního poměru navrhnout uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Aby zaměstnavatel zvýšil pravděpodobnost, že zaměstnanec takový návrh přijme, může jej doprovodit návrhem na peněžní kompenzaci (například prostřednictvím zvýšeného odstupného), která by odpovídala délce výpovědní doby, byl-li by pracovní poměr rozvázán výpovědí. Pak bude záležet na rozhodnutí zaměstnance, zda na takový návrh přistoupí.

Pokud by smluvní strany měly zájem na uplatnění delší výpovědní doby, mohou si ji sjednat za dodržení podmínky, že bude výpovědní doba stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Tato smlouva musí být uzavřena písemně.

ČASTÁ CHYBA

Ujednání o delší výpovědní době může být obsaženo jen ve smlouvě uzavřené přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Prodloužení výpovědní doby prostřednictvím kolektivní smlouvy je tedy vyloučeno.

Nedojde-li tím k narušení povinnosti zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, není vyloučeno, aby byla delší výpovědní doba sjednána jen s některými zaměstnanci. Lze si například představit, že si zaměstnavatel sjedná delší výpovědní dobu se zaměstnanci, kteří jsou pro chod jeho podniku klíčoví a jsou na trhu práci těžko dosažitelní (proto ve vztahu k nim existuje objektivní důvod pro sjednání rozdílných podmínek oproti jiným zaměstnancům, aniž by se jednalo o nerovné zacházení).

Běh výpovědní doby se neřídí obecnými pravidly počítání času. Zákoník práce stanoví, že výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena, a končí uplynutím posledního dne příslušného měsíce.

Z uvedeného vyplývá, že pokud se liší datum odeslání a doručení výpovědi, pak pro běh výpovědní doby není určující datum odeslání, nýbrž až datum doručení do vlastních rukou.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Zaměstnavatel doručil výpověď poštou a zásilku obsahující výpověď odeslal 28. května. Zaměstnanci byla zásilka doručena 2. června. Výpovědní doba začne běžet až 1. července a nedojde-li k prodloužení pracovního poměru, skončí 31. srpna.

Z pravidel upravujících standardní běh a skončení výpovědní doby existuje několik výjimek.

Jedna z nich platí v souvislosti s povinnostmi zaměstnavatele, který provádí hromadné propouštění. Pracovní poměry hromadně propouštěných zaměstnanců totiž v případě, že zaměstnavatel tyto povinnosti řádně a včas nesplnil, neskončí uplynutím běžné výpovědní doby, nýbrž nejdříve 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací krajské pobočce Úřadu práce.

Další výjimky zakládá právní úprava dob, v nichž je zaměstnavateli zakázáno dát zaměstnanci výpověď (tzv. ochranné doby). Pokud by výpověď byla zaměstnanci dána před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Dále platí, že kdyby byla zaměstnankyni před nástupem mateřské dovolené nebo zaměstnanci před nástupem rodičovské dovolené čerpané po dobu, kdy jsou oprávněni čerpat mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, dána výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této mateřské nebo rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba až se skončením mateřské nebo rodičovské dovolené.

Běh výpovědní doby je právním následkem, který s rozvázáním pracovního poměru výpovědí spojuje přímo zákon. Není proto nezbytné, aby zaměstnavatel nebo zaměstnanec v textu výpovědi přímo uváděli, že pracovní poměr skončí až po uplynutí výpovědní doby, nebo stanovovali datum, kdy výpovědní doba skončí.

Pokud by ten, kdo rozvazuje pracovní poměr výpovědí, do jejího textu výslovně uvedl předpoklad toho, kdy uplyne výpovědní doba a skončí pracovní poměr, nemělo by na platnost výpovědi žádný vliv případné skončení výpovědní doby v jiný den (například v důsledku chyby ve výpočtu běhu výpovědní doby nebo některého z případů zákonného prodloužení pracovního poměru). Pracovní poměr by pak skončil nikoli v den uvedený ve výpovědi, nýbrž v den skutečného uplynutí výpovědní doby.

Pracovní poměr v průběhu výpovědní doby stále trvá. Zaměstnavatel i zaměstnanec jsou tedy až do skončení pracovního poměru vázáni právy a povinnostmi z něj vyplývajícími. Pokud by zaměstnavatel ve výpovědní době na základě důvodů na své straně neplnil povinnost přidělovat zaměstnanci práci (například by již neměl zájem na tom, aby se zaměstnanec v průběhu výpovědní doby dostavoval na pracoviště, přicházel do styku s důvěrnými informacemi apod.), jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, v souvislosti s níž by zaměstnanci vznikalo právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnanci vzniká před skončením pracovního poměru jedno zvláštní právo, jímž je právo na pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání. Zaměstnanec má právo na poskytnutí tohoto pracovního volna na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době v délce 2 měsíců.

Toto pracovní volno má být poskytnuto jako neplacené. Jestliže ovšem pracovní poměr zaměstnance končí v důsledku rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem na základě některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo jestliže z některého z uvedených důvodů byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, má zaměstnanec právo na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Se souhlasem zaměstnavatele je možné pracovní volno slučovat.

ODKAZY

§ 51 odst. 1 zákoníku práce – délka výpovědní doby § 51 odst. 2 zákoníku práce – počítání běhu výpovědní doby

2.2 Výpověď ze strany zaměstnance

Platné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance je velmi jednoduché. K tomu, aby zaměstnanec dal platnou výpověď, postačí, aby písemně projevil svou vůli rozvázat pracovní poměr výpovědí (zcela postačí formulace: dávám výpověď z pracovního poměru) a tento písemný projev vůle doručil zaměstnavateli. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen skutečnost, že mu byla výpověď doručena, písemně potvrdit.

ČASTÁ CHYBA

Z jednostranné povahy výpovědi vyplývá, že není možné, aby zaměstnavatel podmiňoval účinky výpovědi jakoukoli formální akceptací tohoto právního jednání. Zaměstnavatel také nemůže oprávněně vyžadovat, aby zaměstnanec podal výpověď na jím určeném formuláři.

Zákoník práce přiznává zaměstnanci právo rozvázat pracovní poměr výpovědí z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel tedy nemá právo vyžadovat, aby mu zaměstnanec sdělil, jaké důvody ho k rozvázání pracovního poměru vedly.

Důvody, které měl zaměstnanec k rozvázání svého pracovního poměru výpovědí, může zkoumat pouze krajská pobočka Úřadu práce v případě, že ji po skončení pracovního poměru tento již bývalý zaměstnanec požádá jako uchazeč o zprostředkování vhodného zaměstnání a uplatní nárok na podporu v nezaměstnanosti.

ODKAZ

§ 50 odst. 3 zákoníku práce – rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnancem

2.3 Výpověď ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel, který chce rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, musí postupovat podle některého ze zákonem předepsaných **výpovědních důvodů**. Na rozdíl od zaměstnance tedy nemůže dát platnou výpověď bez uvedení důvodu nebo z jiného důvodu než upraveného v zákoně.

Zaměstnavatel je povinen výpovědní důvod především **skutkově vymezit**. Znamená to, že musí **popsat skutkový děj či stav**, **v němž spatřuje naplnění některého ze zákonem stanovených výpovědních důvodů**. Toto skutkové vymezení, tedy vylíčení rozhodných okolností, musí být natolik konkrétní a podrobné, aby bylo zřejmé, který z výpovědních důvodů byl naplněn.

ČASTÁ CHYBA

Zákoník práce výslovně podtrhuje, že povinností zaměstnavatele je výpovědní důvod vymezit skutkově. Povinností zaměstnavatele tedy není provést právní kvalifikaci výpovědního důvodu. Jakkoli je běžné, že zaměstnavatelé ve výpovědi přímo označují výpovědní důvod, který v daném případě považují za naplněný, není takový postup nezbytný.

Pokud si zaměstnavatel není právní kvalifikací výpovědního důvodu jistý, stačí, když se soustředí na skutkové vymezení a právní kvalifikaci případně ponechá na soudu, pokud tento bude o platnosti výpovědi rozhodovat. Výpověď rozhodně nebude neplatná proto, že v ní nebude odkaz na konkrétní ustanovení zákoníku práce, které obsahuje úpravu některého výpovědního důvodu.

Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn nebo doplňován. Pokud se platnost výpovědi stane předmětem sporu, soustředí se soud pouze na výklad skutkového vymezení výpovědního důvodu obsaženého v doručené výpovědi a nepřipustí jeho další rozšiřování, doplňování nebo nahrazování.

Zaměstnavatel by se měl při formulaci obsahu výpovědi soustředit na podrobný, srozumitelný a určitý popis skutkových dějů a dalších okolností, které ho vedly k rozvázání pracovního poměru výpovědí. Pozornost by měl věnovat zejména tomu, aby bylo z jeho projevu vůle patrné a nepochybné, jaký je jeho záměr a co považuje za důvod k výpovědi.

Není vyloučeno, aby zaměstnavatel skutkově vymezil, a tím současně uplatnil **i několik výpovědních důvodů**. Pokud by taková výpověď byla předmětem sporu, musel by se soud samostatně zabývat všemi uplatněnými výpovědními důvody. Pro platnost výpovědi by bylo dostatečné, pokud by byla shledána existence **alespoň jednoho z uplatněných důvodů**.

2.4 Výpověď pro zrušení zaměstnavatele nebo jeho části

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud dochází ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Tento výpovědní důvod je naplněn pouze tehdy, pokud zaměstnavatel na základě svého zrušení nebo zrušení některé své části již nemůže zaměstnanci přidělovat práci a zaměstnávat jej.

ČASTÁ CHYBA

Výpovědní důvod rozhodně **nebude dán v případě, kdy dochází ke zrušení zaměstnavatele s právním nástupcem**. V takovém případě totiž práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele přecházejí na právního nástupce, který se stává novým zaměstnavatelem v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

2.4.1 *Část zaměstnavatele*

Výpověď může dát zaměstnavatel také v případě, že se **ruší jeho část**. Částí zaměstnavatele je třeba rozumět **samostatnou organizační jednotku**, kde dochází k výkonu ucelené soustavy činností odlišitelných od jiných činností zaměstnavatele a která zahrnuje **jak prvek personální, tak i hmotný (majetkový)**. Typicky se jedná například o pobočku nebo podnik. Popisovaný výpovědní důvod naopak není dán v případě, kdy dochází pouze ke zrušení organizačního útvaru (například jednoho z několika odborných oddělení), který v rámci zaměstnavatele nepředstavuje ucelenou samostatnou část.

ODKAZ

§ 52 písm. a) zákoníku práce – výpovědní důvod spočívající ve zrušení zaměstnavatele nebo jeho části

2.5 Výpověď pro přemístění zaměstnavatele nebo jeho části

Z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, pokud mu nadále **nemůže přidělovat práci v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě**. Významnou roli zde tedy hraje právě **místo výkonu práce**, tedy zejména **způsob a šíře jeho sjednání**. Dochází-li sice k přemístění zaměstnavatele, ale nové místo, do kterého se zaměstnavatel přesouvá,

spadá pod místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, výpovědní důvod založen není.

Pro přemístění části zaměstnavatele platí obdobně totéž, co bylo výše řečeno ke zrušení části zaměstnavatele. Výpovědní důvod je dán tehdy, pokud se organizační jednotka zaměstnavatele přemístila a zaměstnavatel v důsledku této skutečnosti nemůže zaměstnanci přidělovat práci ve sjednaném místu výkonu práce.

Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části mimo místo, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě, nemusí nutně vyústit v rozvázání pracovního poměru. Může totiž dojít k tomu, že se zaměstnanec a zaměstnavatel **dohodnou na změně místa výkonu práce** a možnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci ve sjednaném místě tím zůstane zachována.

ODKAZ
§ 52 písm. b) zákoníku práce – výpovědní důvod spočívající v přemístění zaměstnavatele nebo jeho části

2.6 Výpověď pro nadbytečnost zaměstnance

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud zjistí, že se pro něj tento zaměstnanec stal nadbytečným **v důsledku provedené organizační změny**. Zaměstnavatel nemá zájem zaměstnanci dotčenému nadbytečností dále přidělovat práci, protože se pro něj stala nepotřebná.

2.6.1 *Podmínky platnosti výpovědi*

Z úpravy tohoto výpovědního důvodu lze odvodit podmínky platnosti výpovědi z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, jimiž jsou:

- existence organizační změny,
- stav nadbytečnosti zaměstnance a
- příčinná souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností.

2.6.2 *Organizační změna*

Výchozím předpokladem výpovědi pro nadbytečnost je **organizační změna**. Organizační změnu představuje určité **rozhodnutí zaměstnavatele**, které může podle zákoníku

práce nabývat povahy změny úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, případně i jiné. Může se tedy jednat v zásadě o jakékoli rozhodnutí či opatření, týkající se zejména organizačního uspořádání zaměstnavatele, struktury a počtu pracovních míst, či způsobů, metod a procesů organizace práce.

Právo zaměstnavatele rozhodnout o organizační změně je logickým důsledkem jeho práva řídit a organizovat práci. V rámci této rozhodovací pravomoci je **plně na zaměstnavateli, jak často a k dosažení jakých cílů bude organizační změny provádět**. Zákoník práce nepředepisuje ani to, jakým způsobem má být organizační změna provedena, tedy jakými prostředky a za jakých okolností mohou zaměstnavatelé své rozhodnutí o organizační změně učinit a realizovat.

Podstatné je, aby zaměstnavatel rozhodnutí organizační povahy skutečně učinil a byl tuto skutečnost pro případ sporu schopen prokázat. Jakkoli to tedy zákon nepředepisuje, lze doporučit, aby zaměstnavatel o tomto rozhodnutí pořídil třeba jen stručný **písemný záznam**.

2.6.3 *Důsledky organizační změny*

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pro nadbytečnosti například na základě rozhodnutí, v jehož důsledku dochází z úsporných důvodů **ke snížení počtu zaměstnanců** v rámci určitého organizačního útvaru.

Platnost výpovědi pro nadbytečnost ale není nezbytně podmíněna snížením počtu pracovních míst, k němuž došlo v důsledku organizační změny.

Kromě tohoto typického případu je výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance založen i tehdy, pokud sice nedochází ke zrušení pracovního místa zaměstnance, nicméně **odpadla část jeho pracovní náplně**.

Ve vztahu k podmínce platnosti výpovědi pro nadbytečnost zaměstnance, kterou je existence organizační změny, je třeba podtrhnout, že **organizační změna nesmí být pouze předstíraná** (fingovaná). Pokud by se zaměstnavatel za organizační změnu pokoušel vydávat nějaké opatření, které ve skutečnosti žádné přeorganizování struktury, počtu zaměstnanců nebo jeho činnosti nepředstavuje, nebyla by splněna jedna z podmínek platnosti výpovědi a zaměstnavatel by se vystavil vážnému riziku neúspěchu v případném soudním sporu o její platnost.

ČASTÁ CHYBA

Závěr o tom, že zaměstnavatel ve skutečnosti žádnou organizační změnu neprovedl a výpověď zaměstnance byla tedy neplatná, lze poměrně spolehlivě učinit tehdy, pokud zaměstnavatel poté, co skončí pracovní poměr zaměstnance, který dostal výpověď, přijme na stejné pracovní místo nového zaměstnance. Pak je totiž patrné, že zaměstnavatel pouze z nějakých

důvodů, které jsou právně nevýznamné, vyměnil jednoho zaměstnance za jiného, aniž by došlo k jakékoli organizační změně.

V takovémto případě zaměstnavateli rozhodně nepomůže, pokud se pokusí dojem provedené organizační změny vzbudit tím, že pracovní místo, z nějž jednoho zaměstnance propustí a jiného na něj přijme, nějakým způsobem přejmenuje. **Samotné přejmenování pracovní pozice v rámci organizační struktury totiž za organizační změnu považováno být nemůže.**

2.6.4 *Výběr nadbytečného zaměstnance*

Jestliže zaměstnavatel rozhodl o organizační změně, v jejímž důsledku má v rámci určitého organizačního útvaru poklesnout počet zaměstnanců, staví jej takové rozhodnutí před nutnost výběru, který konkrétní zaměstnanec, případně kteří konkrétní zaměstnanci dostanou výpověď. Z obecného pohledu platí, že **je právem zaměstnavatele zvolit si kritéria**, podle kterých se v takovém případě bude rozhodovat, a na jejich základě vybrat nadbytečného zaměstnance. Tato **kritéria by nicméně měla být objektivní** a rozhodně by neměla být nastavena tak, že by se zaměstnavatel na základě jejich uplatnění dopustil diskriminace nebo nerovného zacházení.

2.6.5 *Nadbytečnost zaměstnance*

Druhou z podmínek platnosti výpovědi dané na základě popisovaného výpovědního důvodu je nadbytečnost zaměstnance, tedy stav, kdy zaměstnavatel nemůže, resp. nemá zájem zaměstnanci nadále přidělovat práci, protože se pro něj stala nepotřebnou.

Nadbytečnost zaměstnance typicky vzniká jako důsledek rozhodnutí zaměstnavatele o zrušení zaměstnancova dosavadního pracovního místa. V takovém případě není možné dále zaměstnanci přidělovat práci.

Podmínkou nadbytečnosti ale nemusí být objektivní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Zaměstnanec se může stát nadbytečným i **v případě, že by jej zaměstnavatel mohl zaměstnávat, ale nemá o to již dále zájem** třeba proto, že **výsledky práce tohoto zaměstnance považuje za neužitečné nebo z hlediska dalšího působení zaměstnavatele za nepotřebné**.

2.6.6 *Příčinná souvislost*

Poslední podmínku představuje **příčinná souvislost vedoucí od organizační změny k nadbytečnosti zaměstnance**. Příčinnou souvislost lze přitom vymezit jako **logický vztah** příčiny a následku, který musí existovat mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance.

Aby byla příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností dána, musí se rozhodnutí zaměstnavatele **přímo týkat organizační struktury, ve které je začleněn dotčený zaměstnanec**.

ČASTÁ CHYBA

Pokud by zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr s určitým zaměstnancem výpovědí pro nadbytečnost, ale organizační změna způsobující potřebu snížit počet zaměstnanců by proběhla na jiném útvaru či pracovišti, z něhož by jiný zaměstnanec přešel na pracoviště, kterého se organizační změna netýkala a kde tím došlo k navýšení počtu zaměstnanců a ke vzniku nadbytečnosti, výpověď by mohla být shledána za neplatnou pro nedostatek příčinné souvislosti.

Není zde dána přímá souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a organizační změnou, neboť tato organizační změna se týkala jiného pracoviště a právě tam tedy mohlo (mělo) dojít ke vzniku nadbytečnosti.

2.6.7 *Okamžik splnění podmínek platnosti výpovědi*

K podmínkám platnosti výpovědi je třeba ještě dodat, že jejich existenci je vždy třeba zkoumat a prokazovat **ve vztahu ke dni, kdy byla výpověď zaměstnavatelem dána**, tedy k okolnostem, které k tomuto dni existovaly nebo o kterých se v tento den předpokládalo, že nastanou.

ODKAZ

§ 52 písm. c) zákoníku práce – výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance v důsledku organizační změny

2.7 Výpověď pro ztrátu zdravotní způsobilosti

Základním předpokladem platnosti výpovědi pro ztrátu zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce je **lékařský posudek vydaný zaměstnavatelovým poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.** Z posudku či rozhodnutí musí vyplývat **splnění všech podmínek uplatnění výpovědního důvodu.**

Pro možnost dát zaměstnanci výpověď tedy nemůže být směrodatný lékařský posudek vydaný jiným lékařem než tím, který je zaměstnavatelovým poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Výpovědní důvody založené na ztrátě zdravotní způsobilosti rozděluje zákoník práce v podstatě na dva, a to **podle příčiny ztráty zdravotní způsobilosti,** tj. v souvislosti či bez souvislosti s vykonávaným zaměstnáním.

2.7.1 *Pracovní úraz nebo nemoc z povolání*

První z výpovědních důvodů je naplněn v případě, kdy ke ztrátě zdravotní způsobilosti došlo v důsledku:

- pracovního úrazu,
- nemoci z povolání,
- ohrožení nemocí z povolání, nebo
- dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Pracovním úrazem se ve smyslu definice obsažené v zákoníku práce rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, pokud k nim došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

O **ohrožení nemocí z povolání** se jedná v případě takových změn zdravotního stavu, které vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, a ještě sice nedošlo k projevu nemoci z povolání, nicméně v důsledku dalšího výkonu práce v těchto podmínkách by k propuknutí nemoci došlo.

