



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Agrodialog II

Analýza

ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY VE SVĚTLE NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU SE ZAMĚŘENÍM NA ROZVÁZÁNÍ, POPŘÍPADĚ SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Projekt „Zlepšování pracovních podmínek, adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v zemědělství prostřednictvím sociálního dialogu – AGRODIALOG II.“

Registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001939

Autor: JUDr. Antonín Kottnauer

Zemědělský svaz ČR
www.zscr.cz

a

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR
www.ospzv-aso.cz

www.agrodialog.cz

Praha, červen 2017



Úvodem

Za dobu své platnosti a účinnosti byl zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, to je od 1. ledna 2007 změněn (novelizován) 45 zákony. V legislativním procesu se nachází v Poslanecké sněmovně čtyřicátá pátá změna zákoníku práce, označovaná jako koncepční, a to *vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk č. 903)*.

Vzhledem k tomu, že není patrné, zda bude uvedený vládní návrh zákona schválen, jsou v textu analýzy navržené změny zákoníku práce zmíněny, pokud se vztahují k tématům, jichž se analýza dotýká.

Praha, červen 2017



PŘEHLED

ČÁST PRVNÍ – kapitoly A až F

A. Pracovněprávní vztahy jako součást soukromého práva a podpůrná působnost nového občanského zákoníku

I. Pracovněprávní vztahy jako součást soukromého práva

II. Podpůrná (subsidiární) působnost občanského zákoníku

B. Závislá práce a základní pracovněprávní vztahy

I. Závislá práce

1. Znaky závislé práce

2. Podmínky výkonu závislé práce

II. Agenturní zaměstnávání a závislá práce

III. Zákaz výkonu závislé práce

IV. Základní pracovněprávní vztahy

C. Smluvní strany

I. Obecné vymezení

1. Osoby

2. Právní osobnost a svéprávnost

3. Práva a povinnosti

II. Zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu

III. Zaměstnavatel v základním pracovněprávním vztahu

1. Fyzická osoba jako zaměstnavatel

1. 1. Jednání za fyzickou osobu jako zaměstnavatele



2. Právní osoba jako zaměstnavatel

2. 1. Jednání za právní osobu jako zaměstnavatele

IV. Zastoupení smluvních stran

1. Obecné vymezení

2. Smluvní zastoupení

3. Prokura

D. Základní zásady soukromého práva a základní zásady pracovněprávních vztahů

I. Základní zásady soukromého práva

II. Základní zásady pracovněprávních vztahů

III. Veřejný pořádek a základní zásady pracovněprávních vztahů

1. Změna zákoníku práce provedená zákonem č. 303/2013 Sb. a zákonem č. 205/2015 Sb.

1.1. Charakteristika mzdového výměru a platového výměru

2. Veřejný pořádek

3. Důsledky § 1a odst. 2 zákoníku práce ve vztahu k výkladu právního jednání

E. Právní skutečnosti

I. Charakteristika

1. Právní vztah

2. Právní skutečnost

3. Právní jednání

4. Právní událost

5. Právní domněnka

5.1. Vyvratitelná právní domněnka

5.2. Nevyvratitelná právní domněnka

6. Právní fikce

7. Podmínka

7.1. Odkládací podmínka

7.2. Rozvazovací podmínka



7.3. Nemožná podmínka

8. Způsob právního jednání

II. Úprava právních skutečností podle občanského zákoníku se použije také v pracovněprávních vztazích

1. Vymezení právního jednání
2. Způsoby, jimiž lze právně jednat
3. Obsah a účel právního jednání
4. Vznik, změna nebo zánik práva a podmínka
5. Doložení času
6. Zdánlivé právní jednání
7. Výklad právních jednání
8. Forma právního jednání
9. Změna formy právního jednání

III. Nevyvratitelné právní domněnky při vzniku, změnách a rozvázání základních pracovněprávních vztahů

1. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad (§ 34a věta první zákoníku práce)
2. Trvání pracovního poměru po určitou dobu (§ 39 odst. 1 zákoníku práce)
3. Zaměstnavatel, který jednal v rozporu s § 39 odst. 2 a 4 zákoníku práce při sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou
4. Výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 51a zákoníku práce)
5. Pokračování v práci po tom, co doba trvání pracovního poměru na dobu určitou proběhla (§ 65 odst. 2 zákoníku práce)
6. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, ale zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel zaměstnával (§ 69 odst. 3 zákoníku práce)
7. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem, ale zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něj dál pracoval (§ 70 odst. 2 zákoníku práce)
8. Výpovědní důvod pro nadbytečnost zaměstnance, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa nebo se tohoto místa vzdal (§ 73a odst. 2 zákoníku práce)

IV. Právní fikce při vzniku, změnách a rozvázání základních pracovněprávních vztahů



1. Zvolení jako právní předpoklad pro sjednání pracovní smlouvy (§ 33 odst. 2 zákoníku práce)
2. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad v případech, kdy je místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec (§ 34a věta druhá zákoníku práce)
3. Opakování pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 2 věta druhá zákoníku práce)
4. Jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo (§ 40 odst. 1 věta druhá zákoníku práce)
5. Předchozí souhlas odborové organizace s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v případě člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení (§ 61 odst. 2 věta poslední zákoníku práce)
6. Odstupné (§ 67 odst. 1 věta poslední zákoníku práce)
7. Agenturní zaměstnávání (§ 307a zákoníku práce)
8. Obecné ustanovení o doručování zaměstnavatelem (§ 334 odst. 3 zákoníku práce)
9. Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (§ 336 odst. 3 a 4 zákoníku práce)
10. Doručování písemnosti zaměstnancem (§ 337 odst. 3 zákoníku práce)
11. Co se považuje za výkon práce (§ 348 odst. 1 zákoníku práce)

V. Písemná forma právního jednání při vzniku, změnách a rozvázání základních pracovněprávních vztahů

1. Pracovní smlouva (§ 34 odst. 2 zákoníku práce)
2. Odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele (§ 34 odst. 4 věta druhá zákoníku práce)
3. Zkušební doba (§ 35 odst. 6 zákoníku práce)
4. Povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru (§ 37 odst. 1 zákoníku práce)
5. Oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dál zaměstnával v pracovním poměru na dobu neurčitou (§ 39 odst. 5 zákoníku práce)
6. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli (§ 43a odst. 3 věta poslední zákoníku práce)
7. Dohoda o rozvázání pracovního poměru (§ 49 odst. 2 zákoníku práce)
8. Výpověď z pracovního poměru (§ 50 odst. 1 zákoníku práce)
9. Odvolání výpovědi a souhlas s jejím odvoláním (§ 50 odst. 5 část věty za středníkem zákoníku práce)
10. Výpověď zaměstnanci pro neuspokojivé pracovní výsledky [§ 52 písm. f) zákoníku práce]



11. Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g) zákoníku práce]
12. Okamžité zrušení pracovního poměru (§ 60 věta druhá zákoníku práce)
13. Písemné informování odborové organizace a rady zaměstnanců o hromadném propouštění zaměstnanců a o dalších stanovených údajích (§ 62 odst. 2 zákoníku práce)
14. Písemné informování krajské pobočky Úřadu práce ČR o hromadném propouštění zaměstnanců (§ 62 odst. 4 zákoníku práce)
15. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2 zákoníku práce)
16. Písemná smlouva o výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo v jiném termínu (§ 67 odst. 4 zákoníku práce)
17. Písemné oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (§ 69 odst. 1 zákoníku práce)
18. Písemné oznámení zaměstnavatele, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci (§ 70 odst. 1 zákoníku práce)
19. Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance (§ 73a odst. 1 věta první zákoníku práce)
20. Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti (§ 77 odst. 1 část věty před středníkem zákoníku práce)

VI. Doručení právního jednání v základních pracovněprávních vztazích

1. Obecně k doručení
2. Obecné ustanovení o doručování stanovených písemností zaměstnavatele (§ 334 odst. 1 zákoníku práce)
 - 2.1. Přímé doručení písemnosti zaměstnavatele zaměstnavatelem (§ 334 odst. 2 a 3 zákoníku práce)
 - 2.2. Doručení písemnosti zaměstnavatele určené zaměstnanci advokátovi zaměstnance (§ 334 odst. 5 zákoníku práce a § 48 občanského soudního řádu)
3. Doručování písemnosti zaměstnavatele prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (§ 335 zákoníku práce)
 - 3.1. Písemný souhlas zaměstnance s doručováním písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací
 - 3.2. Kdy je písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací doručena
 - 3.3. Neúčinnost doručení písemnosti doručované prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací
 - 3.4. Doručování písemnosti zaměstnanci prostřednictvím datové schránky



4. Doručování písemnosti zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb podle (§ 334 odst. 4 a § 336 zákoníku práce)

4.1. Písemný záznam o doručení písemnosti zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

4.2. Náhradní způsob doručení písemnosti zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

4.3. Kdy je písemnost zaměstnavatele doručovaná prostřednictvím provozovatele poštovních služeb doručena

5. Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem (§ 337 zákoníku práce)

5.1. Obecné vymezení doručení písemnosti zaměstnance určené zaměstnavateli

5.2. Osobní doručení písemnosti zaměstnance určené zaměstnavateli

5.3. Kdy je písemnost zaměstnance zaměstnavateli doručena

5.4. Neúčinnost doručení písemnosti zaměstnance doručované prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

5.5. Doručení písemnosti zaměstnance zaměstnavateli prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

F. Jednostranná a dvoustranná právní jednání v základních pracovněprávních vztazích

I. Obecné vymezení

1. Jednostranná právní jednání

2. Dvoustranná právní jednání

3. Dvoustranná právní jednání (smlouvy nebo dohody) v pracovněprávních vztazích

II. Jednostranná právní jednání v základních pracovněprávních vztazích

III. Smlouvy v základních pracovněprávních vztazích

IV. Právní úprava závazků podle občanského zákoníku a její užití v základních pracovněprávních vztazích

1. Obecné vymezení

2. Svoboda jednání o smlouvě, poctivost jednání smluvních stran a vedení záznamů o jednání (§ 1728 až § 1730 občanského zákoníku)

3. Návrh na uzavření smlouvy (§ 1731, § 1732 odst. 1, § 1733 věta první, § 1734 až 1736 občanského zákoníku)



4. Zrušení nabídky (§ 1737 občanského zákoníku)
5. Odvolání nabídky (§ 1738 občanského zákoníku)
6. Odmítnutí nabídky (§ 1739 občanského zákoníku)
7. Přijetí nabídky (§ 1740 a § 1742 občanského zákoníku)
8. Pozdní přijetí nabídky (§ 1743 občanského zákoníku)
9. Okamžik uzavření smlouvy (§ 1745 občanského zákoníku)
10. Okamžik vzniku pracovní smlouvy

V. Odstoupení od smlouvy (§ 2001 až § 2005 občanského zákoníku)

ČÁST PRVNÍ – kapitoly G až J

G. Odchylná úprava práv nebo povinností v základních pracovněprávních vztazích

I. Obecné vymezení

II. Východisko odchylek v základních pracovněprávních vztazích (§ 4a zákoníku práce)

III. Podrobněji k ustanovení § 4a zákoníku práce

1. Základní východiska

2. Instrumenty (nástroje), kterými je možné dosáhnout odchýlení

3. Zákaz vyplývající z příslušných právních norem zákoníku práce, popř. z právních norem obsažených v právních předpisech vydaných k jeho provedení nebo jde o právní normy, jejichž povaha je nařizovací (kogentní) a předpokládá stanovený typ činnosti, popř. nečinnosti stran pracovněprávního vztahu

4. Minimální sociální standard, tzv. minimax

5. Vzdání se práva, které poskytuje zaměstnanci zákon nebo kolektivní smlouva (§ 4a odst. 4 zákoníku práce)

6. Ustanovení zákoníku práce, o nichž je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance (§ 4a odst. 3 a § 363 zákoníku práce)

7. Postup při více stejných plnění, která příslušíjí témuž zaměstnanci (§ 307 odst. 2 zákoníku práce)

H. Neplatnost právního jednání v základních pracovněprávních vztazích nebo právní jednání, ke kterému se pro jeho vady nepřihlíží

I. Obecné vymezení



1. Absolutní neplatnost právního jednání
2. Relativní neplatnost právního jednání
3. Částečná neplatnost právního jednání
4. Působení neplatnosti právního jednání
5. Dodatečná platnost právního jednání
6. Právní následky neplatného právního jednání

II. Neplatnost právních jednání

1. Předpoklad (presumpce) platnosti právního jednání (§ 574 občanského zákoníku)
2. Přeměna právního jednání (konverze) – (§ 575 občanského zákoníku)
3. Částečná neplatnost právního jednání (§ 576 občanského zákoníku)
4. Chyby v psaní a počtech (578 občanského zákoníku)
5. Zákaz uplatnit výhodu z neplatného právního jednání a náhrada škody z takového jednání (§ 579 občanského zákoníku)
6. Neplatnost právního jednání pro rozpor s dobrými mravy a se zákonem (§ 580 odst. 1 občanského zákoníku)
7. Neplatnost právního jednání pro nemožnost plnění (§ 580 odst. 2 občanského zákoníku)
8. Neplatnost pro nedostatek svéprávnosti a právní jednání v duševní poruše (581 občanského zákoníku)
9. Vada formy právního jednání a její zhojení (§ 582 odst. 1 občanského zákoníku a § 20 zákoníku práce)
10. Omyl (§ 583 občanského zákoníku)
11. Omyl, který se týká vedlejší okolnosti (§ 584 odst. 1 občanského zákoníku)
12. Omyl vyvolaný lstí (§ 584 odst. 2 občanského zákoníku)

III. Následky neplatnosti právního jednání

1. Námitka neplatnosti (§ 586 občanského zákoníku)
2. Přinucení k právnímu jednání (§ 587 občanského zákoníku)
3. Absolutně neplatná právní jednání (§ 588 občanského zákoníku)
4. Relativní neúčinnost právního jednání (odporovatelnost) – (§ 589 až § 599 občanského zákoníku)
 - 4.1. Z důvodové zprávy k návrhu občanského zákoníku
 - 4.2. Právní úprava relativní neúčinnosti právního jednání



4.3. Příklad relativní neúčinnosti právního jednání v pracovněprávních vztazích

IV. Další důvody absolutní neplatnosti právního jednání v pracovněprávních vztazích, neprojednání s příslušným orgánem a ochrana zaměstnance před neplatností právního jednání

1. Souhlas příslušného orgánu
2. Neprojednání s příslušným orgánem
3. Ochrana zaměstnance před neplatností právního jednání

V. Právní jednání, ke kterým se v pracovněprávních vztazích pro jejich vadu nepřihlíží

1. Obecné vymezení
2. Právní jednání, ke kterým se pro jejich vadu v pracovněprávních vztazích nepřihlíží

J. Čas jako důležitá právní skutečnost při založení, změnách a rozvázání pracovního poměru

I. Obecné vymezení (§ 600 až § 602 občanského zákoníku)

II. Doby

III. Lhůty

1. Obecné vymezení
2. Právní úprava subjektivních lhůt a objektivních lhůt při rozvázání pracovního poměru
 - 2.1. Subjektivní lhůta a objektivní lhůta při výpovědi zaměstnanci pro porušení režimu práce neschopného pojištěnce zvláště hrubým způsobem
 - 2.2. Subjektivní lhůta a objektivní lhůta při výpovědi zaměstnanci nebo při okamžitém zrušení pracovního poměru se zaměstnancem pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci
 - 2.3. Subjektivní lhůta a objektivní lhůta při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem (§ 59 zákoníku práce)
 - 2.4. Objektivní lhůta k podání žaloby na porušení podmínek pro pracovní poměr na dobu určitou (§ 39 odst. 5 zákoníku práce)
 - 2.5. Objektivní lhůta k podání žaloby neplatnost rozvázání pracovního poměru (§ 72 zákoníku práce)



2.6. Objektivní lhůta k podání žaloby na úpravu potvrzení o zaměstnání nebo posudku o pracovní činnosti (§ 315 zákoníku práce)

2.7. Objektivní lhůta k podání výpovědi zaměstnance nebo uzavření dohody s ním v souvislosti s určením že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek (§ 339a odst. 1 zákoníku práce)

3. Počítání času

3.1. Lhůta nebo doba, určená podle dnů (§ 605 odst. 1 občanského zákoníku)

3.2. Konec lhůty nebo doby určené podle týdnů, měsíců nebo let (§ 605 odst. 2 občanského zákoníku)

3.3. Polovina měsíce (§ 606 odst. 1 občanského zákoníku)

3.5. Případy, kdy poslední den lhůty připadne na sobotu, neděli nebo svátek (§ 607 občanského zákoníku)

3.6. Krátká lhůta nebo doba (§ 608 občanského zákoníku)

IV. Promlčení

1. Právní důsledky promlčení

2. Obecné vymezení promlčení (§ 609 občanského zákoníku)

2.1. Námitka promlčení (§ 610 odst. 1 věta první občanského zákoníku)

2.2. Vzdání se práva na uplatnění námitky promlčení dopředu (§ 610 odst. 1 věta druhá občanského zákoníku)

2.3. Jaká práva se promlčují (§ 611 občanského zákoníku)

2.4. Nepromlčitelnost vlastnického práva (§ 614 občanského zákoníku)

2.5. Promlčení v případě dluhu zajištěného zástavním právem (§ 615 odst. 1 a 2 občanského zákoníku)

2.6. Jaká práva se nepromlčují v pracovněprávních vztazích (§ 271t zákoníku práce)

3. Počátek promlčení lhůty

3.1. Kdy může být právo uplatněno poprvé (§ 619 občanského zákoníku)

3.2. Počátek běhu promlčecí lhůty u práva na náhradu škody (§ 620 odst. 1 občanského zákoníku)

3.3. Počátek běhu promlčecí lhůty u práva na vydání bezdůvodného obohacení (§ 621 občanského zákoníku)

3.4. Počátek běhu promlčecí lhůty u dílčích plnění (§ 623 občanského zákoníku)

4. Délka promlčecí lhůty

4.1. Délka obecné promlčení lhůty (§ 629 odst. 1 občanského zákoníku)

4.2. Délka promlčení lhůty v případě majetkového práva (§ 629 odst. 2 občanského zákoníku)



- 4.3. Ujednání smluvních stran o kratší nebo delší promlčení lhůtě (§ 630 odst. 1 občanského zákoníku)
- 4.4. Ujednání kratší nebo delší lhůty v neprospěch slabší smluvní strany (§ 630 odst. 2 občanského zákoníku)
- 4.5. Promlčecí lhůta v případě určení obsahu budoucí smlouvy (§ 634 občanského zákoníku)
- 4.6. Promlčecí lhůta v případě práva na náhradu škody nebo jiné újmy (§ 636 občanského zákoníku)
- 4.7. Promlčecí lhůta v případě bezdůvodného obohacení (§ 638 občanského zákoníku)
- 4.8. Promlčecí lhůta v případě uznání dluhu dlužníkem (§ 639 občanského zákoníku)
- 4.9. Promlčecí lhůta v případě práva přiznaného rozhodnutím orgánu veřejné moci (§ 640 občanského zákoníku)
- 4.10. Promlčecí lhůta v případě práva přiznaného rozhodnutím orgánu veřejné moci rozloženého na jednotlivá plnění (§ 641 občanského zákoníku)
- 4.11. Promlčecí lhůta v případě uznání dluhu nebo práva přiznaného rozhodnutím orgánu veřejné moci, jde-li o úroky a opětující plnění dospělá po uznání dluhu nebo přiznání práva (§ 642 občanského zákoníku)
5. Běh promlčecí lhůty
 - 5.1. Dohoda o mimosoudním jednání věřitele a dlužníka (§ 647 občanského zákoníku)
 - 5.2. Přerušení běhu promlčecí lhůty (§ 648 občanského zákoníku)
 - 5.3. Přerušení běhu promlčecí lhůty pro hrozbu, která brání věřiteli v uplatnění práva (§ 650 občanského zákoníku)
 - 5.4. Přerušení běhu promlčecí lhůty, trvá-li vyšší moc (§ 651 občanského zákoníku)
 - 5.5. Pokračování běhu přerušené promlčecí lhůty (§ 652 občanského zákoníku)
 - 5.6. Obnovení nároku a běh promlčecí lhůty v případě uznání dluhu dlužníkem (§ 653 odst. 1 občanského zákoníku)
 - 5.7. Obnovení nároku a běh promlčecí lhůty v případě přiznání rozhodnutím orgánu veřejné moci (§ 653 odst. 2 občanského zákoníku)