Aby byl naplněn popisovaný výpovědní důvod, musí posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb, případně rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, obsahovat **jasné vyjádření skutečnosti**, že **zaměstnanec nesmí dále vykonávat práce, které na základě pracovní smlouvy vykonával dosud**. Z lékařského posudku musí být také jednoznačné patrná skutečnost, že **ke ztrátě zdravotní způsobilosti došlo na základě pracovního úrazu, nemoci z povolání, ohrožení touto nemocí nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice**.

2.7.2 *Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti*

Druhý výpovědní důvod související se zdravotní způsobilostí zaměstnance k práci může zaměstnavatel uplatnit tehdy, pokud zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci**. Rozdíl oproti výše popsanému výpovědnímu důvodu spočívá zejména

v příčině ztráty zdravotní způsobilosti, jíž zde **není pracovní úraz, ani nemoc z povolání**.

Mezi podmínky uplatnění popisovaného výpovědního důvodu patří, že pozbytí zdravotní způsobilosti ke konání dosavadní práce má dlouhodobý charakter. I zde ve vztahu k lékařskému posudku obdobně platí to, co bylo uvedeno u výpovědi pro ztrátu zdravotní způsobilosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. **Lékařský posudek tedy musí být formulován jednoznačně, jasně a musí v něm jasně stát i to, že ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnanec je dlouhodobá**. Bez uvedení této skutečnosti by výpověď daná zaměstnanci na základě takového lékařského posudku byla stižena důvodem neplatnosti.

ČASTÁ CHYBA

Výpovědní důvod by nebyl naplněn, jestliže by ztráta zdravotní způsobilosti byla podle lékařského posudku pouze dočasná, byť by měla trvat třeba i několik měsíců. Právním důsledkem tohoto zdravotního problému zaměstnance by byla dočasná pracovní neschopnost jakožto překážka v práci na straně zaměstnance.

ODKAZY

§ 52 písm. d) zákoníku práce – výpovědní důvod spočívající ve ztrátě zdravotní způsobilosti v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání, ohrožení touto nemocí nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice

§ 52 písm. e) zákoníku práce – výpovědní důvod spočívající v dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance

2.8 Výpověď pro nesplňování předpokladů nebo požadavků

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí proto, že tento zaměstnanec nesplňuje **předpoklady stanovené některým právním předpisem** vztahujícím se k vykonávané práci. Pokud tedy některý právní předpis jako podmínku pro výkon určité práce předepisuje určitý předpoklad (například týkající se vzdělání či kvalifikace) a zaměstnanec jej nesplňuje nebo přestane splňovat, je založen výpovědní důvod.

2.8.1 *Nesplňování požadavků*

Zákoník práce dává zaměstnavateli také možnosti dát zaměstnanci výpověď proto, že zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele **nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce**.

Na rozdíl od předpokladů pro výkon práce, které vyplývají přímo z právního předpisu, **požadavky stanoví sám zaměstnavatel**. Stanovení požadavků pro řádný výkon práce je jedním z oprávnění zaměstnavatele, jehož prostřednictvím může řídit práci zaměstnanců a přizpůsobovat výkon práce zaměstnanců tak, aby byla tato práce efektivní a odpovídala potřebám zaměstnavatele. Požadavky se tedy mohou týkat například určitých schopností nebo dovedností zaměstnanců (například jazyková vybavenost, schopnost pracovat s výpočetní technikou, resp. s určitým softwarem, řídit osobní vozidlo, apod.), způsobu a kvality výkonu práce atd.

V souvislosti s výpovědí pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce **není rozhodné, zda zaměstnanec tuto skutečnost zavinil**. Zaměstnavatel tedy nemusí zavinění prokazovat a zaměstnanci nijak nepomůže, pokud se bude snažit prokázat, že k nesplňování požadavků došlo bez jeho zavinění. **Výpovědní důvod by ovšem nebyl naplněn tehdy, pokud by nesplňování požadavků zavinil zaměstnavatel.**

2.8.2 *Změna nebo doplnění požadavků*

Z práva stanovovat požadavky pro řádný výkon práce vyplývá i právo zaměstnavatele jednou stanovené požadavky pro řádný výkon práce i v průběhu pracovněprávního vztahu měnit, případně doplňovat. Přitom si ale zaměstnavatel musí počínat **rozumně a přiměřeně**.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Zaměstnavatel provedl rozhodnutí o změně obchodní strategie, v jehož důsledku se bude v budoucnu orientovat především na rakouský a německý trh. V souvislosti s tím sdělil zaměstnancům, kteří mají na starost komunikaci se zákazníky, že se musí připravit na komunikaci v německém jazyce.

Ze strany zaměstnavatele se jedná o nastavení nového požadavku pro řádný výkon práce za trvání pracovního poměru. Zaměstnanci byli přijati s tím, že znalost němčiny od nich vyžadována nebyla. Zaměstnavatel jedná v souladu se zákonem, neboť se jedná o rozumný a ospravedlnitelný požadavek.

Bude-li to však možné na zaměstnavateli spravedlivě požadovat (především s ohledem na ekonomické možnosti), měl by se pokusit dotčeným zaměstnancům se splnění nového požadavku pomoci, a to například formou zorganizování intenzivního jazykového vzdělávání.

Vůči zaměstnancům, kteří nebudou schopní nebo ochotní novému požadavku vyhovět, bude založen výpovědní důvod spočívající v tom, že bez zavinění zaměstnavatele nesplňují požadavky pro řádný výkon práce.

Obvyklý požadavek týkající se výkonu práce se vztahuje ke kvalitě plnění pracovních úkolů. Možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď pro nesplňování tohoto požadavku, tedy pro neuspokojivé pracovní výsledky, ovšem zákoník práce váže na dodržení doplňující podmínky.

2.8.3 *Výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků*

Výpověď pro neuspokojivé podmínky bude platná pouze v případě, že byl zaměstnanec v době předchozích 12 kalendářních měsíců písemně vyzván k odstranění těchto neuspokojivých pracovních výsledků a ani v přiměřené době je neodstranil. Je třeba podtrhnout, že k platné výpovědi při splnění dalších zákonem požadovaných podmínek zcela postačí, pokud byl zaměstnanec k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků vyzván **jednou**. Ze zákoníku práce nevyplývá povinnost zaměstnavatele vyzývat zaměstnance před dáním výpovědi několikrát.

PRAKTICKÝ TIP

Shledá-li zaměstnavatel v práci zaměstnance neuspokojivé pracovní výsledky, měl by sepsat písemné upozornění a jako písemnost vztahující se ke skončení pracovního poměru jej zaměstnanci doručit **do vlastních rukou**.

Tato výzva musí obsahovat:

podrobný a konkrétní popis neuspokojivých pracovních výsledků (rozhodně nestačí pouhé sdělení, že zaměstnanec pracuje neuspokojivě),

výzvu, aby zaměstnanec popsané neuspokojivé pracovní výsledky odstranil,

stanovení **konkrétní délky doby** poskytnuté zaměstnanci k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků,

upozornění, že nedojde-li ke zlepšení pracovních výsledků, přistoupí zaměstnavatel k rozvázání pracovního poměru výpovědí (zákon sice výslovně nestanoví, že zaměstnavatel musí zaměstnance o tomto možném následku poučit, ale doporučujeme, aby toto upozornění obsahem výzvy bylo).

Doklad o předání upozornění zaměstnanci by zaměstnavatel měl založit do osobního spisu zaměstnance **s vyznačením dne doručení**, od kterého počíná běžet **12měsíční lhůta**, v níž může zaměstnavatel dát na základě vytčených neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnanci výpověď.

Jestliže pak zaměstnavatel **po uplynutí této přiměřené doby a nejpozději do 12 měsíců od doručení** upozornění zjistí, že neuspokojivé pracovní výsledky, na které byl zaměstnanec upozorněn, přetrvávají, může dát zaměstnanci výpověď.

Výpověď může dát zaměstnavatel také tehdy, pokud sice zaměstnanec v době, kterou dostal k odstranění vytýkaných neuspokojivých pracovních výsledků, pracoval uspokojivě, ale později se tytéž dříve již vytýkané neuspokojivé výsledky objevily znovu. Jestliže by k něčemu takovému došlo do 12 měsíců ode dne předání výzvy, není již zaměstnavatel povinen předávat zaměstnanci novou výzvu a může rovnou přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí.

Novou výzvu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků musí zaměstnavatel předat zaměstnanci v případě, kdy se u zaměstnance objevily **typově jiné neuspokojivé výsledky**, než ty, k jejichž odstranění byl dříve vyzván.

ODKAZ
§ 52 písm. f) zákoníku práce – výpověď pro nesplňování předpokladů, požadavků pro řádný výkon práce a pro neuspokojivé pracovní výsledky

2.9 Výpověď pro porušování povinností

Zaměstnavatel může dát podle ustanovení zaměstnanci výpověď, pokud existuje důvod, pro který by mohl přistoupit i k okamžitému zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel tedy může uvážit, zda v případě, kdy je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr, přistoupí k tomuto razantnímu postihu, či zda situaci vyřeší výpovědí.

2.9.1 *Porušení povinností zaměstnance*

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď tehdy, pokud porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (podle dřívější, v současnosti již zákonem nepoužívané terminologie bylo obdobným výpovědním důvodem porušování pracovní kázně).

Chce-li tedy zaměstnavatel z porušování povinností zaměstnancem vyvodit následky směřující k rozvázání pracovního poměru, musí v prvé řadě zjistit a určit, **jakou povinnost zaměstnanec porušil**. Může se přitom jednat o jakoukoli povinnost vyplývající ze zákoníku práce, jiného právního předpisu nebo třeba i z pracovní smlouvy. Konkrétně lze za **porušení povinností zaměstnance** považovat například:

- neomluvené zameškání směny nebo její části (neomluvená absence),

- nesplnění pokynu nadřízeného vydaného v souladu s právními předpisy,
- použití výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro jiné než pracovní účely bez souhlasu zaměstnavatele,
- odcizení nebo zpronevěra majetku zaměstnavatele,
- nedodržení předpisů nebo pokynů k zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- požívání alkoholických nápojů nebo zneužívání návykových látek v pracovní době, případně odmítnutí podrobit se dechové zkoušce na alkohol,
- hrubé a urážlivé jednání s kolegy,
- porušení povinnosti mlčenlivosti, apod.

Aby byla výpověď dána platně, musí zaměstnavatel použitý výpovědní důvod skutkově vymezit. Musí tedy popsat, v jakém jednání zaměstnance spatřuje porušování povinností, a musí být připraven dokázat, že se zaměstnanec takovéhoto jednání skutečně dopustil a také že jej zavinil (buď ve formě úmyslu, nebo nedbalosti). Zaměstnavatel by měl v rámci skutkového vymezení výpovědního důvodu postihnout všechny podrobnosti, týkající se okolností porušení povinnosti a jeho důsledku, které nastaly nebo mohly nastat. Tyto konkrétní okolnosti budou totiž velmi významné kvůli správnému určení intenzity porušení povinnosti zaměstnance.

2.9.2 *Intenzita porušení povinnosti*

Zaměstnavatel musí totiž také posoudit, o jak intenzivní porušení povinností se v daném případě jedná. Zákoník práce rozlišuje tři stupně porušení povinností zaměstnance vztahující se k vykonávané práci, a to:

- méně závažné,
- závažné a
- zvlášť hrubé.

S porušením povinností zaměstnance v každé z těchto tří intenzit spojuje zákoník práce jiné následky, resp. jiná pravidla, která musí být dodržena při rozvázání pracovního poměru výpovědí. Kvalifikace této intenzity vyžaduje zvážení všech okolnosti každého konkrétního případu a jejich pečlivé vyhodnocení. Přitom je třeba brát do úvahy zejména k takové okolnosti a souvislosti porušení povinností, jako:

- vznik škody a její výše, případně hrozba vzniku škody,
- další důsledky, které porušení povinností pro zaměstnavatele znamená (např. ohrožení dobrého jména, narušení činnosti a plnění úkolů zaměstnavatele),

- ohrožení zdraví či života osob,
- míra a forma zavinění zaměstnance,
- osoba zaměstnance, odpovědnost spojená s jeho prací, případně i jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů apod.

ČASTÁ CHYBA

Zaměstnavatel by se při určování intenzity porušení povinností zaměstnance neměl řídit nějakými obecnými či tradovanými pravidly, ale pečlivě posuzovat každou situaci s ohledem na všechny relevantní okolnosti.

Zaměstnavatel se nemůže příliš spoléhat ani na své vnitřní předpisy, pokud v nich například stanovil, jaké porušení povinností zaměstnance bude považovat za zvlášť hrubé, závažné a méně závažné. **Soud totiž v případném soudním řízení nebude závěrem zaměstnavatele o míře intenzity porušení povinnosti zaměstnance vázán** a sám na základě vlastního zjištění a zvážení okolností vysloví závěr, zda se zaměstnanec skutečně dopustil zaviněného porušení povinností a o jak intenzívní porušení se jednalo.

Pro zvlášť hrubé porušení může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Z důvodu závažného porušení povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď **bez nutnosti dodržení jakýchkoli dřívějších upozornění** nebo jiných obdobných podmínek.

Pro méně závažné porušení povinností může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď jen tehdy, jestliže se zaměstnanec takových prohřešků dopouští **soustavně** a byl v souvislosti s porušením povinností vztahujících se k vykonávané práci **v posledních 6 měsících na možnost výpovědi písemně upozorněn.**

ČASTÁ CHYBA

Výše uvedené neznamená, že by musel zaměstnavatel zaměstnance na méně závažné porušování povinností před dáním výpovědi třikrát upozorňovat. Zákoník práce jako podmínku platnosti výpovědi stanoví pouze tolik, že zaměstnanec byl upozorněn. Z toho vyplývá, že dostatečné je i upozornění jediné.

O soustavné porušování povinností se podle rozhodovací praxe soudů jedná tehdy, pokud zaměstnanec své povinnosti porušit alespoň třikrát.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Zjistí-li zaměstnavatel, že zaměstnanec méně závažným způsobem porušil své povinnosti, může zaměstnance na tento prohřešek třeba jen ústně upozornit. Doporučujeme ovšem, aby si o tomto porušení učinil pro své potřeby záznam za účelem pozdějšího dokázání, že k porušení povinností došlo. Jestliže se poté zaměstnanec dopustí dalšího méně závažného porušení povinnosti, může zaměstnavatel přistoupit k doručení písemného upozornění na možnost výpovědi a popsat v něm, v čem shledává porušení povinnosti, jichž se zaměstnanec dopustil. Toto upozornění musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci do vlastních rukou.

V případě, že zaměstnanec v době kratší než 6 měsíců ode dne doručení písemného oznámení opět poruší své povinnosti, může již zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí pro méně závažné soustavné porušování povinností. Všechny podmínky platnosti výpovědi totiž jsou splněny. Přitom platí, že **tři případy méně závažného porušení povinností nemusí nutně spočívat v tomtéž jednání**, tedy nemusí dojít k porušení téže povinnosti.

2.9.3 *Lhůty pro výpověď*

Zákoník práce stanoví propadné lhůty, v nichž musí zaměstnavatel stihnout přistoupit k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru pro porušení povinností zaměstnance. Zmeškání některé z těchto lhůt by znamenalo neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Zaměstnavatel musí k rozvázání pracovního poměru přistoupit nejpozději do **2 měsíců** ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru **dověděl**. Současně platí, že k rozvázání pracovního poměru může dojít nejdéle do **1 roku** ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru **vznikl**.

ODKAZY

§ 52 písm. g) zákoníku práce – výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, a pro porušování povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci

§ 58 zákoníku práce – lhůty pro výpověď

§ 301 zákoníku práce – základní povinnosti zaměstnance v pracovněprávním vztahu

2.10 Výpověď pro porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce

Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí v případě, že se zaměstnanec dopustí zvlášť hrubého porušení povinnosti dodržovat v době prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu (místo, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo místo, na které změnil pobyt s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře) a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

2.10.1 *Zvlášť hrubé porušení povinností*

Zaměstnavatel může na základě porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí jen v případě, že porušení těchto povinnosti nabylo zvlášť hrubé závažnosti. O zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce by mohlo jít například tehdy, pokud by se zaměstnanec v místě pobytu nezdržoval dlouhodobě.

Tím, kdo bude muset v případě soudního sporu **prokázat**, že se zaměstnanec v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti dopustil porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce a že se jednalo o zvlášť hrubé porušení, bude v případném sporu **zaměstnavatel**.

2.10.2 *Lhůta pro výpověď*

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pro zvlášť hrubé porušení povinností v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti jen **do 1 měsíce** ode dne, kdy se o důvodu k této výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

ODKAZY
§ 52 písm. h) zákoníku práce – výpověď na základě zvlášť hrubého porušení povinností zaměstnance stanovených v § 301a zákoníku práce
§ 301a zákoníku práce – povinnosti zaměstnanců v době prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti

3 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

I v případě, že má zaměstnavatel důvod pro rozvázání pracovního poměru výpovědí, nesmí v některých případech zaměstnanci výpověď dát. Tento zákaz výpovědi se uplatňuje tehdy, pokud se zaměstnanec nachází v některé z ochranných dob.

Zákoník práce prostřednictvím úpravy ochranných dob **chrání před výpovědí zaměstnance**, pro něž by rozvázání jejich pracovního poměru tímto způsobem **vzhledem k životní situaci**, ve které se nacházejí, představovalo vážné **ohrožení jejich sociálního nebo ekonomického postavení**.

ČASTÁ CHYBA

I když je zaměstnanec v určité době chráněn před rozvázáním pracovního poměru výpovědí, neznamená to, že by nemohlo platně dojít k uplatnění jiného způsobu rozvázání či skončení pracovního poměru. I v ochranné době lze například rozvázat pracovní poměr dohodou. Před zrušením pracovního poměru ve zkušební době je zaměstnanec chráněn pouze v prvních 14 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Ochranu před okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele upravuje zákon zvláštním způsobem a úprava ochranných dob, kdy je zaměstnanec chráněn před výpovědí, se nepoužije. Bez ohledu na jakékoliv ochranné doby může pracovní poměr skončit v důsledku uplynutí sjednané doby, pokud byl sjednán jako pracovní poměr na dobu určitou.

Pokud by zaměstnavatel doručil zaměstnanci výpověď v některé z ochranných dob, v nichž je zaměstnavateli zakázáno výpověď na základě jím uplatněného výpovědního důvodu dát, byl by u této výpovědi dán **důvod neplatnosti**. Zaměstnanec by se pak mohl úspěšně domáhat určení, že ze strany zaměstnavatele došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru.

Pro závěr o tom, zda byl zaměstnanec v ochranné době, je vždy rozhodný stav ke dni, kdy byla výpověď zaměstnavatelem doručena.

ČASTÁ CHYBA

Účinky ochranné doby nejsou závislé na tom, zda zaměstnavatel o ochranné době věděl nebo mohl vědět. Pokud by zaměstnavatel doručil výpověď zaměstnankyni a teprve poté se dověděl, že byla v době doručení výpovědi těhotná, uplatnila by se u ní ochranná doba, a výpověď by proto byla dotčena důvodem pro neplatnost.

Účinky ochranné doby spočívající v zákazu výpovědi by ovšem nenastaly, pokud by ochranná doba **v době doručení výpovědi ještě fakticky nebyla dána** a její vznik by nastal až poté. Uvedený závěr platí i v případě, že by vznik ochranné doby nastal se zpětnou účinností.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Mezi ochranné doby patří i dočasná pracovní neschopnost. Pokud by zaměstnavatel doručil zaměstnanci výpověď v době, kdy neexistoval stav dočasné pracovní neschopnosti, nebyl by zaměstnanec v ochranné době. Na uvedeném by se nic nezměnilo ani tehdy, pokud by zaměstnancův lékař až následně rozhodl o dočasné pracovní neschopnosti, i kdyby byl v tomto rozhodnutí jako den vzniku dočasné pracovní neschopnosti uveden již den předcházející nebo shodný se dnem, kdy byla doručena výpověď.

Zaměstnavatel **nesmí dát zaměstnanci výpověď v době, kdy je uznán dočasně práce neschopným**, pokud si tuto dočasnou pracovní neschopnost sám úmyslně nepřivodil nebo pokud nevznikla jako bezprostřední následek opilosti či zneužití návykových látek.

Ochranná doba je dána také v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení. Při onemocnění tuberkulózou trvá ochranná doba ještě šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.