V. Prekluze

1. Obecné vymezení
2. Právní úprava prekluze v občanském zákoníku
 - 2.1. Zánik práva (§ 654 odst. 1 občanského zákoníku)
 - 2.2. Běh prekluzivní lhůty (§ 654 odst. 2 občanského zákoníku)



2.3. Zánik práva (prekluze) proto, že nebylo v zákonem stanovení lhůtě uplatněno v pracovněprávních vztazích v případech založení, změnách, rozvázání základních pracovněprávních vztahů (§ 330 zákoníku práce)

ČÁST PRVNÍ – kapitoly K až X

K. Pracovní poměr

I. Obecné vymezení

1. Charakteristika pracovního poměru

2. Obsah pracovního závazku

II. Postup před vznikem pracovního poměru

1. Výběr fyzické osoby jako budoucího zaměstnance

2. Seznámení fyzické osoby jako budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi, které by ni z pracovního závazku vyplynuly

3. Vstupní lékařská prohlídka

III. Způsoby založení pracovního poměru

1. Založení pracovního poměru na základě pracovní smlouvy

2. Zvolení

IV. Pracovní smlouva

1. Obecné vymezení

2. Obsah pracovní smlouvy

2.1. Druh práce

2.2. Ujednání o více druzích práce

2.3. Pracovní náplň

3. Místo výkonu práce

3.1. Místo výkonu práce v případě zaměstnanců pracujících doma nebo na jiném dohodnutém místě

4. Den nástupu do práce

5. Písemná forma pracovní smlouvy a jiné, než výslovné ujednání místa výkonu práce a dne nástupu do práce

6. Pravidelná ujednání v pracovní smlouvě a mzdový výměr

6.1. Mzdový výměr



6.2. Společně k obsahu mzdového výměru (§ 307 odst. 1 zákoníku práce)

6.3. Sjednání pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad (§ 34a zákoníku práce)

7. Nahodilá ujednání v pracovní smlouvě

V. Odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele (§ 34 odst. 3 a 4 zákoníku práce)

VI. Vyhotovení pracovní smlouvy pro každou smluvní stranu (§ 34 odst. 5 zákoníku práce)

VII. Přidělování práce zaměstnanci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a zamezení obcházení práce přesčas (§ 34b zákoníku práce)

VIII. Zkušební doba

1. Obecné vymezení

2. Účel zkušební doby

3. Délka zkušební doby

4. Charakteristika zkušební doby

5. Kdy může být zkušební doba sjednána (§ 35 odst. 3 zákoníku práce)

6. Průběh zkušební doby (§ 35 odst. 4 zákoníku práce)

7. Forma sjednání zkušební doby (§ 35 odst. 6 zákoníku práce)

IX. Vznik pracovního poměru (§ 36 zákoníku práce)

X. Informování zaměstnance o obsahu jeho pracovního poměru (§ 37 zákoníku práce)

XI. Povinnost zaměstnavatele předkládat zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech (§ 38 odst. 3 zákoníku práce)

XII. Tzv. faktický pracovní poměr

1. Obecné vymezení

2. Z judikatury k tzv. faktickému pracovnímu poměru

L. Doba trvání pracovního poměru (pracovní poměr na dobu určitou)

I. Obecné vymezení



II. Účel ujednání o době trvání pracovního poměru

III. Charakteristika doby trvání pracovního poměru

IV. Obsah právní úpravy doby trvání pracovního poměru na dobu určitou

V. Právní úprava doby trvání pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 2 zákoníku práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb.)

1. Přejícná ustanovení zákona č. 365/2011 Sb. vztahující se k pracovnímu poměru na dobu určitou

VI. Právní úprava doby trvání pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 3 zákoníku práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb.)

VII. Právní úprava doby trvání pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 4 zákoníku práce, ve znění zákona č. 155/2013 Sb.)

VIII. Blíže k nevyvatitelné právní domněnce (§ 39 odst. 5 zákoníku práce)

IX. Výjimka z právní úpravy právního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 6 zákoníku práce)

X. Z judikatury k pracovnímu poměru na dobu určitou

M. Rozvázání pracovního poměru

I. Způsoby rozvázání pracovního poměru

II. Dohoda o rozvázání pracovního poměru (§ 49 zákoníku práce)

1. Z judikatury k dohodě o rozvázání pracovního poměru

III. Výpověď z pracovního poměru

1. Obecné vymezení (§ 50 odst. 1 až 4 zákoníku práce)



2. Úvaha de lege ferenda – výpověď ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu, kompenzovaná vyplacením odstupného zaměstnavatelem
 - 2.1. Představa právní úpravy § 50 zákoníku práce de lege ferenda
3. Odvolání výpovědi a souhlas s jejím odvoláním (§ 50 odst. 5 zákoníku práce)
4. Z judikatury k obecnému vymezení výpovědi z pracovního poměru
5. Výpovědní doba a její délka (§ 51 odst. 1 zákoníku práce)
6. Začátek běhu výpovědní doby a konec výpovědní doby (§ 51 odst. 2 zákoníku práce)
7. Výjimky ze začátku běhu a konce výpovědní doby
 - 7.1. Výjimky ze začátku běhu a konce výpovědní doby (§ 51a zákoníku práce)
 - 7.2. Výjimky ze začátku běhu a konce výpovědní doby (§ 53 odst. 2 zákoníku práce)
 - 7.3. Výjimky ze začátku běhu a konce výpovědní doby (§ 63 zákoníku práce)
 - 7.4. Z judikatury k výpovědní době
8. Výpověď ze strany zaměstnavatele (§ 52 zákoníku práce)
 - 8.1. Obecné vymezení
 - 8.2. Společně k výpovědi dané zaměstnanci z organizačních důvodů
9. K výpovědi podle § 52 písm. a) zákoníku práce
 - 9.1. Z judikatury k výpovědi podle § 52 písm. a) zákoníku práce
10. K výpovědi podle § 52 písm. b) zákoníku práce
 - 10.1. Z judikatury k výpovědi podle § 52 písm. b) zákoníku práce
11. K výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce
 - 11.1. Z judikatury k výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce
12. K výpovědi podle § 52 písm. d) zákoníku práce
13. K výpovědi podle § 52 písm. e) zákoníku práce
14. Společně k lékařskému posudku vydanému poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává a rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví o dosažení nejvyšší přípustné expozice ve vztahu k bodům 12 a 13
 - 14.1. Závěry vyplývající z judikatury k § 52 písm. e) zákoníku práce
15. K výpovědi podle § 52 písm. f) zákoníku práce
 - 15.1. Z judikatury k výpovědi podle § 52 písm. f) zákoníku práce
16. K výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce
 - 16.1. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci



16.2. Z judikatury k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce

17. Výpověď podle § 52 písm. h) zákoníku práce

N. Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele v ochranné době (§ 53 zákoníku práce)

I. Obecné vymezení

II. Jednotlivé případy zákazu výpovědi

III. Společně k případům zákazu výpovědi

IV. Nezapočítávání ochranné doby do výpovědní doby (§ 53 odst. 2 zákoníku práce)

V. Z judikatury k ochranné době

O. Kdy se zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele neuplatní (§ 54 zákoníku práce)

I. Obecné vymezení

II. Případy, kdy zákaz výpovědi neplatí

P. Okamžité zrušení pracovního poměru

I. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 55 zákoníku práce)

1. Obecné vymezení

2. Případy, kdy může zrušit zaměstnavatel pracovní poměr okamžitě (§ 55 odst. 1 zákoníku práce)

3. Případy, kdy nesmí zrušit zaměstnavatel pracovní poměr okamžitě (§ 55 odst. 2 zákoníku práce)

4. Z judikatury k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

II. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance (§ 56 zákoníku práce)

1. Obecné vymezení

2. Případy, kdy může zrušit zaměstnanec pracovní poměr okamžitě

3. Náhrada mzdy nebo platu při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnanec (§ 56 odst. 2 zákoníku práce)



III. Z judikatury k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Q. Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru právním jednáním

I. Ke lhůtám uvedeným v § 57, § 58 a § 59 zákoníku práce

II. Lhůty uvedené v § 57 zákoníku práce

III. Lhůty uvedené v § 58 zákoníku práce

1. Z judikatury k § 58 zákoníku práce

IV. Lhůty uvedené v § 59 zákoníku práce

1. Z judikatury k § 59 zákoníku práce

V. Skutkové vymezení okamžitého zrušení pracovního poměru (§ 60 zákoníku práce)

1. Z judikatury k § 59 zákoníku práce

R. Ingerence odborové organizace při rozvázání pracovního poměru

I. Obecné vymezení

II. Základní ustanovení o působnosti odborové organizace v pracovněprávních vztazích (§ 286 zákoníku práce)

III. Ustanovení § 61 zákoníku práce a projednání výpovědi z pracovního poměru a okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací

IV. Seznámení odborové organizace s jinými případy rozvázání pracovního poměru (§ 61 odst. 5 zákoníku práce)

V. Předchozí souhlas odborové organizace k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru v případě odborového funkcionáře (§ 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce)

VI. Z judikatury k § 61 zákoníku práce

S. Hromadné propouštění

I. Společně k § 62 zákoníku práce

II. Obecné vymezení

III. Informování odborové organizace a rady zaměstnanců (§ 62 odst. 2 zákoníku práce)



IV. Obsah jednání zaměstnavatele s odborovou organizací a radou zaměstnanců (§ 62 odst. 3 zákoníku práce)

V. Informování krajské pobočky Úřadu práce České republiky (§ 62 odst. 4 zákoníku práce)

VI. Zpráva zaměstnavatele o hromadném propouštění a o výsledku jeho jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců (§ 62 odst. 5 zákoníku práce)

VII. Doručování písemné informace a písemné zprávy

VIII. Přímé informování zaměstnanců o hromadném propouštění (§ 62 odst. 6 zákoníku práce)

IX. Povinnost zaměstnavatele sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy podané krajské pobočce Úřadu práce České republiky (§ 62 odst. 7 zákoníku práce)

X. Skončení pracovního poměru hromadně propouštěného zaměstnance (§ 63 zákoníku práce)

XI. Společně k hromadnému propouštění (§ 64 zákoníku práce)

XII. Z judikatury k hromadnému propouštění

T. Skončení pracovního poměru na dobu určitou (§ 65 zákoníku práce)

I. Obecné vymezení

II. Změna pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou

III. Z judikatury ke skončení pracovního poměru na dobu určitou

U. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 zákoníku práce)

I. Důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době a omezení zrušit pracovní poměr na dobu určitou ve zkušební době (§ 66 odst. 1 zákoníku práce)

II. Forma zrušení pracovního poměru ve zkušební době a den skončení pracovního poměru (§ 66 odst. 2 zákoníku práce)

III. Z judikatury ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době

V. Jiné způsoby skončení pracovního poměru

I. Skončení pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti (§ 48 odst. 3 ZP)

II. Zánik pracovního poměru v důsledku smrti zaměstnance (§ 48 odst. 4 zákoníku práce)

III. Úmrtí zaměstnance a peněžité práva (§ 328 zákoníku práce)

IV. Z judikatury k jiným způsobům skončení pracovního poměru

W. Neplatné rozvázání pracovního poměru



- I. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem (§ 69 zákoníku práce)
- II. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem (§ 70 zákoníku práce)
- III. Neplatná dohoda o rozvázání pracovního poměru (§ 71 zákoníku práce)
- IV. Z judikatury k neplatnému rozvázání pracovního poměru
- V. Žaloba na neplatné rozvázání pracovního poměru
- VI. Z judikatury k žalobě na neplatné rozvázání pracovního poměru

X. Závěr

Y. Literatura



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Agrodialog II

ČÁST PRVNÍ

Kapitoly A až F



A. Pracovněprávní vztahy jako součást soukromého práva a podpůrná působnost nového občanského zákoníku

I. Pracovněprávní vztahy jako součást soukromého práva

Na rozdíl od zákoníku práce 1965 je účinný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 362/2007 Sb., č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 155/2013 Sb., č. 303/2013 Sb., č. 101/2014 Sb., č. 182/2014 Sb., č. 250/2014 Sb., č. 205/2015 Sb., č. 298/2015 Sb., č. 377/2015 Sb., č. 47/2016 Sb., č. 264/2016 Sb., č. 298/2016 Sb., č. 460/2016 Sb. č. 93/2017 Sb., č. 99/2017 Sb., č. 148/2017 Sb. a č. ...*/2017 Sb. součástí soukromého práva (v dalším jen „zákoník práce“). Zákoník práce byl dotčen rovněž nálezem Ústavního soudu vyhlášeným pod č. 116/2008 Sb. s účinností od 14. dubna 2008.

Těžiště soukromého práva vychází z nového občanského zákoníku, to je ze zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 460/2016 Sb. (v dalším jen „občanský zákoník“).

Pojem soukromého práva podává ustanovení § 1 odst. 1 občanského zákoníku, ze kterého vyplývá, že **ustanovení právního řádu upravující vzájemná práva a povinnosti osob vytvářejí ve svém souhrnu soukromé právo**. Rovněž se uvádí, že uplatňování soukromého práva je nezávislé na uplatňování práva veřejného.

Soukromé právo chrání důstojnost a svobodu člověka i jeho přirozené právo brát se o vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny nebo lidí jemu blízkých takovým způsobem, jenž nepůsobí bezdůvodně újmu druhým (§ 3 odst. 1 občanského zákoníku).

To, že je zákoník práce součástí soukromého práva, vyplývá rovněž z ustanovení § 2401 občanského zákoníku.

Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek (rozuměj dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti). Jiným zákonem, který občanský zákoník předpokládá, se rozumí zákoník práce.

Na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele (rozuměj na pracovněprávní vztahy) se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o ochraně spotřebitele.

Pro pracovněprávní vztahy v plném rozsahu platí rovněž ustanovení § 2 občanského zákoníku. **Každé ustanovení soukromého práva lze vykládat jenom ve shodě s Listinou základních práv a svobod (usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb.) a ústavním pořádkem vůbec, se zásadami, na nichž spočívá občanský zákoník, jakož i s**

* Jde o vládní návrh zákona tisk 903.



trvalým zřetelem k hodnotám, které se tím chrání. Rozejde-li se výklad jednotlivého ustanovení pouze podle jeho slov s tímto příkazem, musí mu ustoupit.

Zákonnému ustanovení nelze přikládat jiný význam, než jaký plyne z vlastního smyslu slov v jejich vzájemné souvislosti a z jasného úmyslu zákonodárce; nikdo se však nesmí dovolávat slov právního předpisu proti jeho smyslu.

Výklad a použití právního předpisu nesmí být v rozporu s dobrými mravy a nesmí vést ke krutosti nebo bezohlednosti urážející obyčejné lidské cítění.

Pro pracovněprávní vztahy je důležité rovněž to, že **každý má povinnost jednat v právním styku poctivě, že nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého nebo protiprávního činu, ani že nikdo nesmí těžit z protiprávního stavu, který vyvolal nebo nad kterým má kontrolu (§ 6 občanského zákoníku).**

Z vyvratitelné právní domněnky, kterou obsahuje ustanovení § 7 občanského zákoníku, vyplývá, že se má za to, že ten, kdo jednal určitým způsobem, jednal poctivě a v dobré víře.

Zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany, jak stanoví § 8 občanského zákoníku, což plně platí i v pracovněprávních vztazích.

II. Podpurná (subsidiární) působnost občanského zákoníku

Občanský zákoník je základním zákonem soukromého práva. Není jediným zákonem, který upravuje soukromoprávní vztahy. Z ustanovení § 9 odst. 2 věty první občanského zákoníku vyplývá, že **soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy.**

Důvodová zpráva k návrhu občanského zákoníku¹ uvádí: „*Navržené ustanovení vyjadřuje vůdčí pravidlo, že občanský zákoník je kodex, těžiště veškerého soukromého práva, k němuž se sbíhají a pod jehož vlivem jsou i všechna soukromoprávní ustanovení, byť je obsahují jiné zákony nebo další předpisy. To přirozeně není dáno tím, že by zákoník (kodex) byl formálně předpisem vyšší právní síly než „obyčejný“ zákon – neboť z hlediska jeho právní síly je i zákoník obyčejným zákonem – ale předmětem úpravy občanského zákoníku a principem subsidiarity, tj. pravidlem, že ustanovení občanského zákoníku jsou aplikována na soukromoprávní poměry osob potud, pokud je neupravují speciální zákony.*“.

Pracovněprávní vztahy upravuje především zákoník práce. Pokud některé záležitosti zákoník práce neupravuje, postupuje se podle příslušných ustanovení občanského zákoníku.

Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce; nelze-li použít zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, jak to vyplývá z ustanovení § 4 zákoníku práce. Jde o vyjádření podpurné působnosti občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, která bývá označována jako subsidiarita. Použití pojmu subsidiarita však není zcela přesné. Subsidiaritou se rozumí princip, podle něhož má být každá aktivita státu a společnosti jen podpurná, to je jen v takových úkolech, na

¹ Eliáš, K. a kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: Sagit, 2012, s. 69.

² Kraus, J. a kolektiv: Nový akademický slovník cizích slov, Academia, Praha 2007, s. 756.



jejichž řešení nemůže nižší jednotka stačit². Jinak řešeno jde o respektování pravomocí organizačně nižších úrovní.

To, že se má při aplikaci pracovněprávních vztahů používat podpůrně občanský zákoník, vyplývá již z nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb. Až do 31. prosince 2011 však v zákoníku práce tato výslovná právní úprava chyběla.

B. Závislá práce a základní pracovněprávní vztahy

I. Závislá práce

V porovnání s prvním zákoníkem práce vymezuje zákoník práce předmět své právní úpravy. Na prvním místě se jedná o **úpravu právních vztahů vznikajících při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli**. Tyto vztahy jsou pracovněprávními vztahy [§ 1 odst. 1 písm. a) zákoníku práce].

Vycházejíc z ustanovení čl. 9 Listiny základních práv a svobod, nejde-li o ústavně taxativně uvedené výjimky, závislá práce nesmí být konána jako nucená nebo povinná. **Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám**. Stejný požadavek vyplývá z Úmluvy Mezinárodní organizace práce o nucené nebo povinné práci č. 29/1930 (sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 506/1990 Sb.).

Závislou práci vymezuje zákoník práce jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě (§ 2 zákoníku práce).

Vymezení závislé práce vyjadřuje legální definici, která navazuje na teoretické východisko; toto vymezení vyjadřuje zvláštnosti pracovněprávních vztahů.