Zaměstnanec je před výpovědí chráněn v souvislosti s výkonem některých úkonů v obecném zájmu, konkrétně při:

- výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení, a to ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu cvičení, až do uplynutí dvou týdnů po propuštění z cvičení,
- uvolnění pro výkon veřejné funkce.

Mezi ochranné doby řadí zákoník práce i dobu těhotenství. K rozvázání pracovního poměru výpovědí nesmí zaměstnavatel přistoupit ani v době, kdy zaměstnanec/zaměstnankyně čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Ve vztahu k posledně uvedeným je třeba zdůraznit, že ochranná doba se uplatňuje pouze při trvání důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance, jimiž jsou mateřská a rodičovská dovolená. **Zákon nespojuje existenci ochranné doby jen s okolností, že zaměstnanec pečuje o dítě.** Žádný význam nemá z hlediska existence ochranné doby ani pobírání dávek spojených s péčí o dítě.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Pokud by zaměstnankyně požádala zaměstnavatele o čerpání dovolené za kalendářní rok tak, aby tato dovolená bezprostředně navazovala na skončení mateřské dovolené, předtím než nastoupí čerpání rodičovské dovolené, a zaměstnavatel by této žádosti v souladu se zákonem vyhověl, nebyla by v době tohoto čerpání dovolené za kalendářní rok dána ochranná doba. Zaměstnavatel by proto v této době mohl zaměstnankyni doručit výpověď. Výpovědní doba by ovšem pravděpodobně nestačila uplynout před zahájením čerpání rodičovské dovolené, která je ochrannou dobou. V důsledku toho by došlo k prodloužení trvání pracovního poměru (viz dále).

Jde-li o zaměstnance pracujícího v noci, nesmí mu být výpověď ze strany zaměstnavatele doručena v době, kdy je na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilý pro noční práci. Podmínkou uplatnění této ochranné doby je, že bude v příslušném lékařském posudku **výslovně uvedeno, že ztráta zdravotní způsobilosti pro výkon práce v noci má jen dočasnou povahu**.

Pokud zaměstnavatel doručil zaměstnanci výpověď a v průběhu výpovědní doby nastala ochranná doba, která ovšem skončila ještě před uplynutím výpovědní doby, nemá to na skončení pracovního poměru žádný vliv.

Jestliže ale v průběhu výpovědní doby vznikne ochranná doba a **trvá ještě v době, kdy měla výpovědní doba skončit**, pak se **ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává**. V důsledku toho dojde k prodloužení trvání pracovního poměru, který skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Zaměstnanci byla v říjnu doručena výpověď z důvodu nadbytečnosti. Výpovědní doba začala běžet 1. listopadu a měla by skončit 31. prosince. Zaměstnanec ovšem

20. prosince onemocněl a jeho dočasná pracovní neschopnost trvala do 10. ledna. Zaměstnanec do 31. prosince nesdělil zaměstnavateli, že netrvá na prodloužení pracovního poměru, a tak se doba trvání dočasné pracovní neschopnosti do výpovědní doby nezapočte a pracovní poměr skončí až po uplynutí její zbývající části po skončení dočasné pracovní neschopnosti. Pracovní poměr se po 10. lednu prodlouží o dobu odpovídající době od 20. do 31. prosince, tj. o dvanáct dní. Nedojde-li ke vzniku další ochranné doby, skončí pracovní poměr 22. ledna.

K popsanému následku prodloužení pracovního poměru nedojde, pokud **zaměstnanec zaměstnavateli sdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá**. Takové prohlášení musí ovšem zaměstnanec učinit nejpozději do dne, kdy by měla výpovědní doba standardně skončit. Pracovní poměr skončí v takovém případě právě v tento den.

ODKAZ

§ 53 odst. 1 zákoníku práce – zákaz výpovědi v ochranných dobách § 53 odst. 2 zákoníku práce – prodloužení pracovního poměru v důsledku ochranné doby

Ve vztahu k některým výpovědním důvodům upravuje zákoník práce výjimky z uplatnění stanovených ochranných dob. Na základě těchto výjimek může dojít k tomu, že se sice zaměstnanec nachází v době, kdy je obecně dán zákaz výpovědi, ovšem ve vztahu k určitému výpovědnímu důvodu **tento zákaz neplatí**. Jestliže zaměstnavatel tento důvod k rozvázání pracovního poměru výpovědí má, může jej uplatnit a pracovní poměr platně rozvázat.

Pokud má zaměstnavatel výpovědní důvod spočívající v rušení zaměstnavatele nebo jeho části, neplatí žádný ze zákazů výpovědi. Zaměstnavatel může platně rozvázat pracovní poměr **výpovědí se všemi zaměstnanci**.

Pokud je u zaměstnavatele dán výpovědní důvod spočívající v **přemístění zaměstnavatele nebo jeho části**, vztahuje se ochrana před touto výpovědí jen na:

- těhotnou zaměstnankyni,
- zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou,
- zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí rovněž **na základě důvodu, pro který by mohl přistoupit i k okamžitému zrušení** pracovního poměru. Zákaz výpovědi dané z tohoto důvodu se vztahuje pouze na:

- zaměstnankyni na mateřské dovolené a
- zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou do doby, kdy je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Před výpovědí danou na základě uvedeného důvodu **není chráněna zaměstnankyně v době těhotenství**.

Pokud by byla zaměstnancům, na něž se vztahuje zákaz výpovědi z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, dána výpověď před počátkem ochranné doby (před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou) tak, že by výpovědní doba měla skončit v této ochranné době, **skončí výpovědní doba současně se skončením ochranné doby**. Nedojde k tomu, že by se pracovní poměr prodloužil ještě o určitou dobu po skončení ochranné doby.

Před výpovědí pro závažné porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru, pro soustavné méně závažné porušení povinnosti nebo pro zvlášť hrubé porušení povinnosti zaměstnance stanovené v **§ 301a zákoníku práce** (porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce) chrání zaměstnance jen:

- těhotenství,
- čerpání mateřské dovolené a
- čerpání rodičovské dovolené.

Ostatní doby, kdy je jinak dán zákaz výpovědi, zaměstnance před výpovědí danou z některého z uvedených důvodů nechrání.

ČASTÁ CHYBA

Velmi často se objevující ochrannou dobou je dočasná pracovní neschopnost. Zaměstnavatelé mají někdy chybně zažito, že v době, kdy je zaměstnanec dočasně práce neschopen, nemohou rozvázat pracovní poměr výpovědí. Z výše provedeného popisu výjimek z uplatnění ochranných dob ovšem vyplývá, že dočasná pracovní ne schopnost chrání zaměstnance jen před výpovědí danou z některých výpovědních důvodů. Má-li například zaměstnavatel výpovědní důvod spočívající v porušování povinností zaměstnance, může zaměstnanci výpověď doručit i bez ohledu na jeho případnou dočasnou pracovní neschopnost.

ODKAZ

§ 54 zákoníku práce – výjimky z ochranných dob

4 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení představuje výjimečný a mimořádný způsob rozvázání pracovního poměru. Stejně jako výpověď je okamžité zrušení jednostranným právním jednáním.

Na rozdíl od výpovědi ovšem v důsledku okamžitého zrušení pracovního poměru nedochází ke skončení pracovního poměru až po určité době. Již z názvu tohoto institutu vyplývá, že pracovní poměr končí ihned, tedy okamžikem doručení tohoto právního jednání druhé straně.

Pokud by bylo v okamžitém zrušení pracovního poměru uvedeno **pozdější datum**, kdy má pracovní poměr skončit, **nepřihlíželo by se k němu** a pracovní poměr by navzdory tomuto vadnému ustanovení skončil v den, kdy bylo okamžité zrušení doručeno.

ČASTÁ CHYBA

Zákoník práce nepočítá s možností, že by zaměstnavatel, který přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru, mohl toto právní jednání odvolat nebo jiným způsobem vzít zpět. Případné vyjádření toho, kdo přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru, že toto jednání odvolává, tedy nemá žádné právní účinky, a to ani v případě, kdy by s tímto odvoláním druhá smluvní strana vyslovila souhlas.

Z výše uvedeného vyplývá, že okamžité zrušení představuje velmi razantní zásah do právních poměrů účastníků pracovněprávního vztahu. Proto k němu mohou zaměstnanec i zaměstnavatel přistoupit jen při splnění některého **z důvodů stanovených v zákoníku práce**.

Uplatněný důvod musí být v okamžitém zrušení jednoznačně skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Uplatněný důvod nesmí být dodatečně měněn.

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být obdobně jako výpověď učiněno **písemně, jinak se k němu nepřihlíží.** Okamžité zrušení musí být také doručeno druhé straně **do vlastních rukou**. Okamžité zrušení, které nebylo doručeno do vlastních rukou, není existující právní jednání.

ODKAZ

§ 60 zákoníku práce – povinnost dodržet písemnou formu a skutkově vymezit důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru

4.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

První z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je naplněn v případě, pokud byl zaměstnanec **pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok**, nebo pokud byl pravomocně odsouzen **pro úmyslný trestný čin spáchaný v souvislosti s výkonem práce k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců**.

K okamžitému zrušení nemůže zaměstnavatel přistoupit v době, kdy je zaměstnanec zadržen ve vazbě a nedošlo ještě k vydání pravomocného rozsudku.

4.1.1 *Zvlášť hrubé porušení povinnosti*

Druhý důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bude naplněn, pokud se zaměstnanec dopustí zvlášť hrubého porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

Ohledně pojmu povinností zaměstnanců platí i zde to, co bylo popsáno v souvislosti s výpovědí pro porušení povinnosti zaměstnance.

Porušení povinností zaměstnance může být jako zvlášť hrubé vyhodnoceno jen tehdy, pokud se jednalo o tak mimořádnou a závažnou záležitost, že **od zaměstnavatele nelze spravedlivě očekávat, že by tohoto zaměstnance mohl ještě dále zaměstnávat**, byť třeba jen po dobu odpovídající výpovědní době, po kterou by ještě trval pracovní poměr, pokud by byl rozvázán výpovědí.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

O zvlášť hrubé porušení povinnosti zaměstnance se jedná například tehdy, pokud se dopustil **úmyslného útoku na zaměstnavatelův majetek** (například v podobě krádeže, zpronevěry nebo poškození majetku). Není přitom rozhodné, jak vysokou škodu zaměstnanec způsobil, případně chtěl způsobit.

4.1.2 *Ochrana před okamžitým zrušením pracovního poměru*

Zcela odlišným způsobem je oproti výpovědi ovšem upravena ochrana zaměstnance před okamžitým zrušením pracovního poměru. Před tímto způsobem rozvázání pracov-

ního poměru je totiž chráněna pouze **těhotná zaměstnankyně** a **zaměstnanci na mateřské či na rodičovské dovolené.**

ODKAZY
§ 55 odst. 1 zákoníku práce – důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele
§ 55 odst. 2 zákoníku práce – ochrana před okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem

4.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Okamžité zrušení pracovního poměru představuje citelný **zásah do právních poměrů druhé smluvní strany** nejen tehdy, když k němu přistoupí zaměstnavatel, nýbrž i v případě, že k němu přistoupí zaměstnanec. Z toho důvodu předepisuje zákoník práce i pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem důvody, na jejichž základě může zaměstnanec k tomuto výjimečnému způsobu rozvázání pracovního poměru přistoupit.

Okamžité zrušení pracovního poměru **musí být zaměstnancem učiněno písemně a musí být prokazatelně doručeno zaměstnavateli**. Nejčastějším způsobem doručení je osobní předání v místě sídla zaměstnavatele. Okamžité zrušení je doručeno okamžikem, ve kterém jej zaměstnavatel, případně osoba oprávněná jednat jeho jménem, převzal. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení okamžitého zrušení pracovního poměru písemně potvrdit.

V písemném vyhotovení okamžitého zrušení musí zaměstnanec **skutkově vymezit jeho důvod**. Musí se přitom jednat o jeden z dvou důvodů, na jejichž základě zákoník práce zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru umožňuje.

ČASTÁ CHYBA
Zaměstnanec nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr bez uvedení důvodu nebo z jiného důvodu, než který stanoví zákon. Zaměstnavatel, jehož zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr bez uvedení důvodu nebo z jiného než zákonem upraveného důvodu, se může u soudu domáhat určení, že se jednalo o neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance. Pokud by soud tomuto návrhu vyhověl, měl by zaměstnavatel právo na náhradu škody, která mu v důsledku neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance vznikla.

Skutkové vymezení výpovědního důvodu znamená, že musí zaměstnanec **označit a popsat okolnosti**, **které znamenají existenci důvodu pro okamžité zrušení pracovní-**

ho poměru. Důvod pro okamžité zrušení musí být vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným, a nemůže být dodatečně měněn.

Zaměstnanec musí právo okamžitě zrušit pracovní poměr uplatnit ve lhůtě **do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl**. Nejpozději může k okamžitému zrušení dojít do jednoho roku ode dne, kdy pro něj vznikl důvod.

Pokud zaměstnanec učiní platné okamžité zrušení pracovního poměru, dojde k jeho **rozvázání v den, kdy bylo toto právní jednání doručeno zaměstnavateli**. Okamžité zrušení pracovního poměru nemůže být zaměstnancem platně odvoláno, a to ani se souhlasem zaměstnavatele.

Zaměstnanec má právo rozvázat svůj pracovní poměr okamžitým zrušením v případě, kdy byl na základě posouzení jeho zdravotní způsobilosti k výkonu práce vydán **lékařský posudek, podle nějž nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví**, a zaměstnavatel mu ani do patnácti dnů ode dne předložení tohoto posudku neumožnil výkon jiné práce, která by pro něj byla vzhledem k jeho zdravotní způsobilosti vhodná.

Základním předpokladem platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru na základě uvedeného důvodu je lékařský posudek, z jehož obsahu musí být možné dovodit, že zaměstnanec není zdravotně způsobilý k výkonu práce a že by pro něj další pokračování ve výkonu dosavadní práce znamenalo vážné ohrožení zdraví.

Aby byly s lékařským posudkem spojeny popisované následky, musí jej vydat poskytovatel pracovnělékařských služeb nebo jím musí být rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb přezkoumává.

K okamžitému zrušení nemůže zaměstnanec přistoupit hned poté, kdy byl lékařský posudek vydán a doručen zaměstnavateli. Právo uplatnit tento způsob rozvázání pracovního poměru mu vznikne **až po uplynutí lhůty patnácti dnů od předložení lékařského posudku zaměstnavateli**, pokud mu zaměstnavatel do této doby neumožnil výkon jiné vhodné práce.

Zaměstnavatel, jemuž byl doručen lékařský posudek poskytovatele pracovnělékařských služeb (rozhodnutí správního orgánu, který tento lékařský posudek přezkoumává), podle nějž zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce, rozhodně **nemůže zaměstnance ponechat vykonávat dosavadní práci**. Je jeho povinností přistoupit bez zbytečného odkladu k tomu, že **zaměstnanci navrhne možnost výkonu jiné než dosavadní práce, která pro něj bude vhodná**.

Pokud by zaměstnavatel takovou jinou vhodnou práci neměl, vyřeší danou situaci nejčastěji tak, že se zaměstnancem **rozváže pracovní poměr** (například výpovědí pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti konat dále dosavadní práci).

Druhý z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance vychází ze skutečnosti, že jednou ze základních povinností zaměstnavatele v pracovním poměru je povinnost poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat, resp. ve stanovených případech náhradu mzdy či platu.

Řádné uspokojení práva obdržet za vykonanou práci mzdu nebo plat, resp. náhradu mzdy či platu, má pro zaměstnance značnou důležitost. Kromě toho, že jde o jedno z jeho základních práv vyplývajících z pracovního poměru, představuje pro něj toto plnění často jediný nebo rozhodující zdroj příjmů. **Pro případ, že zaměstnavatel ani do stanovené doby nesplní svou základní povinnost a nevyplatí zaměstnanci mzdu, plat nebo jejich náhradu, zakládá zákon zaměstnanci právo okamžitě zrušit pracovní poměr.**

Mzda, plat i jejich náhrada mají být podle zákoníku práce zaměstnavatelem standardně vyplaceny v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu. Jestliže zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci uvedená plnění **nejpozději v tomto tzv. výplatním termínu**, ocitne se v prodlení. Samotné prodlení s výplatou mzdy, platu nebo jejich náhrady ovšem není rozhodné pro vznik možnosti zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr.

ČASTÁ CHYBA

Pro vznik práva zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr není rozhodným časovým údajem pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu, nýbrž poslední den období splatnosti (viz dále).

Výplatní termín má být u zaměstnavatele sjednán nebo stanoven v rámci **období splatnosti mzdy**. Tímto obdobím je kalendářní měsíc, který následuje po měsíci, v němž právo na mzdu, plat nebo jejich náhradu vzniklo. Pokud zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci mzdu, plat či jejich náhradu ani do konce období jejich splatnosti, stále ještě zaměstnanec nemůže přikročit k okamžitému zrušení pracovního poměru, neboť **zákon poskytuje zaměstnavateli ke splnění jeho povinnosti ještě dodatečnou patnáctidenní lhůtu**. Právo okamžitě zrušit pracovní po-měr vznikne zaměstnanci **až po marném uplynutí této lhůty**, která začíná běžet dnem následujícím po posledním dni období splatnosti mzdy, platu nebo jejich náhrady.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Zaměstnanci vzniklo v březnu právo na mzdu. Výplatním termínem je u zaměstnavatele vždy 12. Kalendářní den měsíce následujícího po měsíci, ve kterém právo na mzdu vzniklo. Zaměstnanci nebyla do 12. dubna mzda za březen vyplacena, a tak se zaměstnavatel 13. dubna ocitl v prodlení. Posledním dnem období splatnosti mzdy je 30. duben. Po něm začne 1. Května běžet dodatečná patnáctidenní lhůta, která skončí 15. května.

Pokud ani do tohoto dne zaměstnavatel nesplnil svou povinnost vyplatit zaměstnanci mzdu, může zaměstnanec následujícího dne, tj. 16. května, přistoupit k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením.

Pokud zaměstnanci právo okamžitě zrušit pracovní poměr vznikne, nebrání jeho uplatnění skutečnost, že zaměstnavatel v době po uplynutí patnácti dnů po posledním dni období splatnosti svou povinnost vyplatit mzdu, plat nebo jejich náhradu nakonec splnil.

Zákoník práce přiznává zaměstnanci právo okamžitě zrušit pracovní poměr **nejen pro nevyplacení celé mzdy nebo platu, nýbrž i pro nevyplacení jakékoliv části mzdy, platu či jejich náhrady**. V souvislosti s tím je ovšem nutné zdůraznit, že okamžité zrušení představuje výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru, které zaměstnanci umožňuje nesetrvávat dále v pracovním poměru, v němž zaměstnavatel neplní své základní povinnosti.

K okamžitému zrušení pracovního poměru může zaměstnanec přistoupit jen za takových okolností, kdy je zřejmé, že zaměstnavatel svou povinnost poskytnout zaměstnanci mzdu, plat nebo jejich náhradu skutečně (vědomě) neplní.

Typicky se o takový případ jedná tehdy, když zaměstnavatel nemůže právo zaměstnance na mzdu uspokojit **z důvodu platební neschopnosti**. Důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru bude dán i v případě, že zaměstnavatel není v platební neschopnosti, ale z nějakého důvodu **odmítá zaměstnanci mzdu, plat, náhradu mzdy nebo platu či jejich část vyplatit**, ačkoliv ví, že má zaměstnanec na toto plnění právo.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Právo zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr pro nevyplacení části mzdy nemůže vzniknout za takových okolností, kdy zaměstnavatel zaměstnanci tuto část mzdy nevyplatil v důsledku evidentního administrativního či jiného pochybení. Jestliže zaměstnanec zjistí, že mu část mzdy za uvedených okolností nebyla zaměstnavatelem vyplacena, obvyklým řešením této situace je, že zaměstnavatele informuje o nesprávně vyplacené mzdě a požádá o doplacení zbylé části. Okamžité zrušení coby zvláštní a výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru nepadá za takovýchto okolností do úvahy. Pokud by k němu zaměstnanec přistoupil, mohl by zaměstnavatel soudu navrhnout, aby určil, že se ze strany zaměstnance jednalo o neplatné rozvázání pracovního poměru, a v následujícím sporu by byl úspěšný. K platnému okamžitému zrušení by případně mohlo dojít jen tehdy, pokud by zaměstnavatel na výzvu k doplacení mzdy nereagoval a i s vědomím, že má zaměstnanec na vyplacení dlužné části mzdy právo, mu ji ani do patnácti dnů po uplynutí období splatnosti nevyplatil.