V legální definici závislé práce jsou vyjádřeny její **znaky** a **podmínky**, za kterých je vykonávána.

1. Znaky závislé práce

a) Závislá práce je vykonávána **ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance**; závislá práce se uskutečňuje prostřednictvím závazných pokynů vydávaných příslušným vedoucím zaměstnancem [viz § 11, § 301 písm. a) a § 302 písm. a) zákoníku práce].

Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky ČR (státu).

Zaměstnanci jsou povinni pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci.



Vedle povinností řadových zaměstnanců jsou **vedoucí zaměstnanci** povinni řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky.

b) Zaměstnanec nevykonává závislou práci svým jménem, nýbrž jménem zaměstnavatele (viz § 6, § 7 a § 9 zákoníku práce).

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se právně zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba právně zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

c) Zaměstnanec je povinen řídit se pokyny zaměstnavatele [viz § 11 a § 38 odst. 1 písm. a) a § 38 odst. 2 zákoníku práce].

Od vzniku pracovního poměru **zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci** podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.

Pro pracovní poměr založený jmenováním platí ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou.

d) Závislá práce je pro zaměstnavatele vykonávána zaměstnancem **osobně** [viz § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce].

Ode dne vzniku pracovního poměru je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

2. Podmínky výkonu závislé práce

a) Závislá práce musí být vykonávána za **mzdu, plat nebo odměnu za práci konanou na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr** – dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti (viz § 109 až § 150 zákoníku práce).

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti za podmínek stanovených zákoníkem práce, nestanoví-li zákoník práce nebo zvláštní právní předpis jinak.

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak.

Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- Česká republika (stát),
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo



- regionální rada regionu soudržnosti,

s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

b) Závislá práce musí být vykonávána **na náklady a odpovědnost zaměstnavatele** (viz § 2914 občanského zákoníku).

Kdo při své činnosti použije zmocněnce, **zaměstnance** nebo jiného pomocníka, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám. Zavázal-li se však někdo při plnění jiné osoby provést určitou činnost samostatně, nepovažuje se za pomocníka; pokud ho však tato jiná osoba nepečlivě vybrala nebo na něho nedostatečně dohlížela, ručí za splnění jeho povinnosti k náhradě škody.

c) Závislá práce musí být vykonávána **v pracovní době** [viz § 78 odst. 1 písm. a) a § 95 zákoníku práce].

Pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat; odměna za tuto dobu nepřisluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

d) Závislá práce musí být vykonávána na **pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě**.

Pojem **pracoviště** není v zákoníku práce vymezen. **Z povahy tohoto pojmu lze však dovodit, že pracovištěm je třeba rozumět místo, které je zaměstnavatelem zaměstnanci určeno k tomu, aby na něm konal závislou práci, tzn., že se bude jednat o místo v závislosti na povaze vykonávané práce a pracovních podmínkách.**

Jiným dohodnutým místem může být takové místo, o kterém se smluvní strany dohodly na tom, že na něm bude závislá práce konána. Může se jednat např. o byt zaměstnance (zaměstnanec pracující doma), jestliže se tak smluvní strany dohodly.

Na pracovněprávní vztahy **zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele**, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje (§ 317 zákoníku práce)*.

II. Agenturní zaměstnávání a závislá práce

Na základě právní fikce se za závislou práci podle § 2 zákoníku práce považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (viz zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci

* Vládní návrh zákona tisk 903 obsahuje změnu, pokud jde o výkon práce z jiného místa, než z pracoviště zaměstnavatele.



dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem (§ 307a zákoníku práce).

III. Zákaz výkonu závislé práce

1. Podle ustanovení § 34 občanského zákoníku je zakázána závislá práce nezletilých mladších, než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem. Jiným právním předpisem je zákon o zaměstnanosti.

2. Základní pracovněprávní vztah uvedený v § 3 zákoníku práce nemůže být mezi manžely nebo partnery (§ 318 zákoníku práce); toto ustanovení je kogentní.

Podobnou právní úpravu obsahovalo do 31. prosince 2006 ustanovení § 269 zákoníku práce 1965. Stanovilo však jen, že pracovněprávní vztah nemůže vzniknout mezi manžely. Netýkalo se případů, kdy manželství bylo uzavřeno až po založení (vzniku) pracovněprávního vztahu, zejména po vzniku pracovního poměru, když se např. zaměstnavatel – fyzická osoba oženil se zaměstnankyní, která pro něho pracovala.

Účinná právní úprava je přesnější. Vyžaduje, aby základní pracovněprávní vztah (pracovní poměr nebo dohoda o práci konané mimo pracovní poměr) nemohla ani být, tzn. existovat mezi manžely.

Z důvodu existence majetkového společenství manželů právní úprava stanoví nepřipustnost pracovněprávního vztahu mezi manžely. Pracovní poměr zaniká dnem uzavření manželství; zaniká pro faktickou nemožnost jeho dalšího naplňování, protože to zákon nedovoluje. Z ustanovení § 2006 odst. 1 občanského zákoníku, který upravuje nemožnost plnění, vyplývá, že stane-li se dluh (výkon závislé práce) po vzniku závazku nesplnitelným, zaniká závazek pro nemožnost plnění. Tato právní úprava se týká následné nemožnosti plnění, jež je trvalá a nastala až po vzniku závazku.

Je-li předmět závazku nemožný od počátku, tedy už v době vzniku právního jednání, nemůže vzniknout platný závazek, neboť smlouva zavazující k nemožnému plnění je neplatná (viz § 580 odst. 2 občanského zákoníku).

To znamená, že ode dne vzniku manželství není možné v základním pracovněprávním vztahu mezi jeho dřívějšími smluvními stranami, pozdějšími manžely, dál pokračovat. Jedná se o zákonnou nemožnost v dalším pokračování. Důsledkem porušení stanoveného zákazu by byl faktický základní pracovněprávní vztah, který by bylo třeba posuzovat podle ustanovení občanského zákoníku o bezdůvodném obohacení. Dojde-li např. mezi zaměstnavatelem – fyzickou osobou a zaměstnankyní, která pro něho pracuje, např. v pracovním poměru, k uzavření manželství, je potřebné považovat další pokračování pracovního poměru za protiprávní, a to s důsledky od uzavření manželství, tzn. ex nunc. Je bez právního významu posuzovat případné další pokračování v základním pracovněprávním vztahu za relativně neplatné právní jednání s tím, že pokud proti vzniklému protiprávnímu stavu nebude u soudu nikdo protestovat, nic se neděje.

Jestliže jeden z manželů pomáhá druhému manželu při jeho podnikání, bude třeba takovou činnost posuzovat nikoli jako vztah pracovněprávní. Novelou zákoníku práce



provedenou zákonem č. 362/2007 Sb. bylo ustanovení doplněno slovy „nebo partnery“. Tzn., že to, co se vztahuje na manžele, platí rovněž o partnerech podle zákona o registrovaném partnerství.

IV. Základní pracovněprávní vztahy

Základní pracovněprávní vztahy vymezuje zákoník práce v § 3. Základními pracovněprávními vztahy jsou **pracovní poměr** a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (**dohoda o provedení práce** nebo **dohoda o pracovní činnosti**).

Výslovně je stanoveno, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. V této souvislosti se např. odkazuje na zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Pokud jde o tyto zákony, je potřebné poznamenat, že se jedná o právní předpisy veřejného práva, nikoli soukromého práva.

Naproti tomu zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů, který obsahuje odchylky od úpravy pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce (odchylky od soukromého práva), patří do oboru soukromého práva.

Pracovní poměr podle toho, jak ho zákoník práce upravuje, je potřebné považovat za dominantní základní pracovněprávní vztah, v němž má být závislá práce konána. Podle ustanovení § 74 odst. 1 zákoníku práce má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. **Každý zaměstnavatel, včetně zaměstnavatelů v zemědělské výrobě, může k plnění svých úkolů používat jak pracovní poměr, tak i některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.** Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zákoník práce oproti zákoníku práce 1965 oprostil od zpříšňujících podmínek.

C. Smluvní strany

Bylo již uvedeno, že smluvními stranami v základních pracovněprávních vztazích jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Jejich právní osobnost (právní způsobilost) od 1. ledna 2014 však neupravuje zákoník práce, ale občanský zákoník. Občanský zákoník upravuje osobní stav osob (§ 9 odst. 1 občanského zákoníku).

I. Obecné vymezení

Způsobilost k právům a povinnostem znamená možnost daného subjektu mít práva a povinnosti³.

Způsobilost k právům a povinnostem znamená možnost daného subjektu mít práva a povinnosti⁴.

³ Gerloch, A.: Teorie práva, 3. rozšířené vydání. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., Plzeň 2004, s. 174.

⁴ Gerloch, A.: Teorie práva, 3. rozšířené vydání. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., Plzeň 2004, s. 174.



1. Osoby

Podle § 18 občanského zákoníku je osoba **fyzická** nebo **právnícká**.

2. Právní osobnost a svéprávnost

Právní osobnost je způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti (§ 15 odst. 1 občanského zákoníku).

Svéprávnost je podle § 15 odst. 2 občanského zákoníku způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat).

Právní osobnosti ani svéprávnosti se nikdo nemůže vzdát ani zčásti; učiní-li tak, nepřihlíží se k tomu (§ 16 občanského zákoníku).

3. Práva a povinnosti

Práva může mít a vykonávat jen osoba. **Povinnost** lze uložit jen osobě a jen vůči ní lze plnění povinnosti vymáhat. Zřídí-li někdo právo nebo uloží-li povinnost tomu, co osobou není, přičte se právo nebo povinnost osobě, které podle povahy právního případu náleží (§ 17 občanského zákoníku).

II. Zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu

Zaměstnanec je člověk – fyzická osoba. Člověk se zaměstnancem stává tím, že na sebe na základě právního jednání (podle pracovní smlouvy, dohody o práci konané mimo pracovní poměr nebo jmenování na vedoucí pracovní místo) převzal pracovní závazek k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele.

Podle ustanovení § 23 občanského zákoníku **člověk má právní osobnost od narození až do smrti**.

Každý člověk odpovídá za své jednání, je-li s to posoudit je a ovládnout. Kdo se vlastní vinou přivede do stavu, v němž by jinak za své jednání odpovědný nebyl, odpovídá za jednání v tomto stavu učiněná (§ 24 občanského zákoníku).

Plně svéprávným se člověk stává zletilostí. Zletilosti se nabývá dovršením **osmnáctého roku věku**. Před nabytím zletilosti se plně svéprávnosti nabývá přiznáním svéprávnosti, nebo **uzavřením manželství**. Svěprávnost nabytá uzavřením manželství se neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné (§ 30 občanského zákoníku).

Podle § 35 občanského zákoníku se může **nezletilý, který dovršil 15 let, zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku**. Jiným právním předpisem je zákoník práce. V občanském zákoníku jde o novou právní úpravu, která nabyla účinnosti dnem 28. února 2017. Tato právní úprava se přiblížila úpravě, kterou zákoník práce obsahoval do 31. prosince 2013 v ustanovení § 6, protože byla zrušena možná ingerence zákonného zástupce do pracovního poměru nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr nezletilého.



Školní docházka je povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku. Povinná školní docházka začíná počátkem školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dosáhne šestého roku věku, pokud mu není povolen odklad. Dítě, které dosáhne šestého roku věku v době od září do konce června příslušného školního roku, může být přijato k plnění povinné školní docházky již v tomto školním roce, je-li přiměřeně tělesně i duševně vyspělé, a požádá-li o to jeho zákonný zástupce (§ 36 odst. 1 a 3 zákona č. 561/2004 Sb. (školní zákon)).

III. Zaměstnavatel v základním pracovněprávním vztahu

1. Fyzická osoba jako zaměstnavatel

Úprava § 31 občanského zákoníku vychází z vyvratitelné právní domněnky, když stanoví, že se má za to, že **každý nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, je způsobilý k právním jednáním co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku.** Toto ustanovení bude praktické v případě, že nezletilý zdědil po podnikateli **obchodní závod** (viz § 420 a 502 občanského zákoníku). Obchodním závodem se rozumí organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti. Má se za to, že tento závod tvoří vše, co zpravidla slouží k jeho provozu.

Z ustanovení § 33 občanského zákoníku vyplývá, že **udělí-li zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. K platnosti souhlasu se vyžaduje přivolení soudu.** Přivolení soudu nahrazuje podmínku určitého věku, je-li stanovena pro výkon určité výdělečné činnosti jiným právním předpisem. **Souhlas může zákonný zástupce odvolat jen s přivolením soudu.**

Zákon č. 455/1991 Sb. (živnostenský zákon) v § 6 odst. 1 určuje, že všeobecnými podmínkami provozování živnosti fyzickými osobami, pokud živnostenský zákon nestanoví jinak, jsou

- **plná svéprávnost**, kterou lze nahradit přivolením soudu k souhlasu zákonného zástupce nezletilého k samostatnému provozování podnikatelské činnosti, a
- **bezúhonnost.**

V poznámce pod čarou č. 58 odkazuje živnostenský zákon na ustanovení § 33 občanského zákoníku.

Z povahy věci je však zřejmé, že nezletilec, který nedokončil povinnou školní docházku, se zaměstnavatelem nestane.

Nezletilý se může stát zaměstnavatelem patrně i podle ustanovení § 37 občanského zákoníku. Navrhne-li nezletilý, který není plně svéprávný, aby mu soud přiznal svéprávnost, soud návrhu vyhová, pokud nezletilý dosáhl věku 16 let, pokud je osvědčena jeho schopnost sám se živit a obstarat si své záležitosti a pokud s návrhem souhlasí zákonný zástupce nezletilého. V ostatních případech soud vyhová návrhu, je-li to z vážných důvodů v zájmu nezletilého. Za stanovených podmínek soud přizná nezletilému svéprávnost i na návrh jeho zákonného zástupce, pokud nezletilý s návrhem souhlasí.

1. 1. Jednání za fyzickou osobu jako zaměstnavatele



Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou jedná v pracovněprávních vztazích přímo, tzn. svým jménem a na svou odpovědnost.

2. Právní osoba jako zaměstnavatel

Zaměstnavateli mohou jak právnické osoby soukromého práva, právnické osoby veřejného práva, jakož i Česká republika (stát).

Právnická osoba je organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právnická osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou. Právnické osoby veřejného práva podléhají zákonům, podle nichž byly zřízeny; ustanovení tohoto zákona se použijí jen tehdy, slučuje-li se to s právní povahou těchto osob (§ 20 občanského zákoníku).

Občanský zákoník v § 21 občanského zákoníku stanoví, že Česká republika (stát) se v oblasti soukromého práva považuje za právnickou osobu. Jiný právní předpis stanoví, jak stát právně jedná.

Za Českou republiku (stát) v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává (§ 9 zákoníku práce).

Podle ustanovení § 3 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, organizačními složkami státu jsou ministerstva a jiné správní úřady státu, Ústavní soud, soudy, státní zastupitelství, Nejvyšší kontrolní úřad, Kancelář prezidenta republiky, Úřad vlády České republiky, Kancelář Veřejného ochránce práv, Akademie věd České republiky, Grantová agentura České republiky a jiná zařízení, o kterých to stanoví zvláštní právní předpis anebo zákon o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích; obdobné postavení jako organizační složka státu má Kancelář Poslanecké sněmovny a Kancelář Senátu. **Organizační složka není právnickou osobou.** Tím není dotčena její působnost nebo výkon předmětu činnosti podle zvláštních právních předpisů a její jednání v těchto případech je jednáním státu. Organizační složka je účetní jednotkou, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis anebo zákon o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích. Pravidla financování organizačních složek upravují zvláštní právní předpisy.

Podle § 118 občanského zákoníku právnická osoba má právní osobnost od svého vzniku do svého zániku. Právnickou osobu lze ustavit zakladatelským právním jednáním, zákonem, rozhodnutím orgánu veřejné moci, popřípadě jiným způsobem, který stanoví jiný právní předpis (§ 122 občanského zákoníku).

Zakladatelské právní jednání určí alespoň název, sídlo právnické osoby, předmět činnosti, jaký má právnická osoba statutární orgán a jak se vytváří, nestanoví-li to zákon přímo. Určí též, kdo jsou první členové statutárního orgánu. Pro zakladatelské právní jednání se vyžaduje písemná forma (§ 123 občanského zákoníku).

Právnická osoba vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku. Je-li právnická osoba zřízena zákonem, vzniká dnem nabytí jeho účinnosti, nestanoví-li zákon den pozdější. Zákon stanoví, ve kterých dalších případech není zápis do veřejného rejstříku potřebný ke vzniku právnické osoby. Zákon stanoví, ve kterých případech je k založení nebo ke vzniku právnické osoby potřebné rozhodnutí orgánu veřejné moci (§ 126 občanského zákoníku). Veřejný rejstřík se řídí zákonem č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.



Ustanovení § 127 občanského zákoníku umožňuje, že za právnickou osobu lze jednat jejím jménem již před jejím vznikem. Kdo takto jedná, je z tohoto jednání oprávněn a zavázán sám; jedná-li více osob, jsou oprávněny a zavázány společně a nerozdílně. Právnická osoba může účinky těchto jednání pro sebe do tří měsíců od svého vzniku převzít. V takovém případě platí, že je z těchto jednání oprávněna a zavázána od počátku. Převezme-li je, dá dalším zúčastněným najevo, že tak učinila.

Z rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 588/94 vyplývá, že jednání o uzavření pracovních smluv mezi zakladatelem obchodní společnosti nebo některými z nich a zaměstnanci v době mezi založením a vznikem obchodní společnosti, pokud předmětem těchto pracovních smluv je práce pro společnost, jsou jednáními ve věcech souvisejících se vznikem obchodní společnosti a závazky z nich vzniklé přecházejí na obchodní společnost okamžikem jejího vzniku, pokud je tato společnost do 3 měsíců neodmítne.

Prohlásí-li soud právnickou osobu za neplatnou, nemá to vliv na práva a povinnosti, jichž nabyla (§ 129 a § 131 občanského zákoníku).

2. 1. Jednání za právnickou osobu jako zaměstnavatele

Kdo právnickou osobu zastupuje, dá najevo, co ho k tomu opravňuje, neplyne-li to již z okolností. Kdo za právnickou osobu podepisuje, připojí k jejímu názvu svůj podpis, popřípadě i údaj o své funkci nebo o svém pracovním zařazení (§ 161 občanského zákoníku).

Statutárním orgánu náleží veškerá působnost, kterou zakladatelské právní jednání, zákon nebo rozhodnutí orgánu veřejné moci nesvěří jinému orgánu právnické osoby (§ 163 občanského zákoníku).

Člen statutárního orgánu může zastupovat právnickou osobu ve všech záležitostech (§ 164 odst. 1 občanského zákoníku).

Podle § 167 občanského zákoníku platí, že za právnickou osobu zavazuje protiprávní čin, kterého se při plnění svých úkolů dopustil člen voleného orgánu, **zaměstnanec** nebo jiný její zástupce vůči třetí osobě.

Statutárním orgánem veřejné obchodní společnosti jsou všichni společníci, splňují-li zákonem o obchodních korporacích stanovení požadavky. Společenská smlouva může určit, že statutárním orgánem jsou pouze někteří společníci, jestliže splňují zákonem o obchodních korporacích stanovení požadavky nebo jeden z nich [§ 106 odst. 1 zákona č. 90/2012 Sb. (zákon o obchodních korporacích)].