Pokud by se otázka práva zaměstnance na mzdu, plat, náhradu mzdy nebo platu či jejich část stala s ohledem na okolnosti spornou a mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem by bylo nejisté, zda zaměstnanci toto právo přísluší, či nikoliv, **nelze považovat okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem za způsob řešení tohoto sporu**. Uplatněním takového způsobu rozvázání pracovního poměru by se zaměstnanec za daných

okolností vystavil riziku, že bude určeno jako neplatné. Standardním prostředkem řešení nastíněného sporu je **žaloba na zaplacení mzdy, platu, jejich části či jejich náhrady**, kterou může zaměstnanec uplatnit, pokud má za to, že mu toto právo přísluší.

Zaměstnanci, který platně okamžitě zrušil pracovní poměr, vznikne v souvislosti s jeho rozvázáním **právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši odpovídající průměrnému výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby**, jaká by se uplatnila v případě, že by došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí.

Povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy v uvedené výši představuje určitou kompenzaci toho, že pracovní poměr zaměstnance skončil v souvislosti s porušením povinnosti zaměstnavatele okamžitě, a nikoliv až po uplynutí výpovědní doby, jejíž běh je s jednostranným rozvázáním pracovního poměru obvykle spojen.

Jestliže zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy, platu, náhrady mzdy či platu nebo její části, může se vedle práva na náhradu mzdy či platu za dobu odpovídající výpovědní době domáhat i **uspokojení dlužného práva na mzdu, plat nebo jejich náhradu**.

ODKAZ
§ 56 odst. 1 zákoníku práce – právní úprava zkušební doby
§ 56 odst. 2 zákoníku práce – kompenzace za výpovědní dobu
§ 59 zákoníku práce – lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru
§ 60 zákoníku práce – písemná forma a povinnost skutkového vymezení důvodu

5 Součinnost s odborovou organizací

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli, u kterého působí odborová organizace, povinnost určitým způsobem zapojit do procesu propouštění zaměstnanců i tuto odborovou organizaci. Odborová organizace by se při této činnosti měla soustředit na obhajobu práv zaměstnanců.

Může tedy zkoumat, zda byly splněny všechny zákonem stanovené podmínky platného rozvázání pracovního poměru, a na případné nedostatky, které by mohly vyústit v rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, upozornit zaměstnavatele. Kromě toho se může snažit o minimalizaci nepříznivých dopadů propouštění na zaměstnance ať už tím, že se pokusí zaměstnavatele od propouštění odradit, nebo tím, že zaměstnancům v souvislosti se skončením jejich pracovních poměrů vyjedná lepší podmínky.

Zaměstnavatel je povinen s odborovou organizací předem projednat každé rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením. Projednání předem znamená, že má k této formě spoluúčasti odborové organizace dojít ještě před tím, než zaměstnavatel dotčenému zaměstnanci výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru doručí.

Za projednání považuje zákoník práce jednání za účelem dosažení shody. Pokud odborová organizace vyjádří k záměru zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením případné připomínky a uplatní určité návrhy, měl by je zaměstnavatel zvážit, případně k nim zaujmout určité stanovisko a předat je odborové organizaci. Neznamená to ovšem, že by bylo povinností zaměstnavatele dosáhnout souhlasu odborové organizace. Případný nesouhlas odborové organizace nemá vliv na platnost výpovědi či okamžitého zrušení.

ČASTÁ CHYBA

Splnění projednací povinnosti není podmínkou platnosti výpovědi či okamžitého zrušení. K rozvázání pracovního poměru tedy může platně dojít i v případě, že zaměstnavatel svou povinnost předchozího projednání s odborovou organizací nesplní. Nedodržení zákonem stanovené projednací povinnosti při rozvazování pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením může být ovšem ze strany odborové organizace považováno za narušení sociálního smíru a může významně zhoršit úroveň vztahů mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

Zákoník práce neupravuje podrobnosti týkající se způsobu projednávání a jeho časových souvislostí. Zaměstnavatel, který seznamuje odborovou organizací se svým záměr-

rem rozvázat s určitým zaměstnancem pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením a žádá odborovou organizaci o projednání (k tomu může dojít například při osobním jednáním, písemně, nebo e-mailem), může konkretizovat, v jaké době očekává sdělení stanoviska odborové organizace. Takováto lhůta pro projednání musí být určena rozumně dlouhá. V souvislosti s rozvázáním pracovního poměru odborového funkcionáře stanoví přímo zákoník práce, že se odborová organizace musí vyjádřit do 15 dnů (viz dále), takto dlouhá lhůta bude tedy nepochybně dostatečná i při projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení zaměstnance, který není odborovým funkcionářem.

Pokud by odborová organizace projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení neúměrně protahovala a oddalovala, mohlo by takové jednání být posouzeno jako zneužití práva odborové organizace. Kdyby se za takových okolností zaměstnavatel, který řádně požádal odborovou organizaci o projednání, rozhodl na vyjádření odborové organizace nečekat a přistoupit k doručení výpovědi nebo okamžitého zrušení zaměstnanci, nebylo by možné případ posoudit tak, že porušil svou povinnost předchozího projednání.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Bližší pravidla týkající se způsobu projednávání výpovědi nebo okamžitého zrušení, tedy především způsob a lhůty pro vyjádření odborové organizace, může upravit kolektivní smlouva, případně jiná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací.

Pokud u zaměstnavatele působí jen jedna odborová organizace, projednává zaměstnavatel výpovědi a okamžitá zrušení pracovního poměru všech zaměstnanců s touto odborovou organizací bez ohledu na to, zda konkrétní zaměstnanec je nebo není členem této odborové organizace, ledaže by zaměstnanec výslovně uvedl, že si nepřeje, aby zaměstnavatel jeho rozvázání pracovního poměru s odborovou organizací projednával. Takovéto případné rozhodnutí zaměstnance musí respektovat jak zaměstnavatel, tak i odborová organizace.

Působí-li u zaměstnavatele větší počet odborových organizací, musí zaměstnavatel plnit projednací povinnost vůči té odborové organizaci, jejímž je propouštěný zaměstnanec členem. S odborovou organizací, která má největší počet členů pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru, projednává zaměstnavatel výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem, který není členem žádné odborové organizace, pokud sám zaměstnanec neurčí jinak. Obsahem takového jiného určení zaměstnance může být buď pověření jiné odborové organizace než té největší, nebo rozhodnutí, že nechce, aby jeho rozvázání pracovního poměru bylo projednáváno s jakoukoli odborovou organizací.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Zaměstnavatel nesmí zjišťovat, zda je zaměstnanec členem odborové organizace. Tím se může stát projednávání výpovědí a okamžitých zrušení v případě, kdy u zaměstnavatele působí větší počet odborových organizací, poměrně komplikované. Nebude-li s odborovými

organizacemi dohodnut jiný postup, může zaměstnavatel postupovat například tak, že zaměstnance třeba již při nástupu do pracovního poměru požádá, aby určil, vůči které odborové organizaci má zaměstnavatel v případě právních jednání týkajících se tohoto zaměstnance (kromě výpovědi a okamžitého zrušení spojuje zákoník práce povinnost předchozího projednání i s dalšími právními jednáními) plnit svou projednací povinnost, případně aby uvedl, že si nepřeje, aby tato právní jednání zaměstnavatel s odborovou organizací projednával. V souvislosti s tím by měl být zaměstnanec také vyzván k tomu, aby zaměstnavateli bezodkladně oznámil případnou změnu dříve učiněného rozhodnutí.

S jinými případy rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci (například dohodou nebo zrušením ve zkušební době) musí zaměstnavatel odborovou organizaci pouze seznámit. Nejde tedy o projednání, nýbrž o pouhou informaci.

Plnění této informační povinnosti má podle zákoníku práce probíhat ve lhůtách, které byly mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v souvislosti s touto povinností dohodnuty.

S podstatně silnější formou součinnosti odborové organizace musí zaměstnavatel počítat v případě, kdy pojal záměr rozvázat pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem, který je členem orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, a to:

- v době jeho funkčního období a
- v době 1 roku po skončení jeho funkčního období.

Zákoník práce poskytuje těmto zaměstnancům značnou ochranu před rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením. Cílem této ochrany je zajištění toho, aby mohli zaměstnanci svou odborovou funkci vykonávat a hájit přitom zájmy zaměstnanců v některých případech i proti zájmům zaměstnavatele, aniž by přitom byli vystaveni riziku, že mohou být zaměstnavatelem kvůli výkonu své funkce člena orgánu odborové organizace propuštěni. Závazek přijmout takovou úpravu vyplývá pro Českou republiku z ratifikované mezinárodní smlouvy.

Zákoník práce velmi obecně určuje, že se ochrana před rozvázáním pracovního poměru vztahuje na členy orgánu odborové organizace, aniž by specifikoval, o jaký orgán odborové organizace se může jednat.

Právní úprava nemůže konkrétně pojmenovat orgány odborové organizace, jejichž členové se mají těšit ochraně před rozvázáním pracovního poměru, protože odborové organizace mají právo svobodně rozhodovat o svém vnitřním uspořádání, včetně struktury, označení a způsobu ustavování svých orgánů.

Přesto nelze dospět k závěru, že by se ochrana před rozvázáním pracovního poměru měla týkat každého zaměstnance, který vykonává jakoukoli funkci v kterémkoli orgánu zřízeném odborovou organizací. Ze smyslu právní úpravy je třeba dovodit, že se ochrana

může vztahovat jen na členy takového orgánu odborové organizace, který je zřízen k tomu, aby jeho členové vystupovali jako zástupci zaměstnanců navenek a jednali jménem zaměstnanců se zaměstnavatelem. Pokud má odborová organizace ustavený takový orgán, jehož členové nemají jednat jménem odborové organizace navenek, ale mají vykonávat činnosti zaměřené jen na vnitřní poměry odborové organizace, pak členové tohoto orgánu dále popsané ochrany před rozvázáním pracovního poměru nepožívají.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Odborová organizace ustavila jako jeden ze svých orgánů závodní výbor. Jeho členové se v průběhu celého roku účastní procesu informování a projednávání se zaměstnavatelem a zastupují jednotlivé zaměstnance v záležitostech týkajících se jejich práv a právního postavení. Při příležitosti kolektivního vyjednávání odborová organizace vždy ustavuje zvláštní výbor, jehož členové jednají se zaměstnavatelem za účelem uzavření kolektivní smlouvy.

Odborová organizace zřídila také revizní komisi, jejímž úkolem je přezkoumávat hospodaření a účetnictví odborové organizace. Ochrana před rozvázáním pracovního poměru se vztahuje na členy závodního výboru a na členy výboru pro kolektivní vyjednávání. Chráněni ovšem nejsou členové revizní komise.

Výchozí bod ochrany odborových funkcionářů před rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením představuje povinnost zaměstnavatele požádat odborovou organizaci o udělení předchozího souhlasu. Výpověď nebo okamžité zrušení dané odborovému funkcionáři, na kterého se vztahuje popisovaná ochrana, bez předchozí žádosti o udělení souhlasu, způsobuje důvod pro určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Když odborová organizace obdrží žádost o udělení souhlasu a rozhodne se souhlas s rozvázáním pracovního poměru vyslovit, může zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru. Kromě splnění dalších podmínek platnosti výpovědi nebo okamžitého zrušení ale bude muset ještě stihnout doručit zaměstnanci toto jednání směřující k rozvázání pracovního poměru nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy byl souhlas udělen.

Za udělení souhlasu s výpovědí či okamžitým zrušením se považuje i případ, kdy odborová organizace do 15 dnů ode dne, kdy byla o udělení souhlasu požádána, písemně zaměstnavateli nesdělí, že souhlas odmítá udělit. Znamená to, že pokud chce odborová organizace s výpovědí nebo okamžitým zrušením vyjádřit nesouhlas, musí to učinit písemně a toto písemné vyjádření doručit zaměstnavateli nejpozději do 15 dnů od obdržení žádosti.

Řádné a včasné vyjádření nesouhlasu odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru způsobuje, že pokud zaměstnavatel přesto k doručení výpovědi nebo okamžitého zrušení přistoupí, bude toto jednání směřující k rozvázání pracovního poměru neplatné, ledaže by byly ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního

poměru splněny a soud ve sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru shledal, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. Při splnění všech posledně jmenovaných podmínek bude rozvázání pracovního poměru s odborovým funkcionářem i přes nesouhlas odborové organizace platné.

Jestliže se odborová organizace rozhodla vyslovit s rozvázáním pracovního poměru odborového funkcionáře výpovědí nebo okamžitým zrušením nesouhlas, neznamená to ještě, že by rozvázání pracovního poměru, ke kterému se zaměstnavatel rozhodne i navzdory nesouhlasu přistoupit, bylo definitivně neplatné. Zaměstnavatel ale musí počítat s tím, že mu propouštěný zaměstnanec (odborový funkcionář) velmi pravděpodobně sdělí, že trvá na dalším zaměstnávání, a uplatní návrh na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

O platnosti rozvázání pracovního poměru pak bude rozhodovat soud. Aby zaměstnavatel dosáhl v tomto sporu úspěchu, tedy určení, že rozvázání pracovního poměru bylo učiněno platně, musí být připraven prokázat nejen splnění obecných podmínek platnosti výpovědi nebo okamžitého zrušení (doručení do vlastních rukou, skutkové vymezení a naplnění použitého důvodu apod.), nýbrž nadto ještě skutečnost, že na něm není možné spravedlivě požadovat, aby dotčeného zaměstnance nadále za-městnával.

Úkolem soudu bude důkladně a s přihlédnutím ke všem okolnostem posoudit, zda je opravdu přiměřené, rozumné a možné trvat na tom, aby pracovní poměr propouštěného zaměstnance (odborového funkcionáře) dále trval. Břemeno tvrzení a břemeno důkazní ve vztahu k těmto okolnostem ponese zaměstnavatel. Konkrétní rozhodnutí bude vždy na úvaze soudu založené na konkrétních souvislostech, mezi něž patří i dosahované pracovní výsledky zaměstnance a důsledky, které by rozvázání pracovního poměru mělo jak ve sféře zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Obecně však soud nepřisvědčí závěru, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat další trvání pracovního poměru, jenom na základě toho, že se zaměstnavateli podaří prokázat existenci výpovědního důvodu. Musí být ještě doloženy skutečnosti, z nichž vyplývá, že od zaměstnavatele nelze spravedlivě vyžadovat, aby tomuto zaměstnanci dále v pracovním poměru přiděloval práci (situace skutečně není řešitelná jinak, než rozvázáním pracovního poměru, protože se s ní ani při nejlepší vůli nelze vypořádat tak, aby zaměstnanec mohl v pracovním poměru setrvat).

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

*Pokud by zaměstnavatel rozvázal s odborovým funkcio*nářem přes nesouhlas odborové organizace pracovní poměr výpovědí z důvodu nadbytečnosti nastalé v důsledku organizační změny, musel by v následném soudním sporu v prvé řadě prokázat, že provedl organizační *změnu a že se zaměstnanec v přímé příčinné souvislosti s ní stal nadbytečným. Pro závěr o platnosti výpovědi by to ovšem nebylo dostatečné, protože nadto by ještě musel zaměstnavatel prokázat, že na něm není možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále za-*

*měst*nával. Obtížným by se takové prokázání stalo tehdy, pokud zaměstnavatel jako nadbytečného mohl propustit i jiného zaměstnance, ale rozhodl se právě pro propouštěného odborového funkcionáře. Závěr o tom, že na zaměstnavateli nelze požadovat další trvání pracovního poměru, by za takovýchto okolností mohl obstát tehdy, kdyby zaměstnavatel prokázal, že ze všech zaměstnanců, kteří mohli být vybráni jako nadbyteční, byl právě odborový funkcionář zvolen proto, že v porovnání s ostatními zaměstnanci dlouhodobě dosahoval nejnižší efektivity práce a odváděl nejhorší pracovní výsledky.

ODKAZY

§ 61 odst. 1 zákoníku práce – povinnost předchozího projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení s odborovou organizací

§ 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce – povinnosti související s propuštěním odborového funkcionáře

§ 61 odst. 5 zákoníku práce – seznámení odborové organizace s jinými případy rozvázání pracovního poměru

6 Hromadné propouštění

Právní úprava hromadného propouštění zakládá zaměstnavatelům zvláštní povinnosti pro případ, kdy v krátké době rozvazují pracovní poměr s větším počtem zaměstnanců na základě důvodů, které souvisejí s organizačními opatřeními prováděnými zaměstnavatelem.

Smyslem těchto povinností je jednak snaha přispět ke zmírnění nepříznivých sociálních a ekonomických dopadů propouštění a jednak včasné informování krajské pobočky Úřadu práce o tom, že ji pravděpodobně větší počet určitým způsobem kvalifikovaných osob požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání poté, co dosavadní zaměstnání v důsledku hromadného propouštění ztratily.

Základní podmínkou uplatnění institutu hromadného propouštění je počet zaměstnanců, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru. Rozhodný počet propouštěných je odstupňován v závislosti na tom, kolik zaměstnanců celkem zaměstnavatel zaměstnává. Určující je počet zaměstnanců před uskutečněním hromadného propouštění.

O hromadné propouštění jde tehdy, pokud končí pracovní poměr nejméně:

- 10 zaměstnancům u zaměstnavatele, který zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců,
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává od 101 do 300 zaměstnanců,
- 30 zaměstnancům u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 301 zaměstnanců.

Důležitým hlediskem pro zjištění, zda jde o hromadné propouštění, je dále časová souvislost mezi jednotlivými případy rozvázání pracovního poměru. Hromadným propouštěním je podle zákoníku práce jen případ, kdy k rozvázání pracovních poměrů s výše uvedeným počtem zaměstnanců dochází v rámci období 30 kalendářních dnů.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Pokud by zaměstnavatel zaměstnávající 500 zaměstnanců v rámci 30 kalendářních dnů propustil pro nadbytečnost 20 zaměstnanců a v dalších 30 kalendářních dnech dalších 25 zaměstnanců, o hromadné propouštění by se nejednalo. Ačkoli došlo k rozvázání celkem 45 pracovních poměrů, nebylo jich alespoň 30 rozvázáno v období 30 kalendářních dnů.

Další podmínka uplatnění pravidel hromadného propouštění souvisí s důvodem, pro který jsou pracovní poměry rozvazovány. Do rozhodného počtu zaměstnanců se zahrnu-

jí pouze zaměstnanci, jejichž pracovní poměr končí na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce. Jde o tzv. organizační důvody, které nastávají tehdy, pokud se zaměstnavatel nebo jeho část ruší či přemísťuje, anebo pokud se zaměstnanec stal nadbytečným v důsledku provedené organizační změny.

Pro případ, že by v období 30 kalendářních dnů došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědi z organizačních důvodů s alespoň 5 zaměstnanci, stanoví zákon, že by k nim pro účely zjištění, jestli se jedná o hromadné propouštění, museli být připočítáni zaměstnanci, s nimiž byl ve stejném období pracovní poměr na základě organizačních důvodů rozvázán dohodou.

ČASTÁ CHYBA

Do rozhodného počtu propouštěných zaměstnanců nemohou být zahrnováni například zaměstnanci, jejichž pracovní poměry skončily v důsledku uplynutí sjednané doby trvání (pracovní poměry na dobu určitou), nebo zaměstnanci, jejichž pracovní poměry byly rozvázány zrušením ve zkušební době. Vzhledem k tomu, že rozvázání pracovních poměrů výpovědí na základě výpovědních důvodů se týká jen zaměstnanců v pracovním poměru, lze také dospět k závěru, že do rozhodného počtu zaměstnanců budou zahrnuti jen zaměstnanci pracující v pracovním poměru, a nikoli zaměstnanci, kteří pro zaměstnavatele pracují na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zaměstnavatel, který ví, že dojde k hromadnému propouštění, musí tuto skutečnost včas, konkrétně nejpozději 30 dnů předem, písemně sdělit odborové organizaci a radě zaměstnanců.

Kromě samotné skutečnosti, že dojde k hromadnému propouštění, musí zaměstnavatel informovat zástupce zaměstnanců také o:

- důvodech hromadného propouštění,
- počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

Na základě předání výše uvedených informací musí být zahájeno jednání mezi zaměstnavatelem a zástupcem zaměstnanců. Jednání má směřovat k dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění a ke zmírnění jeho nepříznivých následků pro zaměstnance, především v souvislosti s možnostmi jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

O výše uvedených opatřeních je zaměstnavatel povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele.

Obvody působení krajských poboček Úřadu práce se shodují s územími krajů. V případě, že by zaměstnavatel vyvíjel svou činnost v několika krajích a mohl tedy za místně příslušné považovat několik krajských poboček Úřadu práce, mohl by písemnou zprávu doručit kterékoli z krajských poboček, které připadají do úvahy.

Informace musí zahrnovat zejména:

- důvody přijatých opatření,
- celkový počet zaměstnanců,
- počet a strukturu zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat,
- období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění,
- navržená hlediska pro výběr propouštěných zaměstnanců,
- údaj o zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců.

Jedno vyhotovení této informace musí zaměstnavatel doručit odborové organizaci a radě zaměstnanců.

Završení všech povinností zaměstnavatele v souvislosti s hromadným propouštěním představuje písemná zpráva o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců, kterou musí zaměstnavatel doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele.

Jejím prostřednictvím má být příslušná krajská pobočka Úřadu práce zpravena o podrobnostech chystaného hromadného propouštění. Tím získá možnost se na důsledky hromadného propouštění, především na vzrůst úrovně nezaměstnanosti v určitém regionu, dopředu připravit.

Zaměstnavatel je (i ve svém zájmu) povinen zabezpečit prokazatelné doručení písemné zprávy příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Konkrétní volba způsobu doručení je na zaměstnavateli. Může jít například o osobní doručení na podatelnu, kde bude potvrzeno přijetí zprávy, případně odeslání prostřednictvím provozovatele poštovních služeb takovým způsobem, který umožní prokázání doručení zásilky adresátovi.

Zpráva musí obsahovat:

- rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění,
- popis výsledků jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců,
- celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele,

počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká.

Jedno vyhotovení písemné zprávy musí zaměstnavatel doručit odborové organizaci a radě zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

Den doručení písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce je zaměstnavatel povinen sdělit samotným zaměstnancům, kteří jsou hromadným propouštěním dotčeni.

ČASTÁ CHYBA

Jestliže zaměstnavatel svou povinnost doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu splnil tak, že ji za splněnou považuje krajská pobočka Úřadu práce, nemá žádné právní důsledky případný nesouhlas samotného zaměstnance s jejím obsahem. Smysl povinnosti zaměstnavatele sdělit zaměstnanci, kdy byla písemná zpráva krajské pobočce Úřadu práce doručena, nespočívá v tom, aby zaměstnanec přezkoumával, případně zpochybňoval její obsah, nýbrž v tom, aby mohl zaměstnanec posoudit časovou souvislost doručení zprávy a běhu výpovědní doby a posoudit, zda nedojde k prodloužení trvání jeho pracovního poměru (viz dále).

Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, musí krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu doručit jen na její žádost.

Jestliže u zaměstnavatele nepůsobí ani odborová organizace, ani rada zaměstnanců, musí zaměstnavatel všechny výše uvedené povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců plnit vůči samotným zaměstnancům, jichž se hromadné propouštění týká.

Zaměstnavateli, který nesplnil své povinnosti související s hromadným propouštěním vůči zástupcům zaměstnanců, může být inspektorátem práce uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek až do výše 200 000 Kč.

Kromě toho obsahuje svébytný typ sankce za porušení povinností zaměstnavatele i zákoník práce. Podle něj platí, že pracovní poměry hromadně propouštěných zaměstnanců, které mají být rozvázány výpovědí, skončí nejdříve 30 dnů od doručení výše popsané písemné zprávy o hromadném propouštění příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

Případné nesplnění povinností zaměstnavatele, který provádí hromadné propouštění, tedy nemá za následek neplatnost předávaných výpovědí. Sankce ovšem spočívá v tom, že výpovědní doby, které začnou běžet počátkem měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém byly výpovědi doručeny, se budou prodlužovat tak, že skončí až 30 dnů poté, kdy zaměstnavatel splnil všechny své povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců, případně vůči zaměstnancům samotným, a doručil příslušné krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu.

V takto prodlužujících se výpovědních dobách budou pracovní poměry propouštěných zaměstnanců pořád trvat a zaměstnavatel tak bude nadále vázán povinností přidělovat

jim práci, případně poskytovat náhradu mzdy v souvislosti s překážkou v práci na straně zaměstnavatele.

K popsanému následku prodloužení výpovědní doby nedojde v případě, že zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Může se tak stát proto, že si po doručení zaměstnání našel nové zaměstnání, připravil se k zahájení jiné výdělečné činnosti, případně z jiných důvodů nemá zájem na dalším setrvání v pracovním poměru u dosavadního zaměstnavatele. Na základě uvedeného prohlášení, které může být učiněno i jinak než písemně, skončí pracovní poměr uplynutím standardní výpovědní doby. Aby tento následek nastal, musí k prohlášení o tom, že zaměstnanec netrvá na prodloužení pracovního poměru, dojít nejpozději před uplynutím obvyklé výpovědní doby.

K prodloužení výpovědní doby nedojde ani tehdy, pokud bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.

ODKAZY
§ 62 odst. 1 zákoníku práce – podmínky uplatnění hromadného propouštění
§ 62 odst. 2 až 7 zákoníku práce – povinnosti zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců a krajské pobočce Úřadu práce
§ 63 zákoníku práce – prodloužení trvání pracovních poměrů propouštěných zaměstnanců

7 Odstupné

V případě rozvázání pracovního poměru na základě **některých zákonem stanovených důvodů** musí zaměstnavatel **poskytnout zaměstnanci odstupné**.

Částka odpovídající odstupnému představuje jakousi formu **odškodnění za ztrátu pracovního poměru** a kromě toho směřuje i k **zabezpečení zaměstnance** alespoň po nějakou dobu po skončení pracovního poměru.

Odstupné přísluší zaměstnanci tehdy, pokud byl jeho pracovní poměr rozvázán **výpovědí ze strany zaměstnavatele** danou **z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce** (tzv. organizační důvody).

Minimální výše odstupného, kterou zákon zaměstnanci v tomto případě přiznává, je **odstupňována** v závislosti na tom, **jak dlouhou dobu trval před výpovědí pracovní poměr**. Za dobu trvání pracovního poměru se přitom pro tyto účely považuje **i doba trvání předchozího pracovního poměru** u téhož zaměstnavatele, pokud **doba od jeho skončení** do vzniku následujícího pracovního poměru **nepřesáhla 6 měsíců**.

Zaměstnanci přísluší **odstupné ve výši**:

- jednoho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho **pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok**,
- dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u **zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky**,
- trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u **zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.**

Zákon upravuje výši odstupného v **nejméně přípustné výši**. Nad rámec zákonem garantovaného minima může být **odstupné navýšeno**, a to ve smlouvě (individuální či kolektivní) nebo ve vnitřním předpise.

PRAKTICKÝ TIP

Odstupné může být nad rámec zákona i dále navyšováno v závislosti na předchozí době trvání pracovního poměru. Na další násobky průměrného měsíčního výdělku může tedy podle vnitřního předpisu nebo smlouvy vzniknout zaměstnanci právo po 5 či 10 letech trvání pracovního poměru apod. Výše odstupného ovšem nemůže bez dalšího záviset na věku zaměstnance, jehož pracovní poměr končí. Zatímco doba trvání pracovního poměru je totiž objektivním a rozumným kritériem, samotný věk zaměstnance nikoli. Problematickým kritériem pro poskytnutí nadstandardního odstupného je rovněž to, zda pracovní poměr končí

v souvislosti s odchodem zaměstnance do starobního důchodu. Chce-li zaměstnavatel v souvislosti s touto událostí poskytnout odcházejícímu zaměstnanci vyšší odstupné, měl by ve vnitřním předpise nebo ve smlouvě navázat vznik práva na toto odstupné ještě na další kritérium (například trvání pracovního poměru po dobu nejméně 5 let).

ODKAZ

§ 67 odst. 1 zákoníku práce – odstupné při rozvázání pracovního poměru z důvodů podle § 52 písm. a), b) nebo c)

Jestliže byl pracovní poměr rozvázán výpovědí ze strany zaměstnavatele danou z toho důvodu, že **zaměstnanec nesmí** podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo podle rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, **dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání** či pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného správního úřadu ochrany veřejného zdraví **nejvyšší přípustné expozice**, přísluší zaměstnanci **odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku**.

Toto odstupné nemusí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout v případě, kdy se **zcela zprostí odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání**.

V případě rozvázání pracovního poměru z důvodu dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti k výkonu práce, k níž došlo z jiného důvodu než kvůli pracovnímu úrazu, nemoci z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, zákon zaměstnanci právo na odstupné nepřiznává.

ODKAZ

§ 67 odst. 2 zákoníku práce – odstupné při rozvázání pracovního poměru z důvodů podle § 52 písm. d)

Odstupné přísluší zaměstnanci i tehdy, pokud na základě některého **výpovědního důvodu, s nímž zákon** v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele **spojuje vznik práva na odstupné,** uzavřel dohodu **o rozvázání pracovního poměru**. Odstupné zaměstnanci přísluší ve stejné výši, jako kdyby byl pracovní poměr rozvázán výpovědí.

Zaměstnanci, kterým zaměstnavatel navrhne uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru za okolností, kdy může dojít k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu, s nímž je spojen vznik práva na odstupné, zpravidla **požádají zaměstnavatele, aby byl daný výpovědní důvod** (například nadbytečnost v důsledku organizační změny) **výslovně uveden v textu dohody a figuroval tam jako důvod jejího uzavření**. Zaměstnavatel pak musí této žádosti zaměstnance vyhovět.

ČASTÁ CHYBA

Výslovné uvedení důvodu, na jehož základě byla dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena, přímo do textu dohody nemůže být považováno za podmínku, která musí být splněna, aby zaměstnanci vzniklo právo na odstupné. Bez ohledu na to, zda důvod byl, nebo nebyl v dohodě zmíněn, vznikne zaměstnanci právo na odstupné v případě, kdy prokáže, že dohoda byla fakticky uzavřena na základě existence některého z výpovědních důvodů, s nímž je spojeno právo na odstupné.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci **vyplatit odstupné** po skončení pracovního poměru **v nejbližším výplatním termínu**, který byl určen nebo sjednán pro výplatu mzdy, ledaže by se zaměstnavatel a zaměstnanec **písemně dohodli na výplatě odstupného v jiný den**.

Pro případ, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vznikne **do určité doby po rozvázání pracovního poměru**, v souvislosti s nímž bylo zaměstnanci **vyplaceno odstupné**, **nový pracovní poměr** nebo pracovněprávní vztah založený **dohodou o pracovní činnosti** (nikoli vztah založený dohodou o provedení práce), ukládá zákoník práce zaměstnanci **povinnost vrátit zaměstnavateli odstupné**, případně jeho **poměrnou část**.

Tato povinnost vznikne zaměstnanci v případě, že k jeho opětovnému nástupu k zaměstnavateli dojde **dříve, než uplyne doba určená podle počtu násobků průměrného měsíčního výdělku**, z nichž byla odvozena výše vyplaceného odstupného.

V případě, že by mezi skončením pracovního poměru a vznikem nového pracovněprávního vztahu **neuplynula žádná doba**, vznikne zaměstnanci **povinnost vrátit odstupné celé**. Jestliže mezi skončením a opětovným nástupem k zaměstnavateli **určitá doba uplynula**, musí zaměstnanec vrátit **poměrnou část odstupného vypočítanou podle počtu kalendářních dnů**, které uplynuly **do vzniku nového pracovněprávního vztahu**.

PRAKTICKÝ TIP

Pracovní poměr zaměstnance skončil 30. června a zaměstnanci bylo vyplaceno odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Poté byla mezi zaměstnavatelem a tímto jeho bývalým zaměstnancem uzavřena nová pracovní smlouva, v níž byl jako den nástupu do práce sjednán 29. srpen. Rozhodnou dobou pro výpočet poměrné části odstupného, kterou bude zaměstnanec povinen vrátit, jsou měsíce červenec, srpen a září. Tyto měsíce mají dohromady 92 kalendářních dnů. Od skončení pracovního poměru do dne opětovného nástupu do práce uplynulo 59 dnů. Částku, která odpovídá zlomku 59/92 z výše poskytnutého odstupného, si tedy zaměstnanec ponechá a zbytek bude muset zaměstnavateli vrátit.

Zaměstnanec bude muset zaměstnavateli odstupné vrátit také tehdy, pokud soud v rámci řízení **o určení neplatnosti výpovědi**, v souvislosti s níž bylo zaměstnanci vyplaceno odstupné, rozhodne, že **výpověď byla neplatná a pracovní poměr trvá**. Práv-

ní **důvod poskytnutí odstupného** totiž tímto rozhodnutím **odpadl** a poskytnuté odstupné představuje na straně zaměstnance **bezdůvodné obohacení**.

ODKAZ
§ 68 zákoníku práce – vrácení odstupného

Jestliže fyzické osobě, která požádá úřad práce o zprostředkování zaměstnání, stane se **uchazečem** o zaměstnání a splňuje v souvislosti s tím podmínky vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti, vzniklo v souvislosti se skončením posledního za-městnání právo na odstupné, bude jí podpora v nezaměstnanosti poskytnuta až po uplynutí doby určené podle násobku průměrného měsíčního výdělku, podle nějž jí byla stanovena výše odstupného.

Uvedené pravidlo nemůže být chápáno tak, že by se podpůrčí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti v důsledku toho, že uchazeči o zaměstnání vzniklo právo na odstupné, nějakým způsobem zkrátila. Dojde pouze k tomu, že se její **počátek odloží** až do uplynutí doby odvozené od výše odstupného a poté bude **trvat až po standardní, zákonem předepsanou délku** (až 5 měsíců u uchazeče o za-městnání mladšího než 50 let, 8 měsíců v případě uchazeče staršího než 50, ale mladšího než 55 let, a 11 měsíců v případě uchazeče staršího než 55 let).

ODKAZ
§ 44a zákona o zaměstnanosti – odsunutí poskytování podpory v nezaměstnanosti v důsledku vzniku práva na odstupné

8 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zaměstnanec a zaměstnavatel si mohou v souvislosti se vznikem pracovního poměru sjednat zkušební dobu, pokud ji chtějí mít k dispozici pro uvážení, zda mají zájem na dalším trvání pracovního poměru, nebo nikoliv. V souvislosti s touto základní funkcí zkušební doby zakládá zákoník práce oběma smluvním stranám **právo kdykoliv v průběhu zkušební doby velmi jednoduše a rychle pracovní poměr rozvázat**.

Zrušení ve zkušební době musí být provedeno písemně, jinak se k němu nepřihlíží.

Aby zrušení ve zkušební době vzniklo jako existující právní jednání, musí být druhé straně doručeno do vlastních rukou. Smluvní strana, která ruší pracovní poměr ve zkušební době, musí být připravena prokázat, že druhé smluvní straně za trvání zkušební doby doručila písemný projev vůle, jehož obsahem je zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

ČASTÁ CHYBA

Listina obsahující zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být druhé straně nejpozději v poslední den zkušební doby skutečně doručena. Pokud by ji zaměstnavatel nebo zaměstnanec sice ještě za trvání zkušební doby odeslali poštou, ale zásilka by byla druhé smluvní straně doručena až po uplynutí zkušební doby, nemohlo by se jednat o platné zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Prostřednictvím zrušení ve zkušební době může být pracovní poměr **jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele** rozvázán **z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu**. K nastoupení účinků rozvázání pracovního poměru postačí, pokud z učiněného písemného projevu vůle vyplyne záměr smluvní strany zrušit pracovní poměr ve zkušební době, aniž by obsahem této listiny muselo být vedle označení smluvních stran ještě něco dalšího.

ČASTÁ CHYBA

Při rušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba věnovat určitou pozornost přesnému vyjádření projevu vůle. Pokud by totiž zaměstnanec nebo zaměstnavatel použili například slovní spojení „zrušuji pracovní poměr okamžitě“, byl by tento projev vůle vyložen a posuzován nikoliv jako zrušení ve zkušební době, nýbrž jako okamžité zrušení pracovního poměru, a to bez ohledu na to, že k tomuto projevu vůle došlo za trvání zkušební doby. O platné zrušení ve zkušební době by nešlo ani tehdy, pokud by zaměstnanec nebo zaměstnavatel užili slovního spojení „dávám výpověď ve zkušební době“. Správnou a přesnou formu-

lací pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době je „zrušuji pracovní poměr ve zkušební době“.

Pracovní poměr skončí v důsledku zrušení ve zkušební době v den, ve kterém byl projev vůle směřující k tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru doručen druhé straně. V **jiný (pozdější) den skončí pracovní poměr** na základě zrušení ve zkušební době **jen tehdy, pokud to odpovídá výslovnému projevu vůle zaměstnance nebo zaměstnavatele**. Jestliže smluvní strana v samotném zrušení ve zkušební době uvede, ke kterému následujícímu dni pracovní poměr rozvazuje, skončí pracovní poměr tento den, a nikoliv v den doručení.

Důraz právní úpravy na to, aby zrušení ve zkušební době představovalo rychlý a jednoduchý způsob rozvázání pracovního poměru, se projevuje i v tom, že **zaměstnance před zrušením pracovního poměru ve zkušební době nechrání ochranné doby**, jako je tomu především v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí. K platnému zrušení pracovního poměru ve zkušební době může zaměstnavatel přistoupit například i v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo v době čerpání mateřské dovolené.

Zákoník práce stanoví, že se zkušební doba v důsledku překážek v práci, pro které zaměstnanec nepracuje, prodlužuje. Znamená to, že **i během překážek v práci** (například zmíněné mateřské dovolené) **zkušební doba trvá**, a kterákoliv ze smluvních stran může přistoupit ke zrušení ve zkušební době.

Jedinou dobou, v níž je zaměstnanec chráněn před zrušením pracovního poměru ve zkušební době, je doba **prvních 14 dnů trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény**. Vzhledem k tomu, že je v této době zaměstnanec svým hmotným zabezpečením odkázán na zaměstnavatele, který je povinen mu poskytovat náhradu mzdy, zakazuje zákoník práce zaměstnavateli, aby zrušil pracovní poměr ve zkušební době.

Pokud by dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa zaměstnance trvala déle než 14 dnů, zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele by po uplynutí této doby nic nebránilo.

PRAKTICKÝ TIP

Pokud by byl zaměstnanec v průběhu zkušební doby uznán dočasně práce neschopným a zaměstnavatel již v tu chvíli věděl, že bude chtít rozvázat jeho pracovní poměr ve zkušební době, nemusí s učiněním příslušného právního jednání čekat až do dne skončení dočasné pracovní neschopnosti, resp. do 15. dne jejího trvání. Není vyloučeno, aby zaměstnavatel doručil zaměstnanci zrušení ve zkušební době ještě v době prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, pokud v něm uvede, že datem účinnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době je až 15. den trvání dočasné pracovní neschopnosti, případně den, který bude následovat po dni ukončení dočasné pracovní neschopnosti.

V případě, že by zaměstnavatel přistoupil ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době s tím, že má tento následek nastat až několik dní po doručení příslušného právního jednání, a zaměstnanec by byl v mezidobí od doručení zrušení pracovního poměru do dne, kdy má pracovní poměr skončit, shledán dočasně práce neschopným, neměla by tato skutečnost vliv na skončení pracovního poměru k datu uvedenému zaměstnavatelem. **Naplnění podmínek rozvázání pracovního poměru musí být totiž vždy posuzováno ve vztahu k okolnostem, které byly dány v době doručení příslušného právního jednání**, pokud zákon výslovně neurčuje něco jiného.

9 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Jestliže byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou, skončí, pokud nebyl dříve rozvázán jinak, **uplynutím sjednané doby**. Ke skončení pracovního poměru dochází ke dni uplynutí dohodnuté doby trvání **zcela automaticky bez jakéhokoli dalšího projevu** vůle (právního jednání).

ČASTÁ CHYBA

Skončení pracovního poměru na dobu určitou v důsledku uplynutí sjednané doby nijak neovlivní, pokud konec této doby připadne na některou z ochranných dob. Ochranné doby chrání zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, a nikoli před skončením pracovního poměru na dobu určitou. Pracovní poměr tedy může uplynutím sjednané doby skončit i v době, kdy je zaměstnanec dočasně práce neschopen, uvolněn k výkonu veřejné funkce, čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou apod.

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou může skončit ještě **před uplynutím této doby některým z jiných způsobů skončení pracovního poměru**. I pracovní poměr sjednaný na dobu určitou lze tedy rozvázat dohodou, výpovědí ze strany zaměstnavatele či zaměstnance apod.