Statutárním orgánem komanditní společnosti jsou všichni komplementáři, splňují-li zákonem o obchodních korporacích stanovení požadavky. Společenská smlouva může určit, že statutárním orgánem jsou pouze někteří z komplementářů, jestliže splňují zákonem o obchodních korporacích stanovení požadavky nebo jeden z nich (§ 125 odst. 1 zákona o obchodních korporacích).

Statutárním orgánem společnosti s ručením omezeným je jeden nebo více jednatelů. Určí-li tak společenská smlouva, tvoří více jednatelů kolektivní orgán (§ 194 zákona o obchodních korporacích).

Statutárním orgánem akciové společnosti je představenstvo (§ 435 odst. 1 zákona o obchodních korporacích).



Statutárním orgánem družstva je představenstvo (§ 705 zákona o obchodních korporacích).

Právníckou osobu **zastupují její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci**; přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti. Co je stanoveno o zastoupení právnické osoby zaměstnancem, platí obdobně pro zastoupení právnické osoby jejím členem nebo členem jiného orgánu nezapsaného do veřejného rejstříku. Omezení zástupčího oprávnění vnitřním předpisem právnické osoby má účinky vůči třetí osobě, jen muselo-li jí být známo (§ 166 občanského zákoníku).

IV. Zastoupení smluvních stran

1. Obecné vymezení

Obecné záležitosti týkajícího se zastoupení, které vztahuje i na pracovněprávní vztahy obsahují ustanovení § 436 až 440 občanského zákoníku.

Kdo je oprávněn právně jednat jménem jiného, je jeho zástupcem; ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému. Není-li zřejmé, že někdo jedná za jiného, platí, že jedná vlastním jménem. Je-li zástupce v dobré víře nebo musel-li vědět o určité okolnosti, přihlíží se k tomu i u zastoupeného; to neplatí, jedná-li se o okolnost, o které se zástupce dozvěděl před vznikem zastoupení. Není-li zastoupený v dobré víře, nemůže se dovolat dobré víry zástupce.

Zastoupit jiného nemůže ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného, ledaže při smluvním zastoupení zastoupený o takovém rozporu věděl nebo musel vědět. Jednal-li zástupce, jehož zájem je v rozporu se zájmem zastoupeného, s třetí osobou a věděla-li tato osoba o této okolnosti nebo musela-li o ní vědět, může se toho zastoupený dovolat. Má se za to, že tu je rozpor v zájmech zástupce a zastoupeného, pokud zástupce jedná i za tuto třetí osobu nebo pokud jedná ve vlastní záležitosti.

Zástupce jedná osobně. Dalšího zástupce může pověřit, je-li to se zastoupeným ujednáno nebo vyžaduje-li to nutná potřeba, odpovídá však za řádný výběr jeho osoby.

Má-li zastoupený pro tutéž záležitost více zástupců, má se za to, že každý z nich může jednat samostatně.

Překročil-li zástupce zástupčí oprávnění, zavazuje právní jednání zastoupeného, pokud překročení schválí bez zbytečného odkladu. To platí i v případě, kdy za jiného právně jedná osoba, která k tomu není oprávněna. Není-li právní jednání bez zbytečného odkladu schváleno, je osoba, která právně jednala za jiného, zavázána sama. Osoba, se kterou bylo jednáno a která byla v dobré víře, může na jednajícím požadovat, aby splnil, co bylo ujednáno, anebo aby nahradil škodu.

2. Smluvní zastoupení

Obecné ustanovení týkajícího se smluvního zastoupení, které vztahuje i na pracovněprávní vztahy obsahují ustanovení § 441 až 449 občanského zákoníku.

Ujedná-li si to strany, zastupuje jedna z nich druhou v ujednaném rozsahu jako zmocněnec. Zmocnitel uvede rozsah zástupčího oprávnění v plné moci. Netýká-li se zastoupení jen určitého právního jednání, udělí se plná moc v písemné formě. Vyžaduje-li se pro právní jednání zvláštní forma, udělí se v téže formě i plná moc.



Zmocnitel se nemůže vzdát práva odvolat zmocnění, ujednají-li si však strany pro jeho odvolání určité důvody, nelze zmocnění odvolat z jiného důvodu. To neplatí, má-li zmocnitel pro odvolání zmocnění zvlášť závažný důvod.

Při zmocnění právnické osoby náleží výkon zástupčího oprávnění do působnosti jejího statutárního orgánu. K výkonu zastoupení je oprávněna i osoba, kterou statutární orgán určí.

Kdo vlastní vinou vyvolá u třetí osoby domněnku, že zmocnil někoho jiného k právnímu jednání, nemůže se dovolat nedostatku zmocnění, byla-li třetí osoba v dobré víře a mohla-li rozumně předpokládat, že zmocnění bylo uděleno. Dal-li zmocnitel jiné osobě najevo, že zmocněnce zmocnil k určitým právním jednáním, může se vůči ní dovolat, že zmocnění později zaniklo, jen pokud jí to před zmocněncovým jednáním oznámil, nebo pokud tato osoba při zmocněncově jednání o zániku věděla.

Jednala-li jako zástupce osoba nezpůsobilá v příslušné záležitosti sama právně jednat, nelze se toho dovolat vůči tomu, kdo o této skutečnosti nevěděl ani nemohl vědět.

Překročil-li zmocněnec zástupčí oprávnění a nesouhlasí-li s tím zmocnitel, oznámí to osobě, se kterou zmocněnec právně jednal, bez zbytečného odkladu poté, co se o právním jednání dozvěděl. Neučiní-li to, platí, že překročení schválil; to neplatí, pokud osoba, s níž zástupce právně jednal, měla a mohla z okolností bez pochybností poznat, že zmocněnec zástupčí oprávnění zjevně překračuje.

Jsou-li pokyny zmocnitele obsaženy v plné moci a musely-li být známy osobě, vůči níž zmocněnec jednal, považuje se jejich překročení za porušení zástupčího oprávnění.

Zmocnění zanikne vykonáním právního jednání, na které bylo zastoupení omezeno; zmocnění zanikne i v případě, že je zmocnitel odvolá nebo zmocněnec vypoví. Zemře-li zmocněnec nebo zmocnitel, nebo je-li některým z nich právnická osoba a zanikne-li, zanikne i zmocnění, ledaže bylo ujednáno něco jiného. Dokud není odvolání zmocněnci známo, má jeho právní jednání tytéž účinky, jako by zmocnění ještě trvalo. Toho se však nemůže dovolat strana, která o odvolání zmocnění věděla, nebo měla a mohla vědět.

Zemře-li zmocnitel nebo vypoví-li zmocněnec zmocnění, učiní zmocněnec ještě vše, co nesnese odkladu, aby zmocnitel nebo jeho právní nástupce neutrpěl újmu. Jeho právní jednání má tytéž účinky, jako by zmocnění ještě trvalo, neodporuje-li tomu, co nařídil ještě zmocnitel nebo jeho právní nástupce. Zmocněnec vydá bez zbytečného odkladu po zániku zmocnění vše, co mu zmocnitel propůjčil, popřípadě co pro zmocnitele získal. Zemřel-li zmocněnec, má vůči zmocniteli tuto povinnost každý, kdo má tyto věci u sebe.

3. Prokura

Právní úpravu prokury obsahují ustanovení § 450 až 456 občanského zákoníku.

Udělením prokury zmocňuje podnikatel zapsaný v obchodním rejstříku prokuristu k právním jednáním, ke kterým dochází při provozu **obchodního závodu**, popřípadě pobočky, a to i k těm, pro která se jinak vyžaduje zvláštní plná moc. Zcizit nebo zatížit nemovitou věc je však prokurista oprávněn, je-li to výslovně uvedeno. Při udělení prokury musí být výslovně uvedeno, že jde o prokuru. Uděluje-li podnikatel prokuru pro některou pobočku svého obchodního závodu nebo pro některý z několika svých obchodních závodů, označí výslovně



pobočku nebo obchodní závod.

Prokurista není oprávněn přenést prokuru na někoho jiného ani udělit další prokuru; k opačným ujednáním se nepřihlíží.

Je zakázáno udělit prokuru právnické osobě. Je-li prokura udělena několika osobám, zastupuje každá z nich podnikatele samostatně, ledaže je při udělení prokury určeno něco jiného.

Omezení prokury vnitřními pokyny nemá účinky vůči třetím osobám, i když bylo zveřejněno.

Prokurista vykonává prokuru s péčí řádného hospodáře.

Prokurista se podepisuje tak, že k firmě podnikatele připojí svůj podpis a údaj označující prokuru; byla-li prokura udělena pro jednotlivou pobočku nebo jeden z více obchodních závodů, připojí také údaj označující pobočku nebo obchodní závod.

Prokura zaniká i převodem nebo pachtěním obchodního závodu nebo pobočky, pro které byla udělena. Smrtí podnikatele prokura nezaniká, ledaže bylo ujednáno něco jiného.

D. Základní zásady soukromého práva a základní zásady pracovněprávních vztahů

I. Základní zásady soukromého práva

V § 3 odst. 2 a 3 občanského zákoníku se stanoví, že soukromé právo spočívá zejména na zásadách, že

- každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí,
- rodina, rodičovství a manželství požívají zvláštní zákonné ochrany,
- nikdo nesmí pro nedostatek věku, rozumu nebo pro závislost svého postavení utrpět nedůvodnou újmu; nikdo však také nesmí bezdůvodně těžit z vlastní neschopnosti k újmě druhých,
- daný slib zavazuje a smlouvy mají být splněny,
- vlastnické právo je chráněno zákonem a jen zákon může stanovit, jak vlastnické právo vzniká a zaniká, a
- nikomu nelze odepřít, co mu po právu náleží.

Soukromé právo vyvěrá také z dalších obecně uznaných zásad spravedlnosti a práva.

V důvodové zprávě k návrhu občanského zákoníku se k ustanovení § 3 odst. 2 občanského zákoníku uvádí, že jsou v něm koncentrovány ty právní zásady, k nimž osnova považuje za správné se soustředěně přihlásit. Sleduje se při nich hodnotová stupnice, k níž lne celá stavba zákoníku. Důraz na obecné zásady právní však osnova zákoníku podtrhla i na jiných místech a některé další zvláště zmiňuje jinde, např. zákaz šikany, ochranu dobré víry. Osnova zdůrazňuje též, že není v moci zákona kodifikovat všechny obecné právní zásady, a vystřihává se rizika svádět praxi k mylnému pojetí, že za závažné právní zásady zákoník uznává jen ty, na které pamatuje jejich výslovným pojmenováním. Z tohoto důvodu se v posledním odstavci



tohoto ustanovení podtrhává, že soukromé právo pramení také z dalších obecně uznaných zásad práva a spravedlnost⁵.

Hodnoty spojené s člověkem jako jednotlivcem, s jeho rodinným a manželským soužitím, ochranou slabších vyjadřuje závaznost slibu (daný slib zavazuje); sleduje situace, kdy i projev jedné osoby zavazuje jako původce (např. návrhem na uzavření smlouvy). Zásada smlouvy se mají plnit (*pacta sunt servanda*), klade důraz na ochranu vlastnictví ve vztahu k ustanovení § 1011 občanského zákoníku, podle kterého platí, že vše někomu patří, všechny jeho věci hmotné i nehmotné, je jeho vlastnictví. Výčet je uzavřen poukazem na právní zásadu dát každému, co mu patří [§ 3 odst. 2 písm. f) občanského zákoníku]⁶.

Z hlediska dalších zásad soukromého práva je důležité podtrhnout zásadu zákazu zneužití práva (viz § 8 občanského zákoníku), zásadu dobrých mravů (viz § 1 odst. 2, § 2 odst. 3, § 547 a 588 občanského zákoníku). Právní jednání musí obsahem a účelem odpovídat dobrým mravům i zákonu. Významná je rovněž zásada, že práva jsou psána pro bdělé, resp., že zákony jsou psány pro ty, kdo dovedou své právo uplatnit (*vigilantibus iura scripta sunt*)⁷.

Zásady soukromého práva se uplatňují podpůrně spolu se zásadami základními zásadami pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce.

II. Základní zásady pracovněprávních vztahů

Zákoník práce v § 1a odst. 1 stanoví, že **smysl a účel ustanovení zákoníku práce vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména**

- **zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,**
- **uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,**
- **spravedlivé odměňování zaměstnance,**
- **řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,**
- **rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.**

Právní úprava základních zásad pracovněprávních vztahů vyjadřuje aplikační přístupy zákoníku práce, které vztahují ke všem jeho ustanovením. Jsou jimi konstituována základní východiska aplikace právní úpravy pracovněprávních vztahů. Smyslem základních zásad pracovněprávních vztahů je vytýčení obecných a výstižných zásad, na nichž je vybudováno pracovní právo jako součást soukromého práva.

Základní zásady pracovněprávních vztahů mají normativní význam, nikoli pouze význam deklaratorní, jak tomu bylo v zákoníku práce 1965.

V základních zásadách pracovněprávních vztahů jsou vyjádřena primární pravidla, jimiž se řídí pracovněprávní vztahy za účelem realizace jejich základních cílů spočívajících v organizaci práce fyzické osoby jako zaměstnance a ve vytváření odpovídajících pracovních podmínek, jakož i nezbytné ochrany zaměstnance při výkonu závislé práce. Základní zásady pracovněprávních vztahů obsahuje zákoník práce proto, že obecná právní úprava obsažená v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod je obecná a není určena jen pro pracovněprávní

⁵ Eliáš, K. a kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: Sagit, 2012, s. 66.

⁶ Hůrka, P. a kol.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. Anag, 2014, 42.

⁷ MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1 – 117. Praha: Leges, 2013, s. 89.



vztahy. Ustanovení čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod stanoví, že „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“.

Výčet základních zásad pracovněprávních vztahů je demonstrativní (příkladný), protože nauka pracovního práva dovozuje existenci dalších zásad. Jde o významná interpretační pravidla pro použití právních norem nejen zákoníku práce, ale také právních předpisů vydaných k provedení zákoníku práce při realizaci vůle smluvních stran v pracovněprávních vztazích podle zásady „*co zákon nezakazuje, to dovoluje*“ neboli „*co není zakázáno, je dovoleno*“ (viz čl. 2 odst. 4 Ústavy a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod). **Základní zásady pracovněprávních vztahů musí být použity i při aplikaci právních norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.**

Vzhledem k tomu, že základní zásady pracovněprávních vztahů jsou uvedeny demonstrativně, budou se v pracovněprávních vztazích uplatňovat i další výslovně neuvedené zásady.

Jedná se např. o

- zásadu, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiných,
- zásadu, že pracovněprávní vztahy jsou vztahy konsensuálními a mohou vzniknout jen se souhlasem smluvních stran (fyzické osoby – zaměstnanci) a (fyzické osoby nebo právnické osoby – zaměstnavatele),
- zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popř. odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty,
- zásadu poskytování informací zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a zajištění projednání s nimi,
- zásadu seznamování zaměstnance s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy.

K § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce

V soukromém právu jsou uváděny dva přístupy. Rovnost stran a od účinnosti občanského zákoníku (1. ledna 2014) autonomie vůle stran.

V pracovněprávních vztazích po tom, co základní pracovněprávní vztah již vznikl a začal se naplňovat, vystupuje výrazně do popředí **nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance**.

Zaměstnanec je při výkonu závislé práce pro zaměstnavatele slabší smluvní stranou. Je proto na místě, aby zákon v pracovněprávních vztazích zabezpečoval zákonnou ochranu postavení zaměstnance v jeho prospěch, protože možnost ochrany jeho práv – odhlédneme-li od kolektivní ochrany práv – je omezena.

K § 1a odst. 1 písm. b) zákoníku práce

Jedná se o akcentování významného ústavního práva, na které pamatuje čl. 28 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že zaměstnanci mají právo na uspokojivé pracovní podmínky a že příslušné podrobnosti má stanovit zákon. Tímto zákonem je zákoník práce. V části páté zákoníku práce je obsažena právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v jeho části desáté právní úprava péče o zaměstnance.



K § 1a odst. 1 písm. c) zákoníku práce

Z legální definici závislé práce (viz § 2 zákoníku práce) se podává, že tato práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu. Zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu odevzdává (prodává) zaměstnavateli svou pracovní sílu za mzdu, plat nebo odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti). Za vykonanou (odvedenou) musí zaměstnanec od zaměstnavatele dostat zaplacenou.

I tato zásada má svůj základ v čl. 28 Listiny základních práv a svobod, z něhož vyplývá, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci.

K § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce

Z právních povinností zaměstnance vyplývá, rovněž, že zaměstnanec je povinen pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci [§ 301 písm. a) zákoníku práce].

Protože závislá práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává, musí být zaměstnavatelem odměňována, musí mít rovněž zaměstnavatel právo na to, aby výkon práce zaměstnance byl v souladu se zájmy zaměstnavatele, které jsou oprávněné.

Tyto zájmy zaměstnavatele musí být také v souladu s právními předpisy. Zaměstnavatel není oprávněn dávat zaměstnanci protiprávní pokyny a vyžadovat na něm, aby se choval v rozporu s právními předpisy. Protiprávnímu pokynu zaměstnavatele není zaměstnanec povinen vyhovět a nesmí být za jeho nesplnění postihován. Není proto možné podřadit pod tuto základní zásadu protiprávní postup zaměstnavatele, protože to jeho zájmům momentálně vyhovuje. V této souvislosti se často používá pojmu, že zaměstnanec má být ve vztahu ke svému zaměstnavateli „loajální“. Slovo „loajální“ znamená oddaný, věrný zákonům, panovníkovi, vládě, režimu (někdy s odstínem hanlivosti) až podlézavost⁸. Zákoník práce záměrně nepoužil výrazu loajalita vzhledem k tomu, že podlézavost v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance a zaměstnavatele by neměla mít místo.

K § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce

Rovné zacházení akcentuje zákoník práce v části první hlavě IV pod nadpisem „**Rovné zacházení a zákaz diskriminace**“. Blíže tuto problematiku upravuje zákon č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon).

III. Veřejný pořádek a základní zásady pracovněprávních vztahů

1. Změna zákoníku práce provedená zákonem č. 303/2013 Sb. a zákonem č. 205/2015 Sb.

Ustanovení § 1a odst. 2 zákoníku práce, které odkazuje na kategorii veřejného pořádku, se do zákoníku práce dostalo zákonem č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, s účinností od 1. ledna 2014 a zákonem č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony, s účinností od 1. října 2015.

⁸ Kraus, J. a kolektiv: Nový akademický slovník cizích slov, Academia, Praha 2007, s. 487.



Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

Zákonem č. 205/2015 Sb. bylo ustanovení § 1a odst. 2 zákoníku práce doplněno rovněž o **spravedlivé odměňování zaměstnance**. Toto doplnění bylo na místě, zejména proto, že základním účelem výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu prodej pracovní síly zaměstnance zaměstnavateli za mzdu, plat nebo odměnu za práci z dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

1.1. Charakteristika mzdového výměru a platového výměru

Mzda zaměstnance může být sjednána ve smlouvě (viz § 113 odst. 1 zákoníku práce). Mzdu může být stanovena vnitřním předpisem anebo určena mzdovým výměrem (viz § 113 odst. 2 a 4 a § 305 zákoníku práce). Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel, a to podle zákoníku práce, nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy (viz § 20 a násl. zákoníku práce), popřípadě vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak (§ 122 odst. 1 zákoníku práce).

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný. V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Termín a místo výplaty je nutno v platovém výměru uvést, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti (§ 136 odst. 1 a 2 zákoníku práce).