Výše bylo uvedeno, že pracovní poměr uzavřený na dobu určitou **skončí v důsledku uplynutí sjednané doby automaticky ze zákona**, aniž by bylo nutné činit za tím účelem jakkoli právně jednat.

Pouze ve vztahu k případům, kdy byla doba trvání pracovního poměru určena prostřednictvím doby ukončení určitých prací, předepisuje zákoník práce pořádkovou normu, podle níž by měl **zaměstnavatel zaměstnance na skončení těchto prací předem upozornit**, a to včas, tedy alespoň **3 dny předem**.

Pořádková povaha uvedeného pravidla se projevuje v tom, že předchozí upozornění nestojí jako podmínka skončení pracovního poměru na dobu určitou, a pracovní poměr tak **skončí i v případě, kdy zaměstnavatel svou upozorňovací povinnost nesplní**.

PRAKTICKÝ TIP

Splnění povinnosti předem zaměstnance upozornit na blížící se konec trvání pracovního poměru posiluje právní jistotu obou smluvních stran pracovněprávního vztahu. Z pohledu zaměstnavatele snižuje výslovné upozornění na konec pracovního poměru riziko, že bude zaměstnanec i po uplynutí sjednané doby nadále pokračovat ve výkonu práce a dojde tím ke

vzniku pracovního poměru na dobu neurčitou. Lze proto doporučit, aby zaměstnavatelé před skončením pracovního poměru na dobu určitou dotčeného zaměstnance na tento následek vždy upozornili, ať už formálně nebo neformálně.

Jestliže uplynula sjednaná doba trvání pracovního poměru, nicméně zaměstnanec i poté nadále **pokračuje ve výkonu práce**, a to **s vědomím zaměstnavatele**, dojde tím **ke vzniku pracovního poměru na dobu neurčitou**.

Aniž by tedy musel nastat jakýkoli výslovný projev vůle (například dodatek k pracovní smlouvě) směřující ke vzniku pracovního poměru na dobu neurčitou, **nastane tento následek zcela automaticky**, pokud budou **naplněny zákonem předepsané předpoklady**, jimiž jsou:

- výkon práce zaměstnancem pro zaměstnavatele po uplynutí sjednané doby a
- **vědomí zaměstnavatele** o tomto výkonu práce.

Aby došlo k výše popsanému následku, musí zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračovat v plnění svých pracovních úkolů, tedy ve výkonu práce pro zaměstnavatele.

ČASTÁ CHYBA

Pro posouzení následku vzniku pracovního poměru na dobu neurčitou není rozhodná samotná přítomnost zaměstnance na pracovišti, nýbrž skutečné plnění pracovních úkolů.

Vznik pracovního poměru na dobu neurčitou je s prací vykonávanou zaměstnancem po skončení sjednané doby trvání pracovního poměru spojen jen tehdy, je-li **práce konána s vědomím zaměstnavatele**.

Musí být tedy prokázáno, že se **zaměstnavatel** o výkonu práce dozvěděl a neučinil nic k jeho zamezení. Tímto případným nezakročením proti dalšímu výkonu práce totiž zaměstnavatel projevil, že práce je konána s jeho vědomím.

ČASTÁ CHYBA

Zákoník práce nespojuje následek existence pracovního poměru na dobu neurčitou se souhlasem zaměstnavatele, nýbrž s jeho vědomím, tedy vědomostí o výkonu práce.

Má-li tedy zaměstnavatel zájem na tom, aby po uplynutí sjednané doby pracovní poměr skutečně skončil, musí zajistit, aby **zaměstnanec již nemohl** po uplynutí doby trvání pracovního poměru dále **práci vykonávat** (například mu již neumožnit přístup na pracoviště). Jestliže navzdory snaze zamezit zaměstnanci v dalším výkonu práce zaměstnavatel zjistí, že zaměstnanec po uplynutí sjednané doby dále pracuje, musí mu výslovně sdělit, že **s výkonem této práce nesouhlasí**.

Nesouhlas s výkonem další práce musí zaměstnavatel sdělit zaměstnanci **bez zbytečného odkladu**, tedy v zásadě **ihned poté**, co se **o výkonu práce dozvěděl**.

ČASTÁ CHYBA

Pokud by zaměstnavatel svůj nesouhlas s výkonem práce po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru projevil až po uplynutí určité doby (například několika dnů, nebo dokonce týdnů), během níž byl srozuměn s tím, že zaměstnanec vykonává práci, neměl by tento nesouhlas právní účinky, neboť zaměstnanec by již pracoval v pracovním poměru na dobu neurčitou.

Jestliže zaměstnavatel zjistí, že zaměstnanec po uplynutí sjednané doby dále pracuje, a na základě toho **projeví svůj nesouhlas** s tímto výkonem práce, případně **přijme opatření k zamezení další práce**, pak **ke vzniku pracovního poměru na dobu neurčitou nedojde**, i kdyby zaměstnanec po určitou dobu ještě ve výkonu práce pokračoval.

ČASTÁ CHYBA

Na vzniku pracovního poměru na dobu neurčitou při splnění zákonem stanovených podmínek nic nezmění skutečnost, že ještě byla dána možnost sjednaný pracovní poměr na dobu určitou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem opakovat. Roli zde nehraje ani skutečnost, že zaměstnavatel před uplynutím sjednané doby zaměstnance upozornil, že pracovní poměr skončí. Pokud by totiž navzdory tomuto upozornění zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele pokračoval po uplynutí sjednané doby ve výkonu práce, došlo by ke splnění stanovených předpokladů a ke vzniku pracovního poměru na dobu neurčitou.

V souvislosti s navázáním vzniku pracovního poměru na dobu neurčitou na výkon páce po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru s vědomím zaměstnavatele je třeba upozornit, že pojem **vědomí zaměstnavatele nelze chápat v úzkém smyslu** tak, že by mělo být dáno pouze v případě vědomí toho, kdo zastává funkci statutárního orgánu zaměstnavatele.

Je vcelku obvyklé, že zaměstnavatelé přenášejí svá řídicí oprávnění vyplývající z jejich právního postavení v pracovněprávním vztahu na **vedoucí zaměstnance**, kteří pak v **pracovněprávních vztazích jednají jejich jménem**.

Závěr o výkonu práce s vědomím zaměstnavatele proto bude učiněn i tehdy, pokud zaměstnanec **konal práci s vědomím svého nejblíže nadřízeného vedoucího** zaměstnance, případně i jiné osoby jednající jménem zaměstnavatele (například zástupce na základě plné moci).

PRAKTICKÝ TIP

*Zaměstnavatelé by měli případným nejasnostem souvi*sejícím s tím, kdy je či není dáno vědomí zaměstnavatele s výkonem práce, předcházet především důsledným vybudováním organizační struktury tak, aby bylo ve vztahu ke každému jednotlivému zaměstnanci zřejmé, kdo je jeho nejblíže nadřízeným vedoucím. Zaměstnavatel by měl dále zajistit, aby byli všichni vedoucí zaměstnanci seznámeni s tím, kdo z jejich podřízených *má sjednaný pracovní poměr na dobu neurčitou, dokdy bylo trvání tohoto pracovního poměru sjednáno, případně i s tím, že zaměstnavatel nemá zájem na tom, aby po uply*nutí sjednané doby pracovní poměr

určitého zaměstnance trval dál. Pokud by vedoucí zaměstnanec za takovýchto okolností připustil, že určitý jeho podřízený v rozporu s pokyny zaměstnavatele pokračuje po uplynutí sjednané doby ve výkonu práce, dopustil by se tím porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Jestliže by zaměstnavateli v souvislosti s tímto porušením povinnosti vznikla škoda (například náklady související s nutností rozvázat s dotčeným zaměstnancem pracovní poměr pro nadbytečnost), vedoucí zaměstnanec by za ni odpovídal podle pravidel o obecné odpovědnosti.

ODKAZ
§ 39 zákoníku práce – možnosti sjednání pracovního poměru na dobu určitou
§ 48 odst. 2 zákoníku práce – skončení pracovního poměru uplynutím doby
§ 65 zákoníku práce – další pravidla skončení pracovního poměru na dobu určitou

10 Následky neplatného rozvázání pracovního poměru

Zákoník práce obsahuje zvláštní pravidla pro řešení případu, kdy bylo právně jednáno **směrem k rozvázání pracovního poměru** a jedna ze stran **považuje toto právní jednání za neplatné**. Právním jednáním, které má mít za následek rozvázání pracovního poměru, může být výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohoda.

Pravidla, podle nichž se řídí posouzení a následky neplatnosti uvedených jednání mají **přednost před obecnou úpravou následků vad právních jednání** v pracovněprávních vztazích.

Svou povahou odpovídají následky vad jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru **relativní neplatnosti**. Jednání trpící vadou totiž nemůže být považováno za neplatné bez dalšího, nýbrž až na základě **zvláštního uplatnění této neplatnosti** některou ze smluvních stran pracovního poměru způsobem předepsaným zákoníkem práce. To platí i tehdy, pokud by vada právního jednání spočívala v rozporu se zákonem.

Významnou úlohu svěřuje právní úprava následků vad právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru soudu. Zaměstnavatel a zaměstnanec totiž nemohou sami bez rozhodnutí soudu určit, že právní jednání, kterým mělo dojít k rozvázání pracovního poměru, je neplatné. Takový závěr může učinit **pouze soud v řízení zahájeném podle pravidel obsažených v zákoníku práce**.

Toto důležité východisko popisované právní úpravy zohledňuje důležitost dopadů rozvázání pracovního poměru do právních poměrů obou smluvních stran a sleduje také hledisko **právní jistoty ohledně toho, zda pracovní poměr trvá, nebo nikoli**. Pokud totiž jedna ze smluvních stran právně jednala směrem k rozvázání pracovního poměru a druhá strana zákonem předepsaným způsobem a do uplynutí předepsané doby neuplatnila neplatnost v soudním řízení, pak pracovní poměr skončil i tehdy, kdyby jednání směřující k jeho rozvázání trpělo vadou, pro kterou by mohlo být shledáno neplatným.

Pokud měl být pracovní poměr rozvázán právním jednáním učiněným jednou smluvní stranou, může být neplatnost tohoto jednání namítnuta jen druhou stranou, vůči níž bylo toto jednání učiněno.

Zákoník práce proto zvlášť upravuje pravidla pro určení neplatnosti právního jednání, jímž měl být rozvázán pracovní poměr, ze strany zaměstnance a ze strany zaměstnava-

tele. Samostatně je upraveno určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru.

10.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Níže popsaná pravidla se uplatní v případě, kdy zaměstnavatel přistoupil k rozvázání pracovního poměru:

- výpovědí,
- okamžitým zrušením nebo
- zrušením ve zkušební době.

Pouze výpověď je z výše uvedeného výčtu takovým jednáním, jehož účinky může zaměstnavatel odvrátit vlastním projevem vůle. Zákoník práce totiž zaměstnavateli přiznává právo **výpověď, kterou již doručil zaměstnanci, odvolat**. Odvolání musí být učiněno písemně. K tomu, aby byla výpověď účinně odvolána, je ovšem třeba souhlasu zaměstnance. I tento souhlas s odvoláním výpovědi musí být písemný. Pokud byla výpověď platně odvolána, její **právní účinky nenastanou a pracovní poměr trvá dál**.

ČASTÁ CHYBA

Okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které bylo již doručeno zaměstnanci, nemůže být zaměstnavatelem odvoláno. Pokud by k takovému odvolání došlo, nebude mít žádné právní účinky, i kdyby s ním zaměstnanec vyslovil souhlas.

Jestliže zaměstnavatel výpověď, kterou doručil zaměstnanci, neodvolal nebo zaměstnanci doručil okamžité zrušení či zrušení ve zkušební době, musí zaměstnanec, který chce dosáhnout určení neplatnosti tohoto jednání, postupovat dále popsaným způsobem.

Pravidla pro tento postup jsou stejná ve vztahu ke všem uvedeným právním jednáním zaměstnavatele. Pro zjednodušení bude proto pro další výklad v této kapitole užíván jen souhrnný pojem výpověď.

Zaměstnanec, jemuž byla zaměstnavatelem doručena výpověď, kterou považuje za neplatnou, se musí **rozhodnout, zda má zájem na určení, že byla výpověď neplatná**. Jestliže takový zájem má, musí se ještě **rozhodnout, zda má zájem na dalším trvání pracovního poměru**.

Jestliže zaměstnanec nemá zájem na určení, že výpověď byla neplatná, a nestojí tedy ani o další trvání pracovního poměru, nebude v této věci nijak právně jednat a výpověď tak bude považována za platnou navzdory skutečnosti, že trpí vadou.

Zaměstnanec, který chce dosáhnout toho, aby bylo určeno, že **výpověď, kterou dostal, byla neplatná**, ale **nemá zájem na dalším trvání pracovního poměru**, nebude vůči zaměstnavateli uplatňovat, že trvá na dalším zaměstnávání (viz dále), ale musí **navrhnout soudu, aby rozhodl o neplatnosti výpovědi**. Pokud soud jeho návrhu vyhoví, bude se na pracovní poměr hledět tak, **jako kdyby skončil dohodou** ke dni, kdy:

- uplynula výpovědní doba v případě, že šlo o neplatnou výpověď,
- měl pracovní poměr skončit v případě, že šlo o neplatné okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době. V těchto případech pak zaměstnanci vzniká právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby.

Před výše popsanými pravidly určení dne, kdy skončí pracovní poměr, má přednost případná dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na jiném dnu skončení. Tato dohoda musí být uzavřena písemně.

Pouze soud může v řízení zahájeném podle pravidel obsažených v zákoníku práce rozhodnout, že byla **výpověď dána neplatně**.

Řízení musí svým návrhem zahájit zaměstnanec, a to **nejpozději do uplynutí lhůty 2 měsíců** ode dne, kdy měl pracovní poměr na základě neplatné výpovědi skončit. Tato lhůta je propadná (prekluzivní). Znamená to, že pokud zaměstnanec do jejího uplynutí nestihne své právo na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru uplatnit, toto právo zanikne.

Pracovní poměr bude v důsledku zániku práva na zahájení řízení definitivě skončen, i když mohlo jednání směřující k jeho rozvázání trpět vadou.

Soud **musí k zániku práva přihlédnout i bez návrhu**. Opožděně podaným návrhem se tedy nemůže zabývat.

Počítání běhu uvedené lhůty se řídí pravidly počítání času v občanském zákoníku. Podle nich platí, že konec lhůty určené podle měsíců připadá na den, který se číslem nebo pojmenováním shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná.

ČASTÁ CHYBA

Pokud měl pracovní poměr v důsledku uplynutí výpovědní doby skončit 28. února, skončí dvouměsíční lhůta v den, který se po uplynutí 2 měsíců číslem shoduje s tímto dnem. Poslední den lhůty tedy nepřipadá na 30. duben, nýbrž už na 28. duben. Pokud by nicméně

tento den připadl na sobotu nebo neděli, uplynula by lhůta až v nejblíže následující pracovní den.

Aby byla lhůta pro uplatnění práva na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dodržena, **musí být příslušný návrh nejpozději v poslední den lhůty soudu doručen**. Kdyby byl doručen po jejím uplynutí, nebyla by lhůta zachována ani v případě, že byl návrh ještě před uplynutím lhůty odeslán.

Pokud soud obdrží návrh na určení neplatnosti výpovědi, zašle jedno vyhotovení návrhu zaměstnavateli (žalovanému). Pokud tedy zaměstnavateli sám zaměstnanec neoznámil, že podal žalobu na určení neplatnosti výpovědi, dozví se o tom zaměstnavatel tímto způsobem.

Příslušným soudem k řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je **okresní soud**.

Aby mohlo na základě návrhu dojít k zahájení řízení, musí návrh obsahovat:

- označení **soudu**, kterému je určen,
- jméno, příjmení, bydliště, popřípadě rodné číslo toho, kdo návrh činí (**žalobce**),
- označení toho, proti komu směřuje (**žalovaného**), a to prostřednictvím jména, příjmení, bydliště a rodného čísla, případně obchodní firmy nebo názvu a sídla právnické osoby, nebo označení státu a příslušné organizační složky státu, která za stát před soudem vystupuje,
- vylíčení rozhodujících **skutečností**,
- **označení důkazů**, jichž se navrhovatel dovolává,
- uvedení, čeho se navrhovatel domáhá, tedy jaké rozhodnutí má soud na jeho návrh vydat (tzv. **žalobní petit**),
- datum a
- podpis.

Smyslem řízení, které může zaměstnanec zahájit výše uvedeným způsobem, je dosažení rozhodnutí o tom, že je výpověď, kterou mu doručil zaměstnavatel, neplatná. V návrhu tedy musí být uvedeno, že jeho prostřednictvím zaměstnanec soudu **navrhuje, aby rozhodl, že výpověď je neplatná**.

Zaměstnanec (žalobce) musí k návrhu připojit také označení důkazních prostředků, které mají být před soudem provedeny a z nichž mají vzejít důkazy, které prokážou neplatnost výpovědi. Povinnost předkládat důkazy a prokazovat jimi své tvrzení (tzv. **důkazní břemeno**) nese ve sporu o určení neplatnosti výpovědi zaměstnanec (žalobce). Musí

tedy především uvést, z jakých **důvodů považuje výpověď za neplatnou** a jaké okolnosti existenci důvodů neplatnosti nasvědčují.

Vedle návrhu na určení neplatnosti výpovědi může zaměstnanec u soudu rovněž uplatnit i **právo na náhradu mzdy** (viz dále).

Návrh na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je příkladem tzv. určovací žaloby. Jde ovšem o zvláštní typ určovací žaloby, a žalobce proto nemusí soudu prokazovat, že má na určení neplatnosti výpovědi naléhavý právní zájem.

Zaměstnanec, kterému byla doručena neplatná výpověď a který má zájem nejen na dosažení rozhodnutí, že výpověď je neplatná, nýbrž i na **dalším trvání pracovního poměru**, musí zaměstnavateli **bez zbytečného odkladu písemně oznámit, že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván**. Toto oznámení musí být učiněno písemně. Zaměstnanec v něm může uvést také důvod, pro který považuje výpověď za neplatnou.

Na základě oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, se na **pracovní poměr** hledí tak, že **trvá dál**. Zaměstnanci v souvislosti s tím vzniká počínaje dnem, kdy oznámil, že trvá na dalším za-městnávání, právo na **náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku** (viz dále).

Ačkoli zákon stanoví, že zaměstnanec musí bez zbytečného odkladu doručit zaměstnavateli oznámení o tom, že trvá na dalším zaměstnávání, jde pouze o **lhůtu pořádkovou**. Její nedodržení nezpůsobuje neplatnost oznámení. Okamžik doručení oznámení má ovšem vliv na vznik práva zaměstnance na náhradu mzdy.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Účinky oznámení, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání, nastanou i tehdy, pokud se zaměstnavatel dozví, že jeho zaměstnanec, který obdržel výpověď, navrhl soudu, aby určil, že výpověď byla neplatná, a současně také uplatnil své právo na náhradu mzdy. Pokud zaměstnavateli tuto skutečnost nesdělí přímo zaměstnanec, zjistí ji tehdy, když mu soud jako žalovanému doručí návrh (žalobu) podaný zaměstnancem. Náhrada mzdy zaměstnanci přísluší jen tehdy, když trvá na dalším zaměstnávání. Pokud se jí zaměstnanec u soudu domáhá, je v důsledku toho zaměstnavateli zřejmé, že na dalším zaměstnávání trvá.

Právo na náhradu mzdy ale zaměstnanci vzniká až ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání.

Zaměstnanec může svůj postoj, že trvá na dalším zaměstnávání, **později změnit**, a to i v průběhu soudního sporu.

Zákoník práce řeší právní poměry mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v době, kdy mezi nimi zůstává **spornou otázka existence pracovního poměru**, resp. platnosti jeho rozvázání, prostřednictvím pravidla, že se na pracovní poměr hledí tak, jako kdyby dále trval, a zaměstnanci přísluší **náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku**. Na

vznik práva na náhradu mzdy nelze pohlížet tak, že by vznikalo z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele. Toto právo zakládají přímo popisovaná zvláštní pravidla upravující poměry mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v době, kdy mezi nimi zůstává sporná otázka trvání pracovního poměru, resp. platnosti jeho rozvázání.

Z povahy věci vyplývá, že na náhradu mzdy má zaměstnanec právo jen tehdy, pokud mu zaměstnavatel odmítl dále přidělovat práci. Kdyby mu práci přiděloval, bude mu v souvislosti s jejím odpracováním vznikat právo na mzdu a nikoli na její náhradu.

Zákon výše uvedené vyjadřuje prostřednictvím pravidla, podle nějž zaměstnanci přísluší **právo na náhradu mzdy** jen **do dne**, kdy mu **zaměstnavatel umožní pokračovat v práci**, případně do dne, kdy dojde k platnému **skončení pracovního poměru**.

ČASTÁ CHYBA

Podmínkou vzniku práva zaměstnance na náhradu mzdy je to, že zaměstnanec byl v rozhodné době k jejímu výkonu skutečně připraven. Náhrada mzdy nemůže zaměstnanci příslušet za dobu, kdy by nemohl práci fakticky vykonávat (například z důvodu dočasné pracovní neschopnosti nebo dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce), ani kdyby mu ji zaměstnavatel přiděloval.

Zaměstnanec, který v souvislosti s obdržením neplatné výpovědi oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby u něj byl i nadále zaměstnáván, musí být připraven **zahájit výkon práce, kdykoli jej k tomu zaměstnavatel vyzve**.

Tato skutečnost ovšem nevylučuje možnost zaměstnance, jemuž zaměstnavatel na základě svého přesvědčení, že pracovní poměr rozvázal platně, nepřiděluje práci a neposkytuje mzdu ani její náhradu, založit jiný pracovněprávní vztah s jiným zaměstnavatelem a dosahovat v jeho rámci výdělku. Založení takového dalšího pracovněprávního vztahu **nemá vliv na trvání jeho práva na náhradu mzdy** vůči dosavadnímu zaměstnavateli, s nímž vede spor o platnost rozvázání pracovního poměru.

Jiná výdělečná činnost zaměstnance vykonávaná v době, kdy trvá nejistota ohledně platnosti rozvázání pracovního poměru, může mít **vliv na výši náhrady mzdy** v případě, kdy doba, za kterou by mu měla příslušet, přesáhne 6 měsíců. Tehdy se totiž na návrh zaměstnavatele může uplatnit moderační právo soudu (viz dále).

PRAKTICKÝ TIP

Další pracovněprávní vztah založený v době trvání sporu o platnost rozvázání jeho původního pracovního poměru by zaměstnanec v zájmu toho, aby byl připraven vykonávat práci pro svého dosavadního zaměstnavatele, měl sjednat tak, aby na základě případného umožnění pokračování ve výkonu práce ze strany zaměstnavatele mohl dostát svým povinnostem a pracovat. Pokud tak neučiní, riskuje, že když mu zaměstnavatel umožní pokračovat ve výkonu práce, nebude schopen dostát svým povinnostem, a bude tak čelit nepříznivým následkům, které s tím mohou být spojeny.

Právo na náhradu mzdy může zaměstnanec uplatnit v žalobě vedle návrhu na určení, že pracovní po-měr byl rozvázán neplatně, pokud již je v době uplatnění tohoto návrhu náhrada mzdy za určitou dobu splatná. Právo na náhradu mzdy stejně jako jiná majetková práva **podléhá promlčení v obecné tříleté promlčecí době**.

V případě, že spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru trvá delší dobu, musí proto zaměstnanec dbát na to, aby své právo na náhradu mzdy uplatnil u soudu dříve, než bude promlčeno.

Jestliže byla jednáním, které zaměstnavatel učinil za účelem rozvázání pracovního poměru, výpověď, může ji zaměstnavatel na základě oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, odvolat.

Pokud zaměstnavatel výpověď neodvolá nebo bylo jednáním směřujícím k rozvázání pracovního poměru okamžité zrušení či zrušení ve zkušební době, stává se **otázka trvání pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem spornou a nejistou**.

Za podmínky, že to zaměstnanec navrhne, rozhodne ve sporu o platnosti rozvázání pracovního poměru soud. Do doby, než soud rozhodne, se podle zákoníku práce má za to, že pracovní poměr trvá.

Zaměstnavatel může na tuto situaci reagovat dvěma základními způsoby. Může zaměstnanci **nadále přidělovat práci** a za tuto práci mu také platit mzdu, anebo se může rozhodnout, že je **přesvědčen**

o platnosti rozvázání pracovního poměru (a tedy i o svém budoucím úspěchu ve sporu), a práci tedy **zaměstnanci nepřidělovat**.

Jestliže zaměstnanec, kterému zaměstnavatel doručil výpověď, oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a navrhl soudu, aby určil, že výpověď je neplatná, může zaměstnavatel i tak **setrvat v přesvědčení, že výpověď byla učiněna platně,** a pracovní poměr tedy skončil. V souvislosti s tímto přesvědčením zaměstnavatel zpravidla nepřiděluje zaměstnanci, který se domáhá určení neplatnosti výpovědi, práci.

Zaměstnavatel se ovšem takovým jednáním **vystavuje riziku**, že pokud soud navzdory jeho přesvědčení rozhodne o tom, že **výpověď byla neplatná**, bude muset zaměstnanci poskytnout **náhradu mzdy** ve výši průměrného výdělku za dobu od okamžiku, kdy mu zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším za-městnávání, až **do doby, kdy mu umožní další výkon práce**.

PRAKTICKÝ TIP

I když je zaměstnavatel přesvědčen o tom, že pracovní poměr rozvázal platně, může přesto zaměstnanci umožnit, aby pokračoval v konání prací.

Ze skutečnosti, že zaměstnavatel umožnil zaměstnanci pokračovat ve výkonu práce, není možné dovozovat, že by tím zaměstnavatel uznával rozvázání pracovního poměru za neplatné.

Jestliže zaměstnavatel zaměstnanci, který se domáhá určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, prokazatelně oznámí, že může dále pokračovat v konání práce, **vznikne zaměstnanci povinnost pracovat**.

Smysl případného umožnění, aby zaměstnanec dále konal práci, souvisí s pravidlem, podle nějž **zaměstnanci přísluší náhrada mzdy jen do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v konání prací** nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Z pohledu zaměstnavatele tedy umožnění dalšího výkonu práce představuje **preventivní opatření** pro případ, kdyby soud nakonec rozhodl, že výpověď byla neplatná. Náhrada mzdy pak totiž nebude zaměstnanci příslušet za celou dobu trvání sporu, nýbrž jen do doby, kdy mu bylo zaměstnavatelem umožněno pokračovat ve výkonu práce.

PRAKTICKÝ TIP

Kdyby došlo k tomu, že zaměstnavatel umožnil zaměstnanci, který se domáhá určení neplatnosti výpovědi, pokračovat ve výkonu práce, a zaměstnanec do práce nenastoupil, mohl by zaměstnavatel tuto skutečnost vyhodnotit jako porušení povinnosti zaměstnance. Na základě tohoto porušení povinnosti by zaměstnavatel mohl přistoupit k rozvázání pracovního poměru. Skutečnost, že zaměstnavatel již předtím dal zaměstnanci výpověď, nijak nebrání možnosti dát výpověď (případně okamžitě zrušit pracovní poměr) znovu.

Pokud by poté soud rozhodl, že rozvázání pracovního poměru původně danou výpovědí, jejíž neplatnosti se zaměstnanec domáhal, bylo neplatné, byl by pracovní poměr platně rozvázán druhou výpovědí danou pro porušení povinnosti zaměstnance vykonávat práci poté, co mu zaměstnavatel její výkon umožnil.

Mezi zaměstnancem, který se domáhá určení neplatnosti výpovědi, a zaměstnavatelem, který sice trvá na platnosti výpovědi, ale přesto **umožnil zaměstnanci pokračovat ve výkonu práce**, vznikne v případě, že zaměstnanec **začne práci vykonávat, zvláštní pracovněprávní vztah**.

Tento vztah trvá do dne, kdy nabude právní moci rozhodnutí soudu o platnosti výpovědi. Jeho obsahem jsou tatáž práva a povinnosti, jaká měli zaměstnavatel a zaměstnanec v pracovním poměru, jehož existence je mezi nimi sporná.

Zaměstnavatel proto nebude za účelem výkonu práce zaměstnance do doby vydání rozhodnutí o platnosti výpovědi uzavírat se zaměstnancem **žádnou zvláštní smlouvu** a bude mu přidělovat tutéž práci, kterou vykonával dosud. Za výkon práce bude zaměstnanci vznikat právo na mzdu, nikoli na náhradu mzdy.

Strany sporu o platnost výpovědi mohou **disponovat** tímto **sporem po celou dobu jeho trvání** (až do nabytí právní moci rozhodnutí). Znamená to mimo jiné, že mohou spor vyřešit mimosoudní dohodou (smírem) a tím řízení ukončit. Pokud k takovémuto způsobu skončení sporu nedojde, rozhodne o něm soud.

Soud může **rozhodnout, že byla výpověď platná, nebo že byla neplatná**.

Pokud soud rozhodl tak, že **byla výpověď platná**, znamená to, že pracovní poměr v důsledku této výpovědi skončil, a **zaměstnanec** byl tedy **ve sporu neúspěšný**.

Kdyby soud rozhodl, že **výpověď byla neplatná**, znamenalo by to, že:

- **pracovní poměr** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem výpovědí neskončil, a pokud nebyl jinak platně skončen, **dál trvá** a
- zaměstnanci přísluší náhrada mzdy za dobu od okamžiku, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, do doby, kdy mu zaměstnavatel umožnil pokračovat ve výkonu práce nebo kdy pracovní poměr platně skončil.

V důsledku pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnosti výpovědi přestává být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sporné, zda pracovní po-měr trvá, nebo nikoli, a dochází tedy k **plnému obnovení všech práv a povinností smluvních stran**. Mimo jiné musí zaměstnavatel svému zaměstnanci přidělovat práci. Pokud by tuto povinnost neplnil, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci by z tohoto titulu příslušela náhrada mzdy. Ve vztahu k této náhradě mzdy by se nemohlo uplatnit moderační právo soudu (viz níže).

V případě, že zaměstnavatel zaměstnanci v době před vyřešením sporu o platnosti výpovědi umožnil pokračovat ve výkonu práce (viz výše), zaměstnanec práci vykonával a soud rozhodl, že výpověď byla neplatná, znamená to, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci **náhradu mzdy** jen za časový úsek do té doby, kdy mu **začal znovu přidělovat práci.**

Kdyby za stejných okolností soud rozhodl, že **výpověď byla platná**, znamená to, že **pracovní poměr skončil** a **končí také výkon práce**, kterou zaměstnavatel bývalému zaměstnanci **v době trvání sporu přiděloval**.

V důsledku tohoto výkonu práce **nedošlo** mezi zaměstnavatelem a jeho bývalým zaměstnancem k **založení nového pracovního poměru**.

Zaměstnavatel totiž neumožňoval zaměstnanci výkon práce proto, že by chtěl navázat nový pracovní poměr, nýbrž proto, aby mu nevznikla povinnost platit zaměstnanci náhradu mzdy v případě, kdyby ve sporu neuspěl. Mzdu, kterou zaměstnavatel vyplatil za výkon práce v době, kdy bylo sporné, jestli byl pracovní poměr platně rozvázán, si zaměstnanec ponechá, neboť mu patří za práci, kterou vykonal.

V případě, že soud vyhověl návrhu zaměstnance na určení neplatnosti výpovědi, a zaměstnavateli tak vznikla povinnost zaplatit zaměstnanci **náhradu mzdy** za dobu počínající dnem, kdy mu bylo oznámeno, že zaměstnanec trvá dalším zaměstnávání, a tato **doba přesahuje 6 měsíců** (typicky v důsledku délky trvání soudního sporu), může zaměstnavatel soudu navrhnout, aby náhradu mzdy za dobu nad 6 měsíců **přiměřeně snížil**.

Náhrada mzdy za dobu odpovídající 6 měsícům, případně kratší době, soudem nijak snížena být nemůže. Náhrada mzdy za dobu přesahující 6 měsíců může být snížena, ale nemůže být zaměstnanci zcela odňata.

Možnost soudu rozhodnout o přiměřeném snížení náhrady mzdy se označuje jako **moderační právo**. Soud může o přiměřeném snížení náhrady mzdy rozhodnout na základě posouzení toho, zda byl zaměstnanec v době, kdy bylo mezi ním a zaměstnavatelem sporné trvání pracovního poměru**, jinde zaměstnán, jakou práci a za jakých mzdových a dalších podmínek** konal, případně **proč se do práce nezapojil**.

Podle stejných hledisek přihlédne soud i k tomu, pokud zaměstnanec začne dosahovat výdělku jiným způsobem než v pracovněprávním vztahu, tedy například zahájí výkon samostatné výdělečné činnosti.

ČASTÁ CHYBA

K uplatnění moderačního práva ve sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nedojde automaticky, nýbrž jen na návrh zaměstnavatele. V návrhu musí zaměstnavatel přímo uvést, k jakému konkrétnímu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti zaměstnance má soud při zvažování navrhovaného snížení mzdy přihlédnout. Musí také prokázat, že snížení náhrady mzdy je odůvodněné a přiměřené vzhledem k tomu, jakou práci a za jakých okolností zaměstnanec konal. Pokud by se tedy ukázalo, že zaměstnanec sice v rozhodné době, kdy byla mezi ním a zaměstnavatelem sporná platnost rozvázání pracovního poměru, konal jinou práci, ale šlo o práci, která byla oproti dosavadní práci hůře placená nebo konaná za horších podmínek s výkonem práce souvisejících, nemohl by na jejím základě soud o snížení náhrady mzdy rozhodnout.

Moderační právo soudu bylo do zákoníku práce vloženo prostřednictvím jeho novely účinné od 1. ledna 2012. Podle přechodných ustanovení této novely se moderační právo může uplatnit až v případě sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru na základě **právního jednání,** k němuž došlo **po 1. lednu 2012** (okamžikem, ke kterému došlo k právnímu jednání, je třeba rozumět doručení právního jednání zaměstnanci).

Od výše popsaných pravidel týkajících se právních souvislostí neplatného rozvázání pracovního poměru je třeba odlišit případy, kdy se otázka existence pracovního poměru stala mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem **spornou na základě jiné okolnosti** než právního jednání.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Existence pracovního poměru by se mohla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem stát spornou v důsledku toho, že zaměstnavatel si počíná tak, jako kdyby se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr výpovědí, ale zaměstnanci nebyla výpověď doručena do vlastních rukou. V takovém případě nemůže být řeč o neplatné výpovědi, protože žádná výpověď nebyla vůbec dána (nedoručená výpověď není právním jednáním).

Pokud bude mít zaměstnanec za výše naznačených okolností zájem na vyjasnění sporné otázky, zda mezi ním a zaměstnavatelem existuje pracovní poměr, **nemůže postupovat podle pravidel o následcích neplatného rozvázání pracovního poměru**, neboť k rozvázání pracovního poměru vůbec nedošlo, a nemohlo být tedy ani učiněno neplatně.

Zaměstnanec může ovšem soudu navrhnout, aby určil, že mezi ním a zaměstnavatelem trvá pracovní poměr. Půjde o **určovací žalobu**, při jejímž podáním bude muset zaměstnanec prokázat, že má na rozhodnutí o existenci pracovního poměru **naléhavý právní zájem**.

ODKAZ

§ 69 zákoníku práce – následky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

§ 72 zákoníku práce – uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu

§ 42 odst. 4 občanského soudního řádu – obecné náležitosti podání

§ 79 odst. 1 občanského soudního řádu – náležitosti žaloby

10.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Zákoník práce upravuje také postup pro případ, kdy dojde k **neplatnému rozvázání pracovního poměru** výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době **ze strany zaměstnance**. Pravidla posouzení jsou do značné míry obdobná úpravě následků neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Zaměstnavatel, jemuž bylo ze strany zaměstnance doručeno právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru, který považuje za neplatný, se musí rozhodnout, zda má za těchto okolností **zájem na dalším trvání pracovního poměru,** nebo nikoli, a zda má zájem na určení, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné.

Pokud zaměstnavatel stojí o to, aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance bylo neplatné, musí za stejných podmínek jako zaměstnanec podat soudu **návrh na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru**.

Má-li zaměstnavatel také zájem na dalším trvání pracovního poměru, musí zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně sdělit, že **trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci**. Na základě tohoto oznámení pracovní poměr trvá i nadále. Jestliže zaměstnanec nevyhoví výzvě zaměstnavatele, aby dál vykonával práci, má zaměstnavatel **právo na náhradu škody**, která mu tím vznikla, a to ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na dalším konání práce.

Právo na náhradu škody může zaměstnavatel uplatnit u soudu vedle návrhu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. **Pouze soud může určit**, že výpověď, okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době učiněné zaměstnancem bylo **neplatné**. Do doby rozhodnutí soudu zůstává otázka existence pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sporná.

Pokud soud rozhodne, že **rozvázání pracovního poměru bylo platné**, znamená to, že pracovní po-měr skončil, a **zaměstnavatel** byl tedy **ve sporu neúspěšný**.

Kdyby soud rozhodl, že **rozvázání bylo neplatné**, **pracovní poměr nadále trvá** a zaměstnavatel má právo na **náhradu škody**, která mu vznikla v důsledku porušení povinnosti zaměstnance pokračovat ve výkonu práce.

Zaměstnavatel může u soudu uplatnit návrh na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance, aniž by měl zájem na dalším trvání pracovního poměru. Když soud návrhu vyhoví a určí, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, má se za to, že pracovní poměr skončil dohodou ke dni, kdy:

- uplynula výpovědní doba v případě, že šlo o neplatnou výpověď,
- měl pracovní poměr skončit v případě, že šlo o neplatné okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době.

V uvedeném případě ale zaměstnavatel **nemá právo na náhradu škody**.

ODKAZ
§ 70 zákoníku práce – následky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

10.3 Neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou

I v případě, kdy zaměstnanec a zaměstnavatel **rozvázali pracovní poměr dohodou**, může dojít k tomu, že jedna ze smluvních stran **považuje dohodu za neplatnou**. Rozhodnutí o tom, že dohoda byla uzavřena neplatně, může učinit **pouze soud**.

Pro návrh na určení neplatnosti dohody i posouzení právních poměrů v době do vydání pravomocného rozhodnutí platí obdobně pravidla, která se uplatňují při neplatném rozvázání pracovního poměru jednostranným jednáním.

Pokud **neplatnost dohody uplatňuje zaměstnanec**, může se za stejných podmínek jako v případě neplatného rozvázání pracovního poměru jednostranným jednáním **domáhat i náhrady mzdy**.

Když ovšem neplatnost uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru **uplatňuje zaměstnavatel**, **nemůže** ani v případě, kdy zaměstnanec nevyhoví jeho oznámení, že trvá na dalším konání práce, **požadovat náhradu škody**.

ODKAZ
§ 71 zákoníku práce – následky neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou

11 Odvolání a vzdání se pracovního místa

Odvolání a vzdání se pracovního místa jsou jednostranná právní jednání, která směřují k ukončení výkonu práce vedoucího zaměstnance na určitém pracovním místě.

Právní úprava odvolání a vzdání se pracovního místa vykazuje systematickou i věcnou vazbu s pravidly skončení pracovního poměru. Přesto ovšem odvolání ani vzdání se pracovního místa nelze řadit mezi jednání, jimiž dochází k rozvázání pracovního poměru. Pracovní poměr zaměstnance, který byl odvolán nebo se vzdal svého pracovního místa, tímto totiž nekončí a trvá dál.

Úprava odvolání a vzdání se pracovního místa vychází ze zvláštní povahy výkonu práce na některých vedoucích pracovních místech. Možnost odvolání odpovídá na potřebu zaměstnavatele pružně a rychle rozhodovat o jejich obsazení, resp. přeobsazení, bez nutnosti uplatňovat jinak platná a poměrně přísná pravidla pro jednostranné rozvázání pracovního poměru výpovědí. Za účelem vyváženého právního postavení zaměstnavatele a zaměstnance musí mít zaměstnanec, který může být odvolán, možnost obdobně rychle a pružně ukončit výkon své dosavadní práce vzdáním se pracovního místa.

ČASTÁ CHYBA

Rozhodně neplatí, že by pracovní poměry zaměstnanců, kteří mohou být odvoláni a mohou se vzdát svého pracovního místa, musely skončit vždy jen po provedení odvolání nebo vzdání se pracovního místa. I tyto pracovní poměry mohou skončit všemi přípustnými způsoby skončení pracovního poměru, aniž by před tím muselo dojít k odvolání nebo vzdání se pracovního místa.

V případě některých vedoucích zaměstnanců zakládá možnost ukončení výkonu práce na jejich pracovním místě odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa přímo zákon.