2. Veřejný pořádek

V důvodové zprávě k návrhu občanského zákoníku se uvádí, že veřejný pořádek se osnova nepokouší blíže definovat, neboť to v právní normě není možné, stejně jako není možné právní normou definovat dobré mravy. Orientačně lze vyjít z pojetí, že veřejný pořádek prostupuje celé právo a zahrnuje pravidla, na nichž leží právní základy společenského řádu zdejší společnosti⁹.

Veřejný pořádek je možné nazírat v širším pojetí, tzn., že zahrnuje i dobré mravy nebo v užším pojetí. Užší pojetí veřejného pořádku vychází z toho, že jde o pravidla, na jejichž dodržování je třeba ve společnosti bezvýhradně trvat, avšak oproti širokému pojetí rozlišuje původ těchto pravidel, čímž se snaží vymezit veřejný pořádek oproti kategorii dobrých mravů.

⁹ Eliáš, K. a kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: Sagit, 2012, s. 62.



Veřejný pořádek užším pojetím představují jen ta pravidla, která mají svůj základ v právním řádu¹⁰.

3. Důsledky § 1a odst. 2 zákoníku práce ve vztahu k výkladu právního jednání

Kategorie veřejného pořádku je významná ve vztahu k § 547 občanského zákoníku, podle kterého právní jednání musí obsahem a účelem odpovídat dobrým mravům i zákonu, ale zejména vůči **ustanovení § 588 občanského zákoníku, z něhož plyne, že soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.**

Hlavní důvody neplatnosti právního jednání podle § 580 odst. 1 občanského zákoníku spočívají v tom, že neplatné je právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které **odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje**. Předním účelem zákoníku práce je poskytnutí zvláštní zákonné ochrany slabší smluvní straně [viz § 1a odst. 1 písm. a)], kterou je zaměstnanec. **Doplněním kategorie veřejného pořádku do § 1a odst. 2 zákoníku práce došlo k posílení posuzování právního jednání, jako právního jednání, které se může považovat za absolutně neplatné.**

E. Právní skutečnosti

I. Charakteristika

Důležitými právní pojmy jsou právní vztah, právní skutečnost, právní jednání, právní událost, právní domněnka a právní fikce.

1. Právní vztah

Právní vztah je společenský vztah mezi nejméně dvěma konkrétně určenými právními subjekty, upravený právními normami, v němž jeho účastníci jsou nositeli vzájemně spjatých subjektivních práv a právních povinností, které vznikají těmto subjektům přímo nebo zprostředkovaně na základě právních norem¹¹.

2. Právní skutečnost

Právní skutečností se rozumí okolnost, s níž právní norma spojuje vznik, změnu nebo zánik právního vztahu, to je subjektivních práv a právních povinností¹².

3. Právní jednání

¹⁰ MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1 – 117. Praha: Leges, 2013, s. 59.

¹¹ Gerloch, A.: Teorie práva, 3. rozšířené vydání. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., Plzeň 2004, s. 159.

¹² Gerloch, A.: Teorie práva, 3. rozšířené vydání. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., Plzeň 2004, s. 161.



Právní jednání lze charakterizovat jako projev vůle určitého právního subjektu, směřující ke vzniku, změně nebo zániku právního vztahu (těch práv a povinností, které s nimi normy práva spojují), jenž jsou v souladu s právem¹³.

4. Právní událost

Právní událost je druhem mimovolní právní skutečnosti, které nastávají objektivně (bez projevu vůle účastníků právního vztahu), přičemž následky, které jsou s ní spojeny (vznik, změna nebo zánik právního vztahu, to je oprávnění a povinnosti), jsou v souladu s normami práva¹⁴.

5. Právní domněnka

Právní domněnka je právní skutečnost, jejíž existenci právní norma předpokládá, přestože v konkrétním případě nejsou prokázány. Vychází ze skutečností, že jejich existence je pravděpodobná¹⁵.

Právní domněnky se rozlišují na vyvratitelné a nevyvratitelné.

5.1. Vyvratitelná právní domněnka

Vyvratitelná právní domněnka vychází z existence určité právní zkušenosti, ale právní norma připouští možnost prokázat opak; působí jako právní skutečnost tehdy, jestliže žádný z účastníků neprokazuje opak nebo pokud se mu nepodaří neexistenci právní domněnky prokázat.

5.2. Nevyvratitelná právní domněnka

U nevyvratitelné právní domněnky právní norma předpokládá určitou právní skutečnost, u níž v případě sporu vylučuje důkaz opaku.

6. Právní fikce

Za právní fikci se považuje druh právní skutečnosti v případech, kdy právní norma konstruuje takovou skutečnost, o které je patrné, že neexistuje¹⁶.

7. Podmínka

Podmínka (právní podmínka)¹⁷ jde o vedlejší ustanovení v právním jednání, kterým se následky právního jednání, zejména smlouvy, to je vznik, změna nebo zánik, činí závislými na skutečnosti, o níž jednající smluvní strany nevědí, zda se splní.

Pojmovým znakem podmínky je, aby se vztahovala na nejistou skutečnost, a to nejen budoucí, nýbrž i přítomnou nebo minulou, pokud je smluvním stranám neznámá. Právní podmínka může být kladná nebo záporná.

Podmínka by byla přípustná jen tehdy, jestliže ji nevyklučuje povaha realizovaného právního jednání a jeho právní úprava podle právní normy.

¹³ Gerloch, A.: Teorie práva, 3. rozšířené vydání. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., Plzeň 2004, s. 162.

¹⁴ Gerloch, A.: Teorie práva, 3. rozšířené vydání. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., Plzeň 2004, s. 165.

¹⁵ Štálmach, P., Kottbauer, A.: Lexikon – Pracovní právo, Sagit, Ostrava 2001, s. 257.

¹⁶ Štálmach, P., Kottbauer, A.: Lexikon – Pracovní právo, Sagit, Ostrava 2001, s. 258.

¹⁷ Štálmach, P., Kottbauer, A.: Lexikon – Pracovní právo, Sagit, Ostrava 2001, s. 194 a 195.



Podmínky se se rozlišují na podmínky odkládací (suspenzivní) nebo rozvazovací (rezolutivní).

7.1. Odkládací podmínka

Odkládací podmínkou je ta, kde vznik účinnosti právního jednání závisí na tom, zda se stanovená nejistá událost stane nebo stala, popř. zda se nestala nebo nestane. Ke vzniku, změně nebo zániku právního vztahu, práva nebo povinnosti dojde jen splněním odkládací podmínky.

7.2. Rozvazovací podmínka

O rozvazovací podmínku jde tehdy, kdy zánik právního jednání je závislý na tom, zda se určitá skutečnost stala nebo stane. Jestliže nejistá skutečnost, která je sjednána jako rozvazovací podmínka, nastala, popř. nenastala, právní účinky právního jednání zanikají. Nesplnění rozvazovací podmínky činí právní jednání nepodmíněným a jeho právní účinnost trvá dál.

7.3. Nemožná podmínka

K podmínce, která je nemožná, se nepřihlíží.

Podmínka (právní podmínka) se musí vztahovat vždy k právnímu jednání. Za právní podmínky nelze nikdy považovat právní úpravu stanovenou pro právní jednání v zákoníku práce, např. náležitosti stanovené pro výpověď z pracovního poměru nebo pro jeho okamžité zrušení.

Ustanovení o podmínkách se nevztahují také k právní úpravě pracovních podmínek zaměstnance.

8. Způsob právního jednání

Způsob právního jednání představuje významnou náležitost projevu vůle, která směřuje ke vzniku, změně nebo zániku právního vztahu, práva nebo povinnosti, jež musí splňovat zákonem stanovené náležitosti.

Projev vůle směřující k právnímu jednání může být realizován

- výslovně – pomocí slovního vyjádření. Výslovný projev vůle může být učiněn písemně nebo ústně;
- jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěla smluvní strana projevit. V tomto případě jde o takové jednání, z něhož lze podle okolností případu spolehlivě vyvodit, že bylo projeven určitého obsahu. V tomto případě jde o **konkludentní čin**.

Právní jednání, u kterých není stanovena povinně jejich forma, mohou být provedeny písemně, ústně, popř. konkludentně.

U právních jednání, u nichž je jako předpoklad jejich platnosti stanovena zákonem písemná forma, a není-li tato forma dodržena, to má za následek zpravidla neplatnost příslušného právního jednání.

II. Úprava právních skutečností podle občanského zákoníku se použije také v pracovněprávních vztazích



Na rozdíl od zákoníku práce 1965 platný a účinný zákoník práce právní skutečnosti neupravuje, ale pro pracovněprávní vztahy se podpůrně (viz § 4 zákoníku práce) vychází z právní úpravy podle občanského zákoníku.

Občanský zákoník v porovnání s občanským zákoníkem 1964, nepodává legální definici právního úkonu. Podle § 34 občanského zákoníku 1964, platilo, že „*Právní úkon je projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují.*“.

Podle důvodové zprávy k návrhu občanského zákoníku¹⁸ „*osnova rozdílně od § 34 současného zákoníku neaspiruje na definici právního úkonu. Navrhuje se se jen stanovit, jaké má právní jednání právní následky, přičemž z vazby tohoto ustanovení k § 551 plyne, že právně – tedy způsobem právem aprobovaným – jedná osoba projevující vůli konáním nebo opomenutím, a to, jak, jak je zřejmé z § 551 a násl., nejen vážně a svobodně, ale také dostatečně určitě a srozumitelně.*“.

1. Vymezení právního jednání

Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran (§ 545 občanského zákoníku).

2. Způsoby, jimiž lze právně jednat

Podle § 546 občanského zákoníku lze právně jednat konáním nebo opomenutím; může se tak stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co jednající osoba chtěla projevit.

3. Obsah a účel právního jednání

Právní jednání musí obsahem a účelem odpovídat dobrým mravům i zákonu (§ 547 občanského zákoníku).

4. Vznik, změna nebo zánik práva a podmínka

Vznik, změnu nebo zánik práv lze vázat na splnění podmínky. Je-li zánik práva nebo povinnosti vázán na nemožnou podmínku, nepřihlíží se k ní. Podmínka je **odkládací**, závisí-li na jejím splnění, zda právní následky jednání nastanou. Podmínka je **rozvazovací**, závisí-li na jejím splnění, zda právní následky již nastalé pomínou. Neplyne-li z právního jednání nebo jeho povahy něco jiného, má se za to, že podmínka je odkládací (§ 548 občanského zákoníku).

K splnění podmínky se nepřihlíží, způsobí-li její splnění záměrně osoba, která není oprávněna tak učinit a které je splnění podmínky na prospěch. Zmaří-li záměrně, aniž je k tomu oprávněna, splnění podmínky strana, které je nesplnění podmínky na prospěch, považuje se podmínka za splněnou (§ 549 občanského zákoníku).

5. Doložení času

Je-li k účinnosti právního jednání určena počáteční doba, použijí se obdobně § 548 a § 549 občanského zákoníku o odkládací podmínce. Omezí-li se účinnost právního jednání konečnou dobou, použijí se obdobně § 548 a § 549 občanského zákoníku o rozvazovací podmínce.

¹⁸ Eliáš, K. a kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: Sagit, 2012, s. 251.



6. Zdánlivé právní jednání

O právní jednání nejde, chybí-li vůle jednající osoby. O právní jednání nejde, nebyla-li zjevně projevena vážná vůle. O právní jednání nejde, nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jeho obsah ani výkladem. Byl-li projev vůle mezi stranami dodatečně vyjasněn, nepřihlíží se k jeho vadě a hledí se, jako by tu bylo právní jednání od počátku. K zdánlivému právnímu jednání se nepřihlíží (§ 551 až § 554 občanského zákoníku).

7. Výklad právních jednání

Právní jednání se posuzuje podle svého obsahu. Má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy (§ 555 občanského zákoníku).

Co je vyjádřeno slovy nebo jinak, vyloží se podle úmyslu jednajícího, byl-li takový úmysl druhé straně znám, anebo musela-li o něm vědět. Nelze-li zjistit úmysl jednajícího, přisuzuje se projevu vůle význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen. Při výkladu projevu vůle se přihlédne k praxi zavedené mezi stranami v právním styku, k tomu, co právnímu jednání předcházelo, i k tomu, jak strany následně daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají (§ 556 občanského zákoníku).

Občanský zákoník v § 557 stanoví, že připouští-li použitý výraz různý výklad, vyloží se v pochybnostech k tíži toho, kdo výrazu použil jako první. Tato úprava se však v pracovněprávních vztazích nepoužije, protože podle ustanovení § 18 zákoníku práce platí, že je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejprůzračnější [viz § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce].

8. Forma právního jednání

Občanský zákoník v § 559 stanoví, že každý má právo zvolit si pro právní jednání libovolnou formu, není-li ve volbě formy omezen ujednáním nebo zákonem.

K platnosti právního jednání učiněného v písemné formě se vyžaduje podpis jednajícího. Podpis může být nahrazen mechanickými prostředky tam, kde je to obvyklé. Jiný právní předpis stanoví, jak lze při právním jednání učiněném elektronickými prostředky písemnost elektronicky podepsat. Jedná-li více osob, vyžadují se jejich projevy na téže listině při právním jednání, kterým se zřizuje nebo převádí věcné právo k nemovité věci, anebo kterým se takové právo mění nebo ruší (§ 561 občanského zákoníku). **Pro pracovněprávní vztahy při jejich vzniku, změnách a rozvázání z toho vyplývá, že projevy vůle smluvních stran nemusejí být uvedeny na téže listině**, nestanoví-li zákon výslovně jinak. Tak je tomu v případě uzavření kolektivní smlouvy (viz § 27 odst. 2 zákoníku práce).

Písemná forma je zachována i při právním jednání učiněném elektronickými nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby. Má se za to, že záznamy údajů o právních jednáních v elektronickém systému jsou spolehlivé, provádějí-li se systematicky a poslopně a jsou-li chráněny proti změnám. Byl-li záznam pořízen při provozu závodu a dovolá-li se jej druhá strana k svému prospěchu, má se za to, že záznam je spolehlivý (§ 562 občanského zákoníku).

Pokud v písemné formě právně jedná ten, kdo nemůže číst a psát, ale je schopen seznámit s obsahem právního jednání pomocí přístrojů či speciálních pomůcek nebo prostřednictvím jiné osoby, kterou si zvolí, opatří listinu podpisem; není-li s to se podepsat, učiní namísto podpisu před alespoň dvěma svědky na listině rukou nebo jinak vlastní znamení,



ke kterému jeden ze svědků připiše jméno jednajícího (§ 563 odst. 1 občanského zákoníku). O svědčích platí § 39 občanského zákoníku obdobně.

Nelze-li postupovat podle § 536 odst. 1 občanského zákoníku, vyžaduje se k jednání fyzické osoby, která nemůže číst a psát, forma veřejné listiny. Taková forma se vyžaduje i tehdy, stanoví-li zákon, že projev vůle jednajícího musí být na listině napsán vlastní rukou. Je-li toho jednající schopen, připojí na zápis o svém právním jednání vlastní znamení.

9. Změna formy právního jednání

Občanský zákoník v § 564 stanoví, že vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě; vyžaduje-li tuto formu jen ujednání stran, lze obsah právního jednání změnit i v jiné formě, pokud to ujednání stran nevylučuje. Ustanovení § 564 části věty před středníkem občanského zákoníku se uplatní i v pracovněprávních vztazích. Konkrétně jde o změny pracovního poměru, pro které je rovněž požadována písemná forma právního jednání, aniž by bylo nutné, aby to zákoník práce výslovně stanovil.

III. Nevyvratitelné právní domněnky při vzniku, změnách a rozvázání základních pracovněprávních vztahů

1. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad (§ 34a věta první zákoníku práce)

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, **platí**, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě*.

2. Trvání pracovního poměru po určitou dobu (§ 39 odst. 1 zákoníku práce)

Pracovní poměr **trvá po dobu neurčitou**, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

3. Zaměstnavatel, který jednal v rozporu s § 39 odst. 2 a 4 zákoníku práce při sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou

Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, **platí**, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

4. Výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 51a zákoníku práce)

Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, **platí**, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

5. Pokračování v práci po tom, co doba trvání pracovního poměru na dobu určitou proběhla (§ 65 odst. 2 zákoníku práce)

* Ve vládním návrhu zákona tisk 903 se navrhuje právní úpravu změnit.



Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, **platí**, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

6. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, ale zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel zaměstnával (§ 69 odst. 3 zákoníku práce)

Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, **platí**, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

- byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

7. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem, ale zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něj dál pracoval (§ 70 odst. 2 zákoníku práce)

Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, **platí**, pokud se se zaměstnancem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

- byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

8. Výpovědní důvod pro nadbytečnost zaměstnance, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa nebo se tohoto místa vzdal (§ 73a odst. 2 zákoníku práce)

Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně **platí**, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

IV. Právní fikce při vzniku, změnách a rozvázání základních pracovněprávních vztahů

1. Zvolení jako právní předpoklad pro sjednání pracovní smlouvy (§ 33 odst. 2 zákoníku práce)

Jestliže zvláštní právní předpis nebo stanovы sdružení občanů (v současné době jde o spolek) podle zvláštního (jiného) právního předpisu (občanského zákoníku) vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, **považuje se** zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.

2. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad v případech, kdy je místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec (§ 34a věta druhá zákoníku práce)

Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, **považuje se** za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.



3. Opakování pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 2 věta druhá zákoníku práce)

Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se **považuje** rovněž i jeho prodloužení.

4. Jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo (§ 40 odst. 1 věta druhá zákoníku práce)

Za změnu pracovního poměru se **považuje** také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3 zákoníku práce, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.

5. Předchozí souhlas odborové organizace s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v případě člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení (§ 61 odst. 2 věta poslední zákoníku práce)

Za předchozí souhlas se **považuje** též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

6. Odstupné (§ 67 odst. 1 věta poslední zákoníku práce)

Za dobu trvání pracovního poměru se **považuje** i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

7. Agenturní zaměstnávání (§ 307a zákoníku práce)

Za závislou práci podle § 2 zákoníku práce se **považují** také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního (jiného) právního předpisu dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

8. Obecné ustanovení o doručování zaměstnavatelem (§ 334 odst. 3 zákoníku práce)

Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, **považuje se** písemnost za doručenou také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne*.

9. Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (§ 336 odst. 3 a 4 zákoníku práce)

Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do 10 pracovních dnů, **považuje se** za doručenou posledním dnem této lhůty.

Také v případě, kdy zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít

* Ve vládním návrhu zákona tisk 903 se navrhuje v doručování změna.



nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, **považuje se** písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo.

10. Doručování písemnosti zaměstnancem (§ 337 odst. 3 zákoníku práce)

Jestliže zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele, **považuje se** písemnost za doručenou dnem, kdy pokus o doručení písemnosti zaměstnancem nebyl úspěšný.

11. Co se považuje za výkon práce (§ 348 odst. 1 zákoníku práce)

Za výkon práce **se považuje** doba

- kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
- dovolené,
- kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
- kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

V. Písemná forma právního jednání při vzniku, změnách a rozvázání základních pracovněprávních vztahů

Na rozdíl od občanského zákoníku upřednostňuje zákoník práce při právním jednání písemnou formu.

1. Pracovní smlouva (§ 34 odst. 2 zákoníku práce)

Pracovní smlouva musí být uzavřena **písemně**.

2. Odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele (§ 34 odst. 4 věta druhá zákoníku práce)

Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení **písemné formy**, jinak se k němu nepřihlíží.

3. Zkušební doba (§ 35 odst. 6 zákoníku práce)

Zkušební doba musí být sjednána **písemně**.

4. Povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru (§ 37 odst. 1 zákoníku práce)

Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o stanovených právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich **písemně** informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů.

5. Oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dál zaměstnával v pracovním poměru na dobu neurčitou (§ 39 odst. 5 zákoníku práce)

Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané



doby **písemně** zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

6. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli (§ 43a odst. 3 věta poslední zákoníku práce)

Dohoda o dočasném přidělení musí být uzavřena **písemně**.

7. Dohoda o rozvázání pracovního poměru (§ 49 odst. 2 zákoníku práce)

Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být **písemná**.

8. Výpověď z pracovního poměru (§ 50 odst. 1 zákoníku práce)

Výpověď z pracovního poměru musí být **písemná**, jinak se k ní nepřihlíží.

9. Odvolání výpovědi a souhlas s jejím odvoláním (§ 50 odst. 5 část věty za středníkem zákoníku práce)

Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být **písemné**.

10. Výpověď zaměstnanci pro neuspokojivé pracovní výsledky [§ 52 písm. f) zákoníku práce]

Spočívá-li nesplňování požadavků pro řádný výkon této práce v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců **písemně** vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

11. Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g) zákoníku práce]

Pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci **písemně** upozorněn na možnost výpovědi.

12. Okamžité zrušení pracovního poměru (§ 60 věta druhá zákoníku práce)

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být **písemné**, jinak se k němu nepřihlíží.

13. Písemné informování odborové organizace a rady zaměstnanců o hromadném propouštění zaměstnanců a o dalších stanovených údajích (§ 62 odst. 2 zákoníku práce)

Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, **písemně** informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců.

14. Písemné informování krajské pobočky Úřadu práce ČR o hromadném propouštění zaměstnanců (§ 62 odst. 4 zákoníku práce)

Zaměstnavatel je současně povinen **písemně** informovat krajskou pobočku Úřadu práce České republiky příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o opatřeních uvedených v § 62 odst. 2 a 3 zákoníku práce, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu



dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení **písemné** informace doručí zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců).

15. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2 zákoníku práce)

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje **písemná** forma, jinak se k němu nepřihlíží.

16. Písemná smlouva o výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo v jiném termínu (§ 67 odst. 4 zákoníku práce)

Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se **písemně** nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

17. Písemné oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (§ 69 odst. 1 zákoníku práce)

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

18. Písemné oznámení zaměstnavatele, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci (§ 70 odst. 1 zákoníku práce)

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

19. Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance (§ 73a odst. 1 věta první zákoníku práce)

Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno **písemně**.

20. Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti (§ 77 odst. 1 část věty před středníkem zákoníku práce)

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena **písemně**.

VI. Doručení právního jednání v základních pracovněprávních vztazích

1. Obecně k doručení

Na rozdíl od obecné právní úpravy právního jednání vůči nepřítomné osobě podle § 570 až 573 občanského zákoníku obsahuje zákoník práce podrobnou úpravu doručování.

Doručení je důležitou náležitostí právního jednání smluvních stran, v případech, jde-li o písemné právní jednání.



K základním požadavkům kladeným na vznik právního jednání v pracovněprávních vztazích patří to, aby bylo právní jednání adresováno (doručeno) té smluvní straně pracovněprávního vztahu, které je určeno.

Právní účinky nemohou nastat v případě takového právního jednání, které jinak splňuje všechny náležitosti požadované zákonem, nebylo však adresováno (doručeno) příslušné smluvní straně pracovněprávního vztahu.

Nemohou nastat právní účinky, např. v případě okamžitého zrušení pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu vztahujícího se k práci vykonávané zaměstnancem zvláště hrubým způsobem, nebylo-li právní jednání zaměstnavatele zaměstnanci doručeno.

Stejně tomu bude v případě uzavírání smluv v pracovněprávních vztazích, kdy příslušné projevy vůle smluvních stran musí být projeveny navzájem a v určeném čase.

2. Obecné ustanovení o doručování stanovených písemností zaměstnavatele (§ 334 odst. 1 zákoníku práce)

Písemnosti týkající se **vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování**, jimiž jsou mzdový výměr (viz § 113 odst. 4 zákoníku práce) nebo platový výměr (viz § 136 zákoníku práce) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (písemnost), **musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou**. Doručení písemností zaměstnavatele zaměstnanci do vlastní rukou je třeba považovat za **tzv. kvalifikovaný způsob doručení**.

2.1. Přímé doručení písemností zaměstnavatele zaměstnavatelem (§ 334 odst. 2 a 3 zákoníku práce)

Právní úprava na prvním místě preferuje přímé doručení písemností zaměstnanci (tzv. kurýrní doručení).

Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen.

Doručuje-li zaměstnavatel písemnost tzv. kurýrním způsobem, stanoví právní úprava, že k doručení dojde na základě právní fikce také v případě, když zaměstnanec doručení písemnosti odmítne. Jestliže doručuje zaměstnavatel písemnost tzv. kurýrním způsobem, je vhodné, aby tak činil za přítomnosti svědka úkonu, kterým toto doručení je, aby bylo v případě sporu o řádné doručení možné doložit, že zaměstnanec doručovanou písemnost odmítl převzít.

Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

2.2. Doručení písemností zaměstnavatele určené zaměstnanci advokátovi zaměstnance (§ 334 odst. 5 zákoníku práce a § 48 občanského soudního řádu)

Ustanovení § 48 občanského soudního řádu obsahuje právní úpravu doručování prostřednictvím doručujícího orgánu. Z § 48 odst. 1 písm. d) občanského soudního řádu se podává, že tím, kdo jako doručující orgán přichází pro doručování advokátovi v úvahu, **jsou provozovatelé poštovních služeb**. Doručuje-li se prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, stejnopisy rozhodnutí a jiné písemnosti soudu v listinné podobě mohou být



vyhotovovány za součinnosti tohoto provozovatele; podrobnosti takového postupu stanoví prováděcí právní předpis (§ 48 odst. 4 občanského soudního řádu). Blíže to upravuje ustanovení § 28c vyhlášky č. 37/1992 Sb., o jednacím řádu pro okresní a krajské soudy, ve znění pozdějších předpisů.

3. Doručování písemnosti zaměstnavatele prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (§ 335 zákoníku práce)

3.1. Písemný souhlas zaměstnance s doručováním písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit **výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování.**

Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem podle zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce.

3.2. Kdy je písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací doručena

Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem (viz zákon o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce).

3.3. Neúčinnost doručení písemnosti doručované prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je **neúčinné**, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem (viz zákon o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce).

3.4. Doručování písemnosti zaměstnanci prostřednictvím datové schránky*

Doručovat zaměstnanci pracovní právní písemnosti vyjmenované v ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce, prostřednictvím datové schránky podle zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, i když má zaměstnanec datovou schránku zřízenou a požádal zaměstnavatele, aby mu doručoval jejím prostřednictvím písemnosti, je možné za předpokladu, že zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil souhlas.

4. Doručování písemnosti zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb podle (§ 334 odst. 4 a § 336 zákoníku práce)

* Doručování prostřednictvím datové schránky obsahuje vládní návrh zákona tisk 903.



Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených zákoníkem práce.

V případě poštovních služeb, které poskytuje provozovatel těchto služeb, se postupuje podle zákona č. 29/2000 Sb., o poštovních službách. Poštovní smlouvu upravuje ustanovení § 4 zákona o poštovních službách. V úvahu přichází služba podle § 3 odst. 1 písm. d) uvedeného zákona; jde o službu dodání doporučených zásilek, kterou se rozumí služba poskytující záruku náhrady škody v paušální výši pro případ ztráty, poškození nebo úbytku obsahu poštovní zásilky a dávající odesílateli důkaz o poštovním podání poštovní zásilky a případně na jeho žádost důkaz o jejím dodání adresátovi. Jedná se o poštovní zásilku s dodejkou podle § 5 odst. 3 písm. a) vyhlášky č. 464/2012 Sb., o stanovení specifikace jednotlivých základních služeb a základních kvalitativních požadavků na jejich poskytování.

Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance, např. podle zákona č. 21/2006 Sb., o ověřování.

4.1. Písemný záznam o doručení písemnosti zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Doručení písemnosti zaměstnavatele doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení.

4.2. Náhradní způsob doručení písemnosti zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastížen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si uloženou písemnost do 15 pracovních dnů vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. V oznámení musí být zaměstnanec rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.

4.3. Kdy je písemnost zaměstnavatele doručovaná prostřednictvím provozovatele poštovních služeb doručena

Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost (viz § 336 odst. 3 zákoníku práce) nevyzvedne do 15 pracovních dnů, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí.

Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti.

5. Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem (§ 337 zákoníku práce)



5.1. Obecné vymezení doručení písemnosti zaměstnance určené zaměstnavateli

Na rozdíl od právní úpravy doručování písemností zaměstnavatele právní úprava zákoníku práce písemnosti zaměstnance adresované zaměstnavateli nespécifikuje. Je proto potřebné dovodit, že právní úprava doručování písemností zaměstnance určených zaměstnavateli se vztahuje na všechny písemnosti, které hodlá zaměstnanec zaměstnavateli adresovat.

5.2. Osobní doručení písemnosti zaměstnance určené zaměstnavateli

Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti písemně potvrdit.

Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance.

Souhlas zaměstnavatele s doručováním písemností od zaměstnance prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu zaměstnavatele nemusí být proveden v písemné formě; je však důvodné, aby se tak stalo pro vyloučení pozdějších pochybností.

5.3. Kdy je písemnost zaměstnance zaměstnavateli doručena

Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. Jestliže zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele, **považuje** se písemnost za doručenu dnem, kdy pokus o doručení písemnosti zaměstnancem nebyl úspěšný.

Písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí.

5.4. Neúčinnost doručení písemnosti zaměstnance doručované prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí.

5.5. Doručení písemnosti zaměstnance zaměstnavateli prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Vzhledem k tomu, že zákoník práce neomezuje zaměstnance ve způsobu doručení písemnosti, je možné, aby zaměstnanec doručil svou písemnost zaměstnavateli prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.



F. Jednostranná a dvoustranná právní jednání v základních pracovněprávních vztazích

I. Obecné vymezení

1. Jednostranná právní jednání

Jednostranná právní jednání jsou jednostranným projevem vůle fyzické nebo právnické osoby, která vedou ke vzniku, změně nebo zániku subjektivního práva nebo právní povinnosti¹⁹.

2. Dvoustranná právní jednání

Dvoustranná právní jednání (smlouvy)²⁰ jsou nejčastější právní jednání, protože fyzické osoby a právnické osoby jsou si v zásadě právních vztazích rovné. Smlouva sestává ze dvou jednostranným právních jednání, kterými jsou **nabídka** (oferta) a **přijetí** (akceptace), přičemž smlouva vzniká v okamžiku souhlasu vůle smluvních stran.

Smlouva nemůže vzniknout proti vůli, ale ani bez vůle jedné každé smluvní strany. Stejnou dispoziční možnost musí mít obě smluvní strany, mohou však být omezeny zákonnými důvody, stanovenými kogentně (nařizujícím způsobem).

3. Dvoustranná právní jednání (smlouvy nebo dohody) v pracovněprávních vztazích

Pro pracovněprávní vztahy jsou typická dvoustranná právní jednání – smlouvy. Pokud zákoník práce výslovně pojmenovává některá dvoustranná právní jednání jako dohody, např. jako kvalifikační dohodu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti (viz § 234, § 75 a § 76 zákoníku práce), má to z právního hlediska též význam. Proto to, co se dále uvádí o smlouvách, platí i pro dohody.

II. Jednostranná právní jednání v základních pracovněprávních vztazích

Projev vůle jedné smluvní strany je adresován druhé straně. Tento projev vůle má zákonem stanovené právní účinky a není přitom zapotřebí, aby druhá smluvní strana druhá strana příslušného právního vztahu s jednostranným právním jednáním souhlasila.

V základních pracovněprávních vztazích se vyskytuje řada jednostranným právních jednání. Jde např. o výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, zrušení dohody o pracovní činnosti, ale také o mzdový výměr nebo platový výměr. Patří sem také odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa, jakož i vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance, které provede vedoucí zaměstnanec.

Naproti tomu informování zaměstnance o obsahu jeho pracovního poměru (viz § 37 zákoníku práce) hlediska kladená na právní jednání nesplňuje. V tomto případě jde o potvrzení existujícího právního stavu.

III. Smlouvy v základních pracovněprávních vztazích

¹⁹ Gerloch, A.: Teorie práva, 3. rozšířené vydání. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., Plzeň 2004, s. 163.

²⁰ Gerloch, A.: Teorie práva, 3. rozšířené vydání. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., Plzeň 2004, s. 162.



Jak už vyplývá z obecného vymezení, je v případě smluv (dvoustranných právních jednání) zapotřebí součinnosti smluvních stran, aby ke smlouvě došlo.

Vznikne-li smlouva v pracovněprávních vztazích platně, zavazuje obě smluvní strany. Zásah smluvních stran do platně uzavřené smlouvy je možný, jen stanoví-li to zákoník práce. Např., jde-li o právní povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci (viz § 41 odst. 1 zákoníku práce), ale také tehdy, bylo-li to smluvními stranami sjednáno. Takovým případem je sjednané odstoupení od smlouvy podle ustanovení § 2001 občanského zákoníku nebo zákonné odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele podle § 33 odst. 4 zákoníku práce. Odstoupením od smlouvy se závazek vyplývající ze smlouvy zrušuje od počátku (ex tunc).

Práva a povinnosti smluvních stran pracovněprávního vztahu podle platně uzavřené smlouvy zanikají podle své povahy. Může se tak stát splněním, uplynutím doby, např. v případě, že podle pracovní smlouvy vznikl pracovní poměr na dobu určitou nebo jednostranným právním jednáním, umožňuje-li to zákon nebo to bylo smluvními stranami ujednáno. Dovolným jednostranným zásahem do platně uzavřené pracovní smlouvy je např. výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Zánik platně uzavřené smlouvy v pracovněprávních vztazích způsobí rovněž právní událost, kterou je smrt zaměstnance (viz § 48 odst. 4 věta první zákoníku práce).

Také z ustanovení § 2009 odst. 1 občanského zákoníku vyplývá, že smrtí dlužníka povinnost nezanikne, ledaže jejím obsahem bylo plnění, které mělo být provedeno osobně dlužníkem. Z legální definice závislé práce podle § 2 odst. 1 zákoníku práce se podává, že tato práce musí být zaměstnancem konána osobně [viz též § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce].

Také zrušení zaměstnavatele, který je právnickou osobou s jeho likvidací, má za následek zrušení jeho práv a povinností z platně uzavřených smluv v pracovněprávních vztazích (§ 171 občanského zákoníku).

Typickými smlouvami v základních pracovněprávních vztazích směřujícími k jejich vzniku, změnám a rozvázání jsou

- pracovní smlouva,
- změna obsahu pracovního poměru,
- dohoda o dočasném přidělení zaměstnance,
- dohoda o provedení práce,
- dohoda o pracovní činnosti,
- dohoda o rozvázání pracovního poměru,
- dohoda o zrušení dohody o pracovní činnosti; vyloučena není ani dohoda o zrušení dohody o provedení práce.

IV. Právní úprava závazků podle občanského zákoníku a její užití v základních pracovněprávních vztazích

Pro pracovněprávní vztahy platí právní úprava o relativních majetkových právech podle občanského zákoníku.

1. Obecné vymezení



Ze závazku má věřitel vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit (§ 1721 občanského zákoníku).

Protože v pracovněprávních vztazích platí, že za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody o práci konané mimo pracovní poměr (§ 109 odst. 1 zákoníku práce) lze považovat **zaměstnance za věřitele a zaměstnavatele za dlužníka**, protože mzda, plat, ale v zásadě i odměna z dohody o práci konané mimo pracovní poměr jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku (viz § 141 odst. 1 a § 144 zákoníku práce).

Plnění, které je předmětem závazku, musí být majetkové povahy a odpovídat zájmu věřitele, i když tento zájem není jen majetkový (§ 1722 občanského zákoníku).

Závazek vzniká ze smlouvy, z protiprávního činu, nebo z jiné právní skutečnosti, která je k tomu podle právního řádu způsobilá. Ustanovení o závazcích, které vznikají ze smluv, se použijí přiměřeně i na závazky vznikající na základě jiných právních skutečností (§ 1723 občanského zákoníku).

Smlouvou projevují smluvní strany vůli zříditi mezi sebou závazek a řídit se obsahem smlouvy (§ 1724 odst. 1 občanského zákoníku).

Občanský zákoník v § 1725 stanoví, že **smlouva je uzavřena, jakmile si smluvní strany ujednaly její obsah. V mezích právního řádu je smluvním stranám ponecháno na vůli svobodně si smlouvu ujednat a určit její obsah.**

V § 1726 občanského zákoníku je stanoveno považují-li smluvní strany smlouvu za uzavřenou, ač si ve skutečnosti neujednaly náležitost, již měly ve smlouvě ujednat, hledí se na projev jejich vůle jako na uzavřenou smlouvu, lze-li, zvláště s přihlédnutím k jejich následnému chování, rozumně předpokládat, že by smlouvu uzavřely i bez ujednání této náležitosti. Dala-li však některá ze stran již při uzavírání smlouvy najevo, že dosažení shody o určité náležitosti je předpokladem uzavření smlouvy, má se za to, že smlouva uzavřena nebyla; tehdy ujednání o ostatních náležitostech strany nezavazuje, ani byl-li o nich vyhotoven zápis. Uvedené ustanovení občanského zákoníku ve vztahu k § 34 odst. 1 zákoníku práce, který obsahuje podstatné (povinné) náležitosti pracovní smlouvy, však není použitelné, protože bez ujednání stanovených náležitostí nemůže být pracovní smlouva uzavřena.

2. Svoboda jednání o smlouvě, poctivost jednání smluvních stran a vedení záznamů o jednání (§ 1728 až § 1730 občanského zákoníku)

Každý může vést jednání o smlouvě svobodně a neodpovídá za to, že ji neuzavře, ledaže jednání o smlouvě zahájí nebo v takovém jednání pokračuje, aniž má úmysl smlouvu uzavřít. Při jednání o uzavření smlouvy si smluvní strany vzájemně sdělí všechny skutkové a právní okolnosti, o nichž ví nebo vědět musí, tak, aby se každá ze stran mohla přesvědčit o možnosti uzavřít platnou smlouvu a aby byl každé ze stran zřejmý její zájem smlouvu uzavřít.

Dospějí-li smluvní strany při jednání o smlouvě tak daleko, že se uzavření smlouvy jeví jako vysoce pravděpodobné, jedná nepoctivě ta strana, která přes důvodné očekávání druhé smluvní strany v uzavření smlouvy jednání o uzavření smlouvy ukončí, aniž pro to má spravedlivý důvod. Smluvní strana, která jedná nepoctivě, nahradí druhé smluvní straně škodu, nanejvýš však v tom rozsahu, který odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech.



Rovněž občanský zákoník v § 1730 stanoví, že poskytnou-li si smluvní strany při jednání o smlouvě údaje a sdělení, má každá ze smluvních stran právo vést o nich záznamy, i když smlouva nebude uzavřena. Získá-li smluvní strana při jednání o smlouvě o druhé straně důvěrný údaj nebo sdělení, dbá, aby nebyly zneužity, nebo aby nedošlo k jejich prozrazení bez zákonného důvodu. Poruší-li tuto povinnost a obohatí-li se tím, vydá druhé straně to, oč se obohatila.