Jde o zaměstnance, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním. Tímto zvláštním způsobem je zakládán pracovní poměr v případě zákonem vyjmenovaných vedoucích zaměstnanců u zaměstnavatelů, jejichž hospodaření je určitým způsobem navázáno na veřejné prostředky. Zákoník práce tím vyjadřuje zájem na tom, aby byli tito zaměstnanci odvolatelní bez dalšího, tedy aniž by s nimi musela být tato možnost dohodnuta.

ČASTÁ CHYBA

U výše uvedených zaměstnavatelů, u nichž se některá vedoucí pracovní místa stanovená zákoníkem práce nebo jiným zákonem obsazují na základě jmenování, nemůže k uplatnění odvolání nebo vzdání se pracovního místa dojít v případě jiných zaměstnanců než právě jen

těch, jejichž pracovní poměr se zakládá jmenováním. Dohoda o možnosti odvolání nebo vzdání se pracovního místa i s jinými zaměstnanci je tedy vyloučená.

K provedení odvolání je v uvedených případech příslušný ten, kdo je příslušný ke jmenování.

Navzdory výše uvedenému neplatí, že by se odvolání a vzdání se pracovního místa mohlo uplatnit jen u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním. Zákoník práce umožňuje použití těchto způsobů skončení výkonu práce na pracovním místě i u ostatních zaměstnavatelů, kteří se zaměstnanci zakládají pracovní poměry výlučně pracovní smlouvou.

V případě uvedených zaměstnavatelů ale nezakládá právo zaměstnavatele odvolat zaměstnance a právo zaměstnance vzdát se svého pracovního místa přímo zákon, protože v jejich případě není dán veřejný zájem na vyšší pružnosti při obsazování vedoucích pracovních míst. K odvolání nebo vzdání se pracovního místa tedy může dojít jen tehdy, bylo-li to mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto. Zákon tím ponechává prostor smluvní svobodě a umožňuje samotným smluvním stranám, aby si možnost odvolání nebo vzdání se pracovního místa sjednaly, pokud na ní mají zájem.

Dohodu o možnosti odvolání a vzdání se pracovního místa není nutné uzavírat písemně. Zachování písemné formy mohou smluvní strany zvážit pro lepší prokazatelnost související vyšší právní jistotu.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

*Ujednání o možnosti odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa zaměst*nancem může být obsaženo v jakékoli smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jestliže zaměstnavatel obsazuje vedoucí pracovní místo novým zaměstnancem a má zájem na jeho odvolatelnosti, lze rozhodně doporučit, aby se s ním na této možnosti dohodl buď v souvislosti s uzavřením pracovní smlouvy, anebo přímo v pracovní smlouvě. Dochází-li za trvání pracovního poměru ke změně druhu práce, v jejímž důsledku má zaměstnanec obsadit určité vedoucí pracovní místo (povýšení zaměstnance), u nějž chce mít zaměstnavatel možnost zaměstnance odvolat, pak může být doložka o odvolatelnosti a právu zaměstnance vzdát se svého pracovního místa obsažena přímo *v dohodě o změně pracovní smlouvy, kterou smluvní stra*ny v souvislosti s povýšením zaměstnance uzavírají.

Zákoník práce omezuje smluvní svobodu prostřednictvím vyjmenování pracovních míst, ve vztahu k nimž je dohoda o možnosti odvolání a vzdání se pracovního místa přípustná. Tyto zvláštní způsoby ukončení výkonu práce na pracovním místě jsou pojmově spojeny s vedoucími zaměstnanci, a proto je možnost smluvního založení práva na odvolání a vzdání se pracovního místa jen s vedoucími pracovními místy, které jsou:

v přímé řídící působnosti statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo samotného zaměstnavatele, je-li jím fyzická osoba,

v přímé řídící působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo samotnému zaměstnavateli, je-li jím fyzická osoba.

ČASTÁ CHYBA

Sjednaná možnost odvolání nebo vzdání se pracovního místa se spíše než k vedoucímu zaměstnanci váže k vedoucímu pracovnímu místu, na němž zaměstnanec pracuje. Jestliže by tedy se zaměstnancem, který zastává některé z uvedených vedoucích míst, byla dohodnuta možnost odvolání nebo vzdání se pracovního místa a zaměstnanec by (například v důsledku dohody o změně druhu práce) začal pracovat na jiném místě, ve vztahu k němuž možnost sjednat si odvolání nebo vzdání se pracovního místa není dána, zaměstnanec by nemohl být odvolán a nemohl by se svého pracovního místa vzdát.

Před přijetím stávajícího zákoníku práce, který vstoupil v účinnost 1. ledna 2007, byla možnost odvolání nebo vzdání se pracovního místa spojena jen se zaměstnanci, jejichž pracovní poměr vznikl jmenováním. Zakládání pracovních poměrů tímto zvláštním způsobem se ovšem týkalo širšího okruhu vedoucích zaměstnanců než v současné době.

Jedno z přechodných ustanovení zákoníku práce nastavilo pravidlo pro zaměstnance, jejichž pracovní poměr vznikl před 1. lednem 2007 jmenováním, ale nezastávají pracovní místo, které je v zákonném výčtu pracovních míst obsazovaných jmenováním obsaženo i po 1. lednu 2007. Na tyto zaměstnance se má hledět jako na zaměstnance pracující v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou, nicméně je jim i nadále zachována možnost odvolání a vzdání se pracovního místa, aniž by s nimi musela být po 1. lednu 2007 dohodnuta.

Odvolání vedoucího zaměstnance, s nímž si zaměstnavatel v souladu se zákonem dohodl možnost odvolání, může provést jen:

- statutární orgán, je-li zaměstnavatel právnickou osobou,
- sám zaměstnavatel, je-li fyzickou osobou.

Pravidla upravující postup při odvolání a vzdání se pracovního místa, obsah a formu tohoto právního jednání a jeho právní následky, jsou totožná jak pro případy, kdy k odvolání a vzdání se pracovního místa může dojít již na základě zákona, tak i pro případy, kdy k uplatnění některého z těchto způsobů ukončení výkonu práce na pracovním místě dochází na základě dohody.

Samotný zákoník práce nepředepisuje povinnost uvést v odvolání nebo vzdání se pracovní místa jakýkoli důvod. Může k němu tedy platně dojít z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu.

Není vyloučeno, že si povinnost dodržet při odvolání nebo vzdání se pracovního místa sjednají samy smluvní strany v případě, kdy si tuto možnost zakládají svým ujednáním.

Důvody, které musí být při odvolání dodrženy, stanoví pro některé skupiny vedoucích zaměstnanců jiné zákony (například zákon o úřednících územních samosprávných celků). Tyto zvláštní úpravy mají před zákoníkem práce přednost a dodržení předepsaných důvodů odvolání je pak v dotčených případech podmínkou platnosti odvolání.

Odvolání i vzdání se pracovního místa patří mezi právní jednání, pro které zákoník práce předepisuje povinnost dodržet písemnou formu. Vzhledem k tomu, že jde o jednostranná jednání, která ale nesměřují k rozvázání pracovního poměru, posoudí se následky případného nedostatku písemné formy podle § 582 občanského zákoníku. Následkem bude tedy neplatnost, ovšem smluvní strany mají možnost nedostatek písemné formy dodatečně zhojit a tím důvod neplatnosti odstranit.

Odvolání je písemností, kterou musí zaměstnavatel zaměstnanci doručit do vlastních rukou.

Doručení zaměstnavateli musí zaměstnanec zajistit i v případě vzdání se pracovního místa. K doručení dochází zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele osobě, která může jménem zaměstnavatele jednat v pracovněprávních vztazích. Vzdání se pracovního místa ovšem zákon nepovažuje za písemnost.

Jak bylo již výše uvedeno, na základě odvolání ani vzdání se pracovního místa nedochází ke skončení pracovního poměru. Bezprostředním následkem odvolání nebo vzdání se pracovního místa je ukončení výkonu práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance.

K následku ukončení výkonu práce dochází dnem, který následuje po dni doručení odvolání nebo vzdání se pracovního místa, jestliže v tomto jednání nebyl uveden pozdější den. Po skončení výkonu práce nemůže již zaměstnavatel přidělovat odvolanému zaměstnanci nebo zaměstnanci, který se vzdal svého pracovního místa, pracovní úkoly, které souvisely s dříve vykonávanou prací.

PRAKTICKÝ TIP

Má-li zaměstnavatel zájem na tom, aby vedoucí zaměstnanec, kterého chce odvolat, po doručení odvolání ještě určitou dobu vykonával činnosti související s pracovním místem, na němž má jeho výkon práce končit (typicky jde o napsání zprávy o stavu zpracovávaných úkolů a předání agendy novému vedoucími zaměstnanci), musí v odvolání uvést, že výkon práce na pracovním místě končí až v určitý den, případně po uplynutí určité doby po doručení odvolání.

Pokud by ovšem zaměstnavatel například 20. den v měsíci doručil zaměstnanci odvolání s tím, že k ukončení výkonu práce dojde až k poslednímu dni v tomto měsíci, mohlo by dojít k tomu, že se sám zaměstnanec ještě před uplynutím této doby vzdá svého pracovního místa, výkon jeho práce skončí již den následující po doručení tohoto jeho jednání a zaměstnavatel tak po něm nebude moci požadovat například dokončení určitých úkolů nebo jejich předání novému vedoucímu. Uvedenému případu lze předejít tím, pokud si zaměstnavatel

se zaměstnancem předem sjedná, že dojde-li k odvolání nebo vzdání se pracovního místa, skončí výkon funkce až (například) týden po doručení tohoto jednání.

Jestliže k odvolání nebo vzdání se pracovního místa došlo v případě zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, je pro další trvání pracovního poměru rozhodná sjednaná doba, po kterou má pracovní poměr trvat. Jestliže před dovršením této doby neskončí pracovní poměr jinak, skončí právě uplynutím sjednané doby.

Pokud by se otázka platnosti odvolání nebo vzdání se pracovního místa stala mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem spornou, nebylo by možné při řešení tohoto sporu postupovat podle pravidel upravujících následky neplatného rozvázání pracovního poměru, protože odvoláním ani vzdáním se pracovního místa k rozvázání pracovního poměru nedochází.

Aby mohl spor o platnosti odvolání nebo vzdání se pracovního místa řešit soud, bylo by nutné podat buď návrh (žalobu), aby soud nařídil jedné nebo druhé straně pokračovat v přidělování práce, resp. v plnění pracovních úkolů, nebo návrh na určení, že odvolání nebo vzdání se pracovního poměru bylo učiněno neplatně.

I po nabytí účinků platného odvolání nebo vzdání se pracovního místa pracovní poměr zaměstnance nadále trvá. Zaměstnavatel ovšem nemůže zaměstnanci, který byl odvolán nebo se vzdal svého pracovního místa, přidělit žádný pracovní úkol. V důsledku odvolání či vzdání se pracovního místa totiž zaměstnanec pozbyl druh práce, jenž odpovídal pracovnímu místu, na němž výkon práce skončil.

Zákoník práce pro případ této situace upravuje postup, při jehož využití může dojít buď k dohodě na novém druhu práce, nebo k rozvázání pracovního poměru.

Výchozí bod tohoto postupu představuje povinnost zaměstnavatele učinit zaměstnanci, který byl odvolán nebo se vzdal svého pracovního místa, návrh směřující k jeho dalšímu pracovnímu zařazení na jinou práci, která odpovídá jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

Zákon nestanoví, kdy přesně má zaměstnavatel zaměstnanci nabídku dalšího pracovního zařazení předat. Zpravidla k tomu dochází po ukončení výkonu práce na dosavadním pracovním místě. Není ovšem vyloučeno, aby zaměstnavatel tento návrh učinil ještě před ukončením výkonu práce.

Návrh změny dalšího pracovního zařazení na jinou práci musí být určitý, takže musí směřovat k určitému konkrétnímu pracovnímu místu. Nelze ovšem dovodit, že by musel být učiněn písemně.

ČASTÁ CHYBA

Případný návrh zaměstnavatele směřující ke změně druhu práce zaměstnance, který byl odvolán nebo se vzdal svého pracovního místa, musí nejen formálně, nýbrž i fakticky umožňo-

vat další pracovní zařazení zaměstnance a pokračování trvání pracovního poměru. Pokud by zaměstnavatel záměrně vytvářel takové okolnosti, za nichž další trvání pracovního poměru není možné nebo které ztěžují či znemožňují změnu dalšího pracovního zařazení na jinou práci, jednalo by se o nemravné jednání a zneužití práva zaměstnavatele. Takový závěr by byl velmi významný pro posouzení existence výpovědního důvodu podle tzv. fikce nadbytečnosti (viz dále).

Kdyby pro účely návrhu směřujícímu k dalšímu pracovnímu zařazení zaměstnance připadal do úvahy větší počet volných pracovních míst, může zaměstnavatel zaměstnanci nabídnout několik těchto míst s tím, že si zaměstnanec může zvolit takové, které mu bude nejvíce vyhovovat. Takový postup ale není nutný. Povinnostem stanoveným zákoníkem práce bude učiněno zadost i tím, když zaměstnanci, který byl odvolán nebo se vzdal svého pracovního místa, nabídne zaměstnavatel jen jedno jím zvolené pracovní místo, které v dobré víře a s nejlepším vědomím vybral tak, aby co nejlépe odpovídalo kvalifikaci, zdravotnímu stavu, případně i dalším okolnostem (například možnostem zaměstnance dojíždění do místa výkonu práce). Za účelem splnění uvedené povinnosti lze rozhodně doporučit, aby zaměstnavatel možnosti dalšího zařazení ještě před definitivním učiněním návrhu se zaměstnancem projednal.

ČASTÁ CHYBA

Za vyhovující nabídku dalšího pracovního zařazení na jinou práci nelze považovat pouhou informaci o tom, že se zaměstnanec může účastnit výběrového řízení na určité volné pracovní místo. Nabídka učiněná zaměstnavatelem totiž musí být postavena tak, aby v případě jejího přijetí zaměstnancem rovnou došlo ke sjednání nového druhu práce, s nímž pak bude pracovní poměr dál trvat.

Zaměstnavatel musí spolu s návrhem dalšího pracovního zařazení ponechat zaměstnanci přiměřenou dobu k tomu, aby se s podmínkami nabízeného druhu práce seznámil a rozhodl se, zda nabídku přijme. Kdyby zaměstnavatel nabídku jiné práce uvedl tak, že musí být zaměstnancem přijata nebo odmítnuta v příliš krátké době (například ihned), dopustil by se tím zneužití svého práva. Nedošlo by tedy k řádnému splnění povinnosti navrhnout zaměstnanci další pracovní zařazení.

Byla-li poskytnuta dostatečná doba pro rozhodnutí, měl by se zaměstnanec do jejího uplynutí vyjádřit, zda s návrhem souhlasí nebo nikoli.

Jestliže zaměstnanec, který byl odvolán nebo se vzdal svého pracovního místa, přijal nabídku nového druhu práce, došlo tím k uzavření dohody o dalším pracovním zařazení a s tímto novým druhem práce bude pracovní poměr trvat dál.

Pokud zaměstnanec řádně učiněnou nabídku dalšího pracovního zařazení výslovně odmítne, případně se nevyjádří do uplynutí zaměstnavatelem stanovené lhůty, anebo kdyby zaměstnavatel žádnou nabídku neučinil, protože jiné vhodné pracovní místo neměl, určuje zákon, že se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Nastal totiž případ, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnanci v pracovním poměru z důvodu absence dohody o druhu práce přidělovat žádnou práci, a proto ani zaměstnanec nemůže žádnou práci vykonávat. Zaměstnanci za těchto okolností vzniká z titulu překážky v práci právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Právní úprava následků odvolání a vzdání se pracovního místa zohledňuje skutečnost, že není přípustné, aby zůstal dlouhodobě zachován stav, kdy zaměstnavatel zaměstnanci, kterému pro neexistenci druhu práce nemůže přidělovat práci, poskytuje náhradu mzdy z důvodu překážky v práci. Jediným rozumným řešením popsané situace je rozvázání pracovního poměru.

Pro případ, že se zaměstnavatel se zaměstnancem na rozvázání pracovního poměru nedohodne, platí, že je dán výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance. Ačkoli obecně platí, že výpovědní důvod související s nadbytečností zaměstnance nastal jen tehdy, pokud nadbytečnost vznikla v příčinné souvislosti s uskutečněnou organizační změnou, na tomto místě zákon stanoví, že zaměstnavatel může podle uvedeného výpovědního důvodu postupovat navzdory tomu, že k žádné organizační změně dojít nemuselo. Jde tedy vlastně o fikci nadbytečnosti zaměstnance.

K nastoupení překážky v práci a fikce nadbytečnosti tedy musí být splněno, že:

- zaměstnavatel v dobré víře učinil vůči zaměstnanci řádný návrh jeho dalšího pracovního zařazení a zaměstnanec jej odmítl, nebo
- zaměstnavatel zaměstnanci žádný návrh neučinil, protože pro něj žádnou vhodnou práci neměl.

Tvrzení, že zaměstnavatel nemá žádnou vhodnou práci, kterou by mohl zaměstnanci nabídnout, musí být zaměstnavatel schopen prokázat. Takovému prokázání by nebránilo, pokud by se ukázalo, že zaměstnavatel v době po odvolání nebo vzdání se pracovního místa zaměstnance nějaké volné pracovní místo sice měl, ovšem toto místo bylo pro zaměstnance nevhodné s ohledem na jeho kvalifikaci (zaměstnanec pro něj byl nedostatečně kvalifikovaný nebo naopak příliš kvalifikovaný) nebo zdravotní stav.

Prokázání nemožnosti navrhnout zaměstnanci jiné pracovní zařazení by nebylo ohroženo ani tehdy, pokud by u zaměstnavatele vhodné volné místo vzniklo až po doručení výpovědi, a před jejím doručením zaměstnavatel o budoucím vzniku tohoto volného místa nevěděl.

Na základě splnění podmínek pro vznik fikce nadbytečnosti může zaměstnavatel přistoupit k doručení výpovědi. Výpovědní důvod by měl zaměstnavatel skutkově vymezit tak, že jde o zaměstnance, který byl odvolán nebo se vzdal svého pracovního místa a je vůči němu dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Lze doporučit, aby bylo ve výpovědi ještě výslovně doplněno, že zaměstnavatel ke dni doručení výpovědi

nemá možnost navrhnout zaměstnanci další pracovní zařazení na jinou práci, případně že zaměstnanec tuto nabídku odmítl.

Pracovní poměr pak skončí po uplynutí výpovědní doby. Nemá-li zaměstnanec žádný druh práce, uplatní se až do skončení pracovního poměru překážka v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci bude náležet právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

ČASTÁ CHYBA

Zaměstnavatel nemůže od zaměstnance vyžadovat, aby se v průběhu výpovědní doby dostavoval na jeho pracoviště. Vzhledem k chybějícímu druhu práce není možné zaměstnanci přidělit žádný pracovní úkol. Přítomnost zaměstnance na pracovišti není samoúčelná. Zaměstnavatel ji od zaměstnance vyžaduje proto, aby zaměstnanec na pracovišti vykonával práci. Za daných okolností nelze považovat za porušení povinnosti, pokud se zaměstnanec, který nemůže vykonávat žádnou práci, nebude na pracoviště dostavovat.

Zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl rozvázán z důvodu nadbytečnosti v důsledku organizační změny, přiznává zákoník práce právo na odstupné. V souvislosti s výpovědí na základě fikce nadbytečnosti, která může být dána vůči zaměstnanci, který byl odvolán nebo se vzdal svého pracovního místa, zákon upřesňuje, že právo na odstupné vzniká jen zaměstnanci, u nějž dochází k výpovědi po odvolání z místa vedoucího zaměstnance, k němuž došlo v souvislosti se zrušením tohoto pracovního místa v důsledku skutečně provedené organizační změny.

Zaměstnanci, který dostal výpověď jen na základě fikce nadbytečnosti vzniklé v důsledku toho, že odmítl nabídku dalšího pracovního zařazení nebo mu taková nabídka nemohla být učiněna, aniž by k jeho odvolání došlo v důsledku skutečně provedené organizační změny, odstupné nepřísluší.

ODKAZY

§ 73 zákoníku práce – možnost odvolání nebo vzdání se pracovního místa

§ 73a zákoníku práce – následky odvolání a vzdání se pracovního místa

§ 364 odst. 3 zákoníku práce – přechodné ustanovení ve vztahu k zaměstnancům, jejichž pracovní poměr vznikl jmenováním