Důvodová zpráva²¹ k návrhu občanského zákoníku k uvedeným ustanovením uvádí, že se předně vychází ze zásady smluvní svobody. Každý může svobodně jednat s druhou osobou o uzavření smlouvy a rozhodnout se, zda s druhou osobou smlouvu uzavře, čili nic. Zároveň musí být chráněna i dobrá víra osoby, se kterou je jednáno. Z tohoto důvodu je na místě stanovit následky porušení poctivosti v právním styku v případech, kdy někdo zahájí jednání o smlouvě s jiným jen na oko nebo v takovém jednání pokračuje, aniž má úmysl smlouvu uzavřít, anebo když jednání o smlouvě téměř uzavřené bez příčiny přeruší. Stejně tak je třeba pamatovat i na případy výměny informací směřujících k uzavření smlouvy stvrzujících, že výsledkem kontraktace bude smlouva, a osvědčujících zájem smlouvu uzavřít. Výměna informací, často důvěrné povahy, však zavazuje smluvní stranu, které byly sděleny, k udržení důvěrnosti tak, aby informace nebyly zneužity k tíži toho, kdo je poskytl. Porušení zásad poctivého jednání při jednání o uzavření smlouvy má vést k povinnosti nahradit škodu z toho vzniklou, případně k vydání bezdůvodného obohacení.

Z § 30 odst. 2 zákoníku práce ve vztahu k § 1728 odst. 2 a § 1730 občanského zákoníku je však třeba dovést, že zaměstnavatel ve stadiu před vznikem pracovního poměru, kdy jedná s uchazečem o práci u něj, smí v souvislosti s tímto jednáním vyžadovat od fyzické osoby nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy, popř. dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

3. Návrh na uzavření smlouvy (§ 1731, § 1732 odst. 1, § 1733 věta první, § 1734 až § 1736 občanského zákoníku)

Z návrhu na uzavření smlouvy (**nabídka**) musí být zřejmé, že ten, kdo jej činí, má úmysl uzavřít určitou smlouvu s osobou, vůči níž nabídku činí.

Právní jednání směřující k uzavření smlouvy je nabídkou, pokud obsahuje podstatné náležitosti smlouvy tak, aby smlouva mohla být uzavřena jeho jednoduchým a nepodmíněným přijetím, a pokud z něho plyne vůle navrhovatele být smlouvou vázán, bude-li nabídka přijata.

Projev vůle, který nevyhovuje § 1732 občanského zákoníku, není nabídkou a nemůže být proto přijat.

Nabídka učiněná ústně musí být přijata bezodkladně, ledaže něco jiného plyne z jejího obsahu nebo z okolností, za nichž se stala. To platí i tehdy, byla-li přítomné osobě předložena nabídka učiněná v písemné formě.

Nabídka učiněná v písemné formě vůči nepřítomné osobě musí být přijata ve lhůtě uvedené v nabídce. Není-li lhůta uvedena, lze nabídku přijmout v době přiměřené povaze navrhované smlouvy a rychlosti prostředků, jež navrhovatel použil pro zaslání nabídky.

²¹ Eliáš, K. a kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: Sagit, 2012, s. 708.



Nabídka je neodvolatelná, je-li to v ní výslovně vyjádřeno, anebo dohodnou-li se tak smluvní strany. Nabídka je rovněž neodvolatelná, plyne-li to z jednání smluvních stran o uzavření smlouvy.

4. Zrušení nabídky (§ 1737 občanského zákoníku)

I když je nabídka neodvolatelná, lze ji zrušit, pokud zrušovací projev dojde druhé smluvní straně před doručením nabídky nebo alespoň současně s ním.

5. Odvolání nabídky (§ 1738 občanského zákoníku)

I když je nabídka odvolatelná, nelze ji odvolat ve lhůtě určené pro její přijetí, ledaže se to v nabídce vyhradí. Odvolatelnou nabídku lze odvolat, jen pokud odvolání dojde druhé smluvní straně dříve, než ta odeslala přijetí nabídky.

Nabídku nelze odvolat, pokud je v ní vyjádřena neodvolatelnost.

6. Odmítnutí nabídky (§ 1739 občanského zákoníku)

Je-li nabídka odmítnuta, zaniká účinností odmítnutí.

Zemře-li některá ze smluvních stran, nebo pozbude-li svéprávnosti uzavřít smlouvu, nabídka zanikne, pokud je to zřejmé z nabídky samé nebo z povahy a účelu navrhované smlouvy.

7. Přijetí nabídky (§ 1740 a § 1742 občanského zákoníku)

Osoba, které je nabídka určena, nabídku přijme, projeví-li s ní včas vůči navrhovateli souhlas. **Mlčení nebo nečinnost samy o sobě přijetím nejsou.**

Projev vůle, který obsahuje dodatky, výhrady, omezení nebo jiné změny, je odmítnutím nabídky a považuje se za novou nabídku. Přijetím nabídky je však odpověď, která vymezuje obsah navržené smlouvy jinými slovy.

Odpověď s dodatkem nebo odchylkou, která podstatně nemění podmínky nabídky, je přijetím nabídky, pokud navrhovatel bez zbytečného odkladu takové přijetí neodmítne. Navrhovatel může přijetí nabídky s dodatkem nebo odchylkou předem vyloučit již v nabídce nebo jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnost.

Přijetí nabídky lze zrušit, dojde-li zrušení navrhovateli nejpozději s přijetím.

8. Pozdní přijetí nabídky (§ 1743 občanského zákoníku)

I pozdní přijetí nabídky má účinky včasného přijetí, pokud navrhovatel bez zbytečného odkladu alespoň ústně vyrozumí osobu, které nabídku učinil, že přijetí považuje za včasné, nebo se začne chovat ve shodě s nabídkou.

Plyne-li z písemnosti, která vyjadřuje přijetí nabídky, že byla odeslána za takových okolností, že by došla navrhovateli včas, kdyby její přeprava probíhala obvyklým způsobem, má pozdní přijetí účinky včasného přijetí, ledaže navrhovatel bez odkladu vyrozumí alespoň ústně osobu, které byla nabídka určena, že považuje nabídku za zaniklou.

9. Okamžik uzavření smlouvy (§ 1745 občanského zákoníku)

Smlouva je uzavřena okamžikem, kdy přijetí nabídky nabývá účinnosti.



Důvodová zpráva²² k návrhu ustanovení § 1745 občanského zákoníku uvádí, že *vzhledem k zásadě plynoucí ze současného občanského zákoníku (zejména srov. § 43a odst. 2 a § 43c odst. 2) se navrhuje stanovit již v návrhu generální úpravy právních jednání v obecné části, že právní jednání působí vůči nepřítomné osobě od okamžiku, kdy jí projev vůle dojde. Toto pojetí respektuje i zdejší navrhované ustanovení, které vychází z myšlenky, že navrhovatel měl a mohl nabýt vědomosti o akceptaci návrhu na uzavření smlouvy v okamžiku, kdy mu došla.*

10. Okamžik vzniku pracovní smlouvy

Pro vznik pracovní smlouvy je rozhodující, zda se smluvní strany shodly na jejím obsahu. K tomu může dojít jak písemně, tak ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtějí projevit, (konkludentně). Přítom není podstatné, zda k dohodě o jednotlivých náležitostech smlouvy (viz § 34 odst. 1 zákoníku práce) došlo postupně. Pracovní smlouva je totiž uzavřena (završena) v okamžiku, kdy se její subjekty shodli na celém jejím obsahu. Jestliže poté zaměstnanec v souladu s takto vzniklou pracovní smlouvou také začne pro zaměstnavatele pracovat, vznikne pracovní poměr. Ani skutečnost, že podle sjednané pracovní smlouvy nezačne zaměstnanec pro zaměstnavatele pracovat, neznamená však bez dalšího, že by pracovní poměr nevznikl (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 214/2001).

Vznik smlouvy v pracovněprávních vztazích předpokládá podání návrhu (nabídky) a přijetí návrhu (nabídky). Návrh smlouvy je jednostranný projev vůle navrhovatele adresovaný druhé smluvní straně, v němž mu navrhuje uzavření smlouvy s jím uvedeným obsahem a z něhož současně vyplývá, že v případě jeho přijetí jím bude navrhovatel zavázán. Přijetí návrhu je jednostranný projev vůle druhé smluvní strany adresovaný navrhovateli, v němž vyslovil souhlas s obsahem navržené smlouvy. Návrh smlouvy je přijat okamžikem, kdy přijetí návrhu došlo navrhovateli. Tímto okamžikem dochází ke konsensu smluvních stran a smlouva je tak uzavřena (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1969/2007).

V. Odstoupení od smlouvy (§ 2001 až § 2005 občanského zákoníku)

Od smlouvy lze odstoupit, ujedná-li si to smluvní strany, nebo stanoví-li tak zákon.

Poruší-li smluvní strana smlouvu podstatným způsobem, může druhá smluvní strana bez zbytečného odkladu od smlouvy odstoupit. Podstatné je takové porušení povinnosti, o němž smluvní strana porušující smlouvu již při uzavření smlouvy věděla nebo musela vědět, že by druhá smluvní strana smlouvu neuzavřela, pokud by toto porušení předvídala; v ostatních případech se má za to, že porušení podstatné není.

Smluvní strana může od smlouvy odstoupit bez zbytečného odkladu poté, co z chování druhé smluvní strany nepochybně vyplývá, že poruší smlouvu podstatným způsobem, a nedá-li na výzvu oprávněné smluvní strany přiměřenou jistotu.

Jakmile smluvní strana oprávněná odstoupit od smlouvy oznámí druhé smluvní straně, že od smlouvy odstupuje, nebo že na smlouvě setrvává, nemůže volbu již sama změnit.

Mohla-li smluvní strana odstoupit od smlouvy pro podstatné porušení smluvní povinnosti a nevyužila své právo, nebrání jí to odstoupit od smlouvy později s odkazem na obdobné jednání druhé smluvní strany.

Odstoupením od smlouvy se závazek zrušuje od počátku.

²² Eliáš, K. a kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: Sagit, 2012, s. 713.



Plnil-li dlužník zčásti, může věřitel od smlouvy odstoupit jen ohledně nesplněného zbytku plnění. Nemá-li však částečné plnění pro věřitele význam, může věřitel od smlouvy odstoupit ohledně celého plnění.

Zavazuje-li smlouva dlužníka k nepřetržité či opakované činnosti nebo k postupnému dílčímu plnění, může věřitel od smlouvy odstoupit jen s účinky do budoucna. To neplatí, nemají-li již přijatá dílčí plnění sama o sobě pro věřitele význam.

Odstoupením od smlouvy zanikají v rozsahu jeho účinků práva a povinnosti smluvních stran. Tím nejsou dotčena práva třetích osob nabytá v dobré víře.

Odstoupení od smlouvy se nedotýká práva na zaplacení smluvní pokuty nebo úroku z prodlení, pokud již dospěl, práva na náhradu škody vzniklé z porušení smluvní povinnosti ani ujednání, které má vzhledem ke své povaze zavazovat strany i po odstoupení od smlouvy, zejména ujednání o způsobu řešení sporů. Byl-li dluh zajištěn, nedotýká se odstoupení od smlouvy ani zajištění.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Agrodialog II

ČÁST DRUHÁ

Kapitoly G, H a J



G. Odchylná úprava práv nebo povinností v základních pracovněprávních vztazích

I. Obecné vymezení

Občanský zákoník v § 1 odst. 2 stanoví, že **nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti**. Toto základní vymezení platí rovněž pro pracovněprávní vztahy.

II. Východisko odchylek v základních pracovněprávních vztazích (§ 4a zákoníku práce)

Zákoník práce stanoví, že odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být **nižší** nebo **vyšší**, než je **právo** nebo **povinnost, které stanoví zákoník práce** nebo **kolektivní smlouva** jako **nejméně** nebo **nejvýše** přípustné.

K odchylné úpravě může dojít **smlouvou**, jakož i **vnitřním předpisem** (viz § 305 zákoníku práce); **k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**.

Od ustanovení uvedených v § 363 zákoníku práce je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.

Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva (sněmovní tisk č. 930/2013 – zákon č. 303/2013 Sb.) uvádí k návrhu § 4a zákoníku práce, že dosavadní ustanovení § 4a, které obsahuje výčet právních úprav občanského zákoníku 1964, které se na pracovněprávní vztahy nepoužijí, se navrhuje nahradit novou úpravou. Podobnou právní úpravu, která by měla limitovat použití občanskoprávních institutů, se navrhuje nahradit v nových ustanoveních, zařazených jako § 346d a 346e ZP.

Východiskem této nové úpravy uvedené v § 4a je dosavadní ustanovení § 4b. Na rozdíl od dosavadní úpravy § 4b zákoníku práce, která obsahovala výkladová pravidla, se bude nově vycházet z § 555 a násl. občanského zákoníku, které upravují výklad právních jednání.

Navrhuje se nově stanovit, že smluvní strany se mohou od ustanovení § 363 zákoníku práce odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance (viz § 4a odst. 3). V ustanovení § 363 zákoníku práce jsou soustředěna ta ustanovení zákoníku práce, ve kterých jsou zapracovány předpisy práva Evropské unie.

Základ právní úpravy § 4a odst. 2 vychází z dosavadního § 4b odst. 1 zákoníku práce. I napříště bude zákoník práce vycházet z tzv. minimálního sociálního standardu. Tzv. minimální sociální standard může být podkročen jen v případě vyjmenovaných ustanovení zákoníku práce.

Novou úpravou § 4 odst. 3 se navrhuje nahradit dosavadní úpravu, již obsahuje § 19 písm. f) zákoníku práce, podle které je neplatný právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv.



Obdobně jako občanský zákoník, se navrhuje nejen v tomto ustanovení, ale v dalších ustanoveních zákoníku práce, která se navrhuje změnit, stanovit, pokud by se zaměstnanec vzdal práva, které mu zaručuje zákoník práce nebo kolektivní smlouva, šlo by o právní jednání, které nebude způsobilé vyvolat právní účinky, protože bude neúčinné. To je vyjádřeno obratem, že k takovému jednání se nepřihlíží. Bude se jednat jak o jednostranná právní jednání (prohlášení zaměstnance), tak i dvoustranná právní jednání (smlouvy). Tento přístup má plně opodstatnění v ustanovení § 1a zákoníku práce (zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance).

III. Podrobněji k ustanovení § 4a zákoníku práce

1. Základní východiska

Jak už bylo uvedeno je v pracovněprávních vztazích směrodatná zásada „co zákon nezakazuje, to dovoluje“, kterou vyjadřuje ustanovení § 1 odst. 2 občanského zákoníku.

Zakázány jsou odchylky od zákoníku práce, které by porušovaly

- a) **dobré mravy,**
- b) **veřejný pořádek ve vztahu k základní zásadě pracovněprávních vztahů o**
 - **zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance,**
 - **uspokojivých a bezpečných podmínkách pro výkon práce,**
 - **spravedlivém odměňování zaměstnance,**
 - **rovném zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace,**
- c) **právo týkajícího se postavení osob,**
- d) **právo týkajícího se ochrany osobnosti,**
- e) **zákaz vyplývající z příslušných právních norem zákoníku práce, popř. z právních norem obsažených v právních předpisech vydaných k jeho provedení nebo jde o právní normy, jejichž povaha je nařizovací (kogentní) a předpokládá stanovený typ činnosti, popř. nečinnosti smluvních stran pracovněprávního vztahu,**
- f) **tzv. minimální sociální standard (minimax),**
- g) **ustanovení zákoníku práce vyjmenovaných v § 363 zákoníku práce.**

2. Instrumenty (nástroje), kterými je možné dosáhnout odchýlení

Těmito instrumenty jsou

- **smlouva** mezi fyzickou osobou (zaměstnancem) a zaměstnavatelem a v případě kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací – **kolektivní smlouva** (dvoustranná právní jednání); odchylnou úpravu povinností zaměstnance může přivodit jen smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem,
- **jednostranné právní jednání** v mezích stanovených zákonem, např. mzdový výměr nebo platový výměr,
- **vnitřní předpis**, včetně vnitřního mzdového předpisu.

Pokud jde o smlouvy vztahující k základním pracovněprávním vztahům, jedná se především o smlouvy, které jsou v zákoníku práce smlouvami pojmenovanými, např. pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o rozvázání



pracovního poměru. V úvaha však přichází také **smlouva, která není pojmenována** (innominátní smlouva).

V § 1746 odst. 2 občanského zákoníku je stanoveno, že smluvní strany mohou uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště jako typ smlouvy upravena.

Nepojmenovaná smlouva bude praktická zejména v případě pracovních míst, která se obsahují povinně jmenováním, čímž se zakládá pracovní poměr (viz § 33 odst. 3 zákoníku práce). V těchto případech se jmenovaným zaměstnancem pracovní smlouva neuzavírá. Je však účelné, aby bližší obsah pracovního závazku mezi smluvními stranami (fyzickou osobou-zaměstnancem a zaměstnavatelem) byl smluvně upraven.

Obdobně tomu je i v případě sjednání pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad (viz § 34a zákoníku práce).

Vnitřní předpis byl nálezem Ústavního soudu, vyhlášeným pod č. 116/2008 Sb. postaven na roveň kolektivní smlouvě.

Zaměstnavatel může **vnitřním předpisem** (viz § 305 zákoníku práce) stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví zákoník práce. Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu.

Vnitřní předpis musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný. Vnitřní předpis se vydává zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku; vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu.

Na vnitřní předpis jsou zákonem kladeny tyto požadavky:

- vnitřní předpis nesmí být v rozporu s právními předpisy,
- vnitřní předpis musí upravovat skupinu případů stejného druhu a neurčitého počtu; v opačném případě by se jednalo patrně jen o pokyn,
- forma vnitřního předpisu musí být písemná,
- vnitřní předpis musí být vydán vždy s působností dopředu, nikoli zpětně; takový postup by musel být považován za protiprávní,
- nejde-li o pracovní řád, vydává se vnitřní předpis na dobu určitou, nejméně však na dobu jednoho roku; upravuje-li vnitřní předpis záležitosti odměňování, může být vydán i na dobu kratší.

V případě nedodržení toho, co je uvedeno v prvních čtyřech odtržích, bude vnitřní předpis zcela neplatný nebo neplatný v té jeho části, která je stížena vadou.

Vydání vnitřního předpisu a jeho změny je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací, jestliže u něj působí. Vyplývá to z ustanovení § 287 odst. 2 písm. g) zákoníku práce. Vnitřní předpis je třeba podřadit pod opatření, které se týká většího počtu zaměstnanců.

Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.



Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů. Vnitřní předpis musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupný. Zaměstnavatel je povinen uschovat vnitřní předpis po dobu 10 let ode dne ukončení doby jeho platnosti.

Jestliže zaměstnanci vzniklo na základě vnitřního předpisu právo ze základního pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3 zákoníku práce, zejména mzdové, platové nebo ostatní právo v pracovněprávních vztazích, nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto práva.

3. Zákaz vyplývající z příslušných právních norem zákoníku práce, popř. z právních norem obsažených v právních předpisech vydaných k jeho provedení nebo jde o právní normy, jejichž povaha je nařizovací (kogentní) a předpokládá stanovený typ činnosti, popř. nečinnosti stran pracovněprávního vztahu

Právní normy jsou pravidla chování, která jsou ve státu uznána za právně závazná, tzn., že jsou obsažena v pramenech práva, a jejichž zachování je vynutitelné veřejnou mocí²³.

Právní norma, která obsahuje zákaz určitého chování nebo předpokládá stanovený typ činnosti, popř. nečinnosti stran pracovněprávního vztahu je nařizovací (kogentní). Jde o právní normu zavazující.

Zavazující právní normy stanoví výlučně pouze povinnosti, ať už ve formě příkazu (**norma příkazující**), nebo zákazu (**norma zakazující**), čímž lze dovodit povinnost jiného subjektu²⁴. Tyto právní normy bývají označovány jako **kategorické**²⁵, protože vylučují jinou možnost chování.

V zákoníku práce jsou právní normy obsahující zákaz určitého chování nebo předpokládající stanovený typ činnosti, popř. nečinnosti stran pracovněprávního vztahu je nařizovací (kogentní) vyjádřeny formulací „zakazuje se“, „musí“, „nesmí“, „činí“, „jen“, „pouze“, „náleží“, „přísluší“, „nepřísluší“, „poskytne“ nebo „neposkytne“.

4. Minimální sociální standard, tzv. minimax

K nařizujícím právním normám patří i ta ustanovení, která vyjadřují minimax (viz § 4a odst. 1 zákoníku práce). Tzv. minimální sociální standard vyjadřuje zákonné minimum.

Ač to zákoník práce už v § 4a neuvádí (do 31. prosince 2013 to výslovně uváděl), je tzv. minimální sociální standard prolomen v právní úpravě

- mzdy za noční práci (§ 116 věta druhá zákoníku práce),
- mzdy za práci v sobotu a v neděli (§ 118 odst. 1 věta druhá zákoníku práce).

Zákoník práce stanoví minima a maxima, v jejichž mezích se mají pracovněprávní vztahy pohybovat. Odchylná úprava nemůže přiznat méně, ale ani více, než určuje zákoník práce nebo kolektivní smlouva.

²³ Boguszak, J. – Čapek, J. – Gerloch, A.: Teorie práva. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 29.

²⁴ Gerloch, A.: Teorie práva, 3. rozšířené vydání. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., Plzeň 2004, s. 52.

²⁵ Kraus, J. a kolektiv: Nový akademický slovník cizích slov, Academia, Praha 2007, s. 399.



To znamená, že smluvní strany se mohou odchýlit anebo mohou postupovat jen stanoveným způsobem, tzn. pohybovat se ve vytýčených mezích. Podle úpravy v zákoníku práce může příslušná minima nebo maxima, ale také maxima a minima práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů poskytovaných zaměstnanci vymezit rovněž kolektivní smlouva. Může jít jak o podnikovou kolektivní smlouvu, tak i o kolektivní smlouvu vyššího stupně. Odchylná úprava nemůže podkročit ani překročit to, co stanoví zákoník práce, což platí i ve vztahu k právnímu předpisu vydanému k jeho provedení a co obsahuje kolektivní smlouva. Nejprve se odchylná úprava porovná se zákonem a pak s úpravou podle kolektivní smlouvy. Pokud by nebyla respektována právní úprava stanovená zákonem nebo úprava obsažena v kolektivní smlouvě, jednalo by se v případě takové odchylné úpravy o neplatné právní jednání; s výjimkou odměňování, o absolutně neplatné právní jednání, jestliže by o věci zabýval soud (viz § 588 občanského zákoníku).

Příkladem může být

- určení stravného zaměstnavatelem v případě zaměstnanců zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 zákoníku práce (§ 176 odst. 5 ZP),
- postup, podle něhož dohodnutá nebo stanovená výše náhrady mzdy nebo platu i za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény nebo nad 60 % průměrného výdělku nesmí překročit průměrný výdělek (§ 192 odst. 3 a § 356 odst. 1 zákoníku práce),
- nepřekročitelnost nejvyššího rozsahu překážky v práci z důvodu výkonu veřejné funkce (§ 201 odst. 3 zákoníku práce); není-li v jiném (zvláštním) zákonu stanoveno jinak,
- uzavření konkurenční doložky, kdy nesmí doba, po kterou se zaměstnanec zaváže, že se po skončení zaměstnání zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu konkurenční povahu; tato doba nesmí překročit dobu 1 roku (§ 310 odst. 1 zákoníku práce).

5. Vzdání se práva, které poskytuje zaměstnanci zákon nebo kolektivní smlouva (§ 4a odst. 4 zákoníku práce)

První zákoník práce i zákoník práce do 31. prosince 2013 tradičně obsahoval právní úpravu, že neplatný je právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv [naposled § 19 písm. f) zákoníku práce]. Tato úprava byla s účinností od 1. ledna 2014 zrušena.

Nahradilo ji ustanovení, podle kterého, vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu. **Takové vadné právní jednání nebude způsobilé vyvolat právní účinky, protože bude neúčinné, tzn., že s ním musí být zacházeno, jako kdyby neexistovalo.**

6. Ustanovení zákoníku práce, o nichž je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance (§ 4a odst. 3 a § 363 zákoníku práce)

Právní úprava umožňuje odchýlení se jen ve prospěch zaměstnance. V § 363 zákoníku práce jsou shrnuta ustanovení vyjadřující harmonizaci s právem Evropské unie; možnost odchýlit se je v zásadě vyloučena, protože nastavený tzv. minimální sociální standart zákoníku práce je vysoký.

7. Postup při více stejných plnění, která přísluší témuž zaměstnanci (§ 307 odst. 2 zákoníku práce)



Práva v základních pracovněprávních vztazích mohou vzniknout témuž zaměstnanci z různých právních titulů. Ze smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.

Zákon stanoví, že obsahuje-li smlouva (kolektivní nebo individuální) anebo vnitřní předpis úpravu mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, podle kterých má zaměstnanci příslušet více stejných práv, přísluší mu jen jedno takové právo, a sice to, které zaměstnanec určí. Tím je založeno právo zaměstnance jako adresáta příslušného práva, aby si sám rozhodl o tom, které právo z více stejných práv si vybere. Jsou tím např. vyloučeny situace, kdy kolektivní smlouva založí právo zaměstnance na 5 týdnů dovolené za kalendářní rok a v pracovní smlouvě příslušného zaměstnance je ujednáno, že bude mít právo na 5 týdnů dovolené za kalendářní rok. V případě tohoto střetu nebude mít zaměstnanec právo na 10 týdnů dovolené za kalendářní rok, ale jen na 5 týdnů za kalendářní rok.

Podobná bude situace, kdy podle kolektivní smlouvy má zaměstnanci příslušet 5 týdnů dovolené za kalendářní rok a podle jeho pracovní smlouvy mu má příslušet právo na 6 týdnů dovolené za kalendářní rok. Výše stejného (totožného) práva je však rozdílná. Lze předvídat, že zaměstnanec v takovém případě určí, že si přeje, aby mu příslušelo právo na 6 týdnů dovolené za kalendářní rok.

H. Neplatnost právního jednání v základních pracovněprávních vztazích nebo právní jednání, ke kterému se pro jeho vady nepřihlíží

Na rozdíl od zákoníku práce 1965 a občanského zákoníku 1964, vycházel zákoník práce ve znění účinném do 31. prosince 2013 z přednosti relativní neplatnosti právních úkonů před absolutní neplatností právních úkonů.

Od 1. ledna 2014, tzn. ode dne nabytí účinnosti **nového občanského zákoníku**, je zákoník práce v záležitostech neplatnosti právního jednání podřízen občanskému zákoníku.

I. Obecné vymezení

Občanský zákoník upravuje v § 545 občanského zákoníku právní jednání. Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.

K neplatnosti právního jednání dochází v případě, že právní jednání nesplňuje zákonem stanovené náležitosti. Právní následky může vyvolat jen takové právní jednání, které netrpí vadami svého obsahu ani vadami formy.

1. Absolutní neplatnost právního jednání

Absolutní neplatnost právního jednání je taková neplanost, která působí vůči každému; může se jí dovolat každý, kdo má na tom právní zájem. Soud k absolutně neplatnému právnímu jednání přihlíží z úřední povinnosti.

2. Relativní neplatnost právního jednání

Relativní neplatnost právního jednání je taková neplatnost, které se může dovolat jen ten, kdo je touto neplatností postižen. Z úřední povinnosti se k relativní neplatnosti právního jednání nepřihlíží.



Jde o institut, který je určen k ochraně konkrétní osoby. Osobou, která se může, ale také nemusí relativní neplatnosti právního jednání dovolat, protože to záleží na její vůli, je v zásadě kdokoli, tedy každý, kdo byl nebo je právním jednáním dotčen, resp. ten, k jehož ochraně je sankce neplatnosti stanovena, tzn., že to nemusí být jen strana právního jednání.

Dovolání se neplatnosti právního jednání je adresné právní jednání. Jeho účinky nastávají až doručením adresátovi (viz § 570 až § 573 občanského zákoníku). Dovolání se neplatnosti je perfektní ve chvíli doručení žaloby do dispoziční sféry druhé strany (žalovaného), bez ohledu na to, zda tak učiní soud, anebo žalobce sám. Dovolání se neplatnosti může mít povahu jak obyčejného právního jednání, tak i žaloby (R 50/1985).

3. Částečná neplatnost právního jednání

Vztahuje-li se důvod neplatnosti právního jednání jen na část právního jednání, je neplatná jen tato část neplatností dotčená, lze-li jí od ostatního obsahu oddělit.

4. Působení neplatnosti právního jednání

Neplatnost právního jednání působí od počátku (*ex tunc*). Má-li neplatnost právního jednání působit až od okamžiku uplatnění neplatnosti (*ex nunc*) musí to být zákonem výslovně stanoveno.

5. Dodatečná platnost právního jednání

Právní jednání, která jsou neplatná, se mohou stát platnými jen tehdy, jestliže to zákon výslovně stanoví. O takový případ jde např. při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže postižená smluvní strana netrvá na dalším pokračování v pracovním poměru nebo pokud nebyla neplatnost právního jednání ve stanovené lhůtě uplatněna.

6. Právní následky neplatného právního jednání

Právní jednání, které je neplatné nemůže vyvolat stejné právní následky jako právní jednání platné. Neznamená to však, že nemá žádné právní následky. Na základě neplatného právního jednání není třeba plnit a bylo-li plněno, je plnění bezdůvodným obohacením, které je třeba vrátit, pokud povaha právního vztahu umožňuje (viz § 2999 občanského zákoníku).

II. Neplatnost právních jednání

1. Předpoklad (presumpce) platnosti právního jednání (§ 574 občanského zákoníku)

Na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné.

Mají být hledány důvody vedoucí k tomu, aby právní jednání mohlo být považováno za platné, než za neplatné.

2. Přeměna právního jednání (konverze)²⁶ – (§ 575 občanského zákoníku)

Má-li neplatné právní jednání náležitosti jiného právního jednání, které je platné, platí toto jiné právní jednání, pokud je z okolností zřejmé, že vyjadřuje vůli jednajících osoby.

²⁶ Kraus, J. a kolektiv: Nový akademický slovník cizích slov, Academia, Praha 2007, s. 439. (Konverzi se rozumí přeměna nebo změna.)



O takovou situaci by se mohlo jednat, kdyby při sjednávání pracovní smlouvy smluvní strany sjednaly náležitosti potřebné pro dohodu o pracovní činnosti (viz § 76 zákoníku práce).

3. Částečná neplatnost právního jednání (§ 576 občanského zákoníku)

Týká-li se důvod neplatnosti jen takové části právního jednání, kterou lze od jeho ostatního obsahu oddělit, je neplatnou jen tato část, lze-li předpokládat, že by k právnímu jednání došlo i bez neplatné části, rozpoznala-li by strana neplatnost včas.

Nejprve bude nutné posoudit právní jednání podle, tzn. podle jeho obsahu (§ 555 odst. 1 občanského zákoníku).

Tak, např. bude-li neplatně sjednána zkušební doba, bude možné tuto část právního jednání oddělit od zbývajících obsahu pracovní smlouvy.

Jiným příkladem částečně neplatného právního jednání by mohl být písemný mzdový výměr, který by neobsahoval všechny náležitosti, které má podle § 113 odst. 4 zákoníku práce obsahovat.

4. Chyby v psaní a počtech (578 občanského zákoníku)

Chyby v psaní nebo v počtech nejsou právnímu jednání na újmu, je-li jeho význam nepochybný.

5. Zákaz uplatnit výhodu z neplatného právního jednání a náhrada škody z takového jednání (§ 579 občanského zákoníku)

Způsobil-li někdo neplatnost právního jednání, nemá právo namítnout neplatnost nebo uplatnit z neplatného právního jednání pro sebe výhodu.

Kdo způsobil neplatnost právního jednání, nahradí škodu z toho vzniklou smluvní straně, která o neplatnosti nevěděla. Jedná se o právní povinnost k náhradě škody.

6. Neplatnost právního jednání pro rozpor s dobrými mravy a se zákonem (§ 580 odst. 1 občanského zákoníku)

Z ustanovení § 547 občanského zákoníku vyplývá, že právní jednání musí obsahem a účelem odpovídat

- dobrým mravům i
- zákonu.

Neplatné je právní jednání, **které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.**

Smysl a účel právní úpravy pracovněprávních vztahů v zákoníku práce vyjadřují základní zásady pracovněprávních vztahů podle § 1a odst. 1 zákoníku práce a jejich propojení s kategorií veřejného pořádku.

7. Neplatnost právního jednání pro nemožnost plnění (§ 580 odst. 2 občanského zákoníku)

Neplatné je právní jednání, pokud má být podle něho plněno něco nemožného.

8. Neplatnost pro nedostatek svéprávnosti a právní jednání v duševní poruše (581 občanského zákoníku)



Není-li osoba plně svéprávná, je neplatné právní jednání, ke kterému není způsobilá. Neplatné je i právní jednání osoby jednající v duševní poruše, která ji činí neschopnou právně jednat.

9. Vada formy právního jednání a její zhojení (§ 582 odst. 1 občanského zákoníku a § 20 zákoníku práce)

Bylo již uvedeno, že v pracovněprávních vztazích převládá písemná forma právního jednání.

Není-li právní jednání učiněno **ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí**. Zahrnuje-li projev vůle současně více právních jednání, nepůsobí nedostatek formy vyžadované pro některé z nich sám o sobě neplatnost ostatních.

Otázka, která by měla být položena a zodpovězena je, zda má být nedodržení právní úpravy formy právního jednání v zákoníku práce považováno za právní jednání, které je absolutně neplatné nebo zda se jedná spíše o relativně neplatné právní jednání. To jak je právní úprava konstruována nasvědčuje spíše tomu, že půjde o právní jednání, které bude absolutně neplatné.

Právní úprava dává smluvním stranám možnost odstranit vady dvoustranného právního jednání, které spočívá v nedodržení zákonem předepsané písemné formy bez časového omezení. Může se tak stát s odstupem kalendářních dnů, týdnů, popř. i let. To znamená, že bude-li tato vada odstraněna, bude dvoustranné právní jednání platné s právními účinky od počátku (ex tunc). To má stěžejní význam zejména pro základní pracovněprávní vztahy, ve kterých se realizuje závislá práce (pracovní smlouva – pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti).

Umožňuje to vyřešit situaci, kdy se smluvní strany dohodly na hmotně právním obsahu pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr, avšak toto právní jednání neprovedly v zákonem předepsané písemné formě.

Podstatné bude to, že formu dvoustranného právního jednání na základě souhlasného projevu vůle naplní dodatečně, čímž potvrdí svůj zájem navázat základní pracovněprávní vztah. Tím bude potvrzena zásada autonomie projevu vůle smluvních stran.

V návaznosti na § 582 odst. 1 občanského zákoníku stanoví zákoník práce s účinností od 1. ledna 2014 v § 20, že **nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje zákoník práce, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto právního jednání dovolat u těch právních jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah**.

Ustanovení § 20 zákoníku práce se vztahuje jen na případy právních jednání, u kterých písemnou formu vyžaduje zákon, nikoli dohoda smluvních stran.

Není-li forma právního jednání dodržena, bude pracovní smlouva nebo dohoda o práci konané mimo pracovní poměr neplatná, nedojde-li **k dodatečnému zhojení** (konvalidaci) této vady.

Do doby, než dojde ke zhojení vady, je třeba hledět na pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti tak, že tato právní jednání jsou stíženy vadou



a že se jedná o stav, který není v souladu se zákonem, tzn., že tento stav je stavem protiprávním²⁷.

Za této situace je na smluvních stranách, aby existující nežádoucí protiprávní stav napravily. Do doby, než se tak stane, se bude moci každá smluvní strana dovolávat neplatnosti dvoustranného právního jednání pro nedodržení jeho zákonem předepsané formy, avšak jen do okamžiku, než bylo započato s naplňováním jeho hmotně právního obsahu, např. výkonu práce v pracovním poměru. Začal-li se naplňovat hmotně právní obsah dvoustranného právního jednání, např. pracovní smlouvy, které nebylo uzavřeno písemně, lze tento protiprávní stav charakterizovat jako tzv. faktický pracovní poměr.

Jakmile bylo započato s plněním (naplňováním hmotně právního obsahu právního jednání), např. tím, že zaměstnavatel začal zaměstnanci přidělovat práci a zaměstnanec začal sjednaný druh práce vykonávat, popř. když se zaměstnanec zúčastnil vstupního školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, nebude se moci žádná smluvní strana neplatnosti dvoustranného právního jednání dovolat. Tzn., že nebude moci vůči druhé smluvní straně uplatňovat námitku, že dvoustranné právní jednání je neplatné z toho důvodu, že zákonem jeho předepsaná forma nebyla dodržena, i když zatím nebyla tato vada odstraněna. Do doby, než dojde k dodatečnému zhojení vady dvoustranného právního jednání, bude mezi smluvními stranami trvat protiprávní stav. Smluvní strana se nebude moci domáhat na druhé smluvní straně nepokračování v předmětném základním pracovněprávním vztahu. Smluvní strany budou nepřímo nuceny k tomu, aby existující protiprávní vztah odstranily – dodatečně zhojily.

Stejně se bude postupovat také v případech, půjde-li o změny obsahu pracovní smlouvy (viz § 564 občanského zákoníku). Bude však nutné předpokládat, že pracovní poměr nebo dohoda o práci konané mimo pracovní poměr byly uzavřeny v souladu se zákonem, pokud jde o jejich formu. Tzn., že nebyla-li příslušná změna obsahu dvoustranného právního jednání, např. pracovní smlouvy, provedena písemně a tato vada nebyla dodatečně odstraněna, a nebylo-li dosud započato s plněním, platil by původně sjednaný hmotně právní obsah pracovní smlouvy, neboť dvoustranné právní jednání by bylo neplatné.

Pokud by však smluvní strany podle dohodnutého hmotně právního obsahu změny pracovní smlouvy začaly plnit, nebylo by už možné se neplatnosti změny pracovní smlouvy (změny dvoustranného právního jednání) pro nedodržení předepsané formy dovolat.

Také v případě dvoustranného právního jednání, kterým je dohoda o rozvázání pracovního poměru, stanoví zákoník práce v § 49 odst. 2 požadavek písemné formy. Nebude-li tato dohoda uzavřena písemně, popř. nebude-li shodně projevená vůle smluvních stran o tom, že si přejí pracovní poměr rozvázat, dodatečně zhojena, nebude rozvázání pracovního poměru, platné. Na druhé straně se může vyskytnout námitka, když je v soukromém právu tedy i pracovněprávních vztazích rozhodující autonomie vůle smluvních stran, tak je-li vůle smluvních stran taková, že si přejí, aby byl pracovní poměr dohodou rozvázán, tak by mělo jít o relativně neplatné právní jednání, nebyla-li písemná forma dohody dodržena.

V případě ostatních dvoustranných právních jednání (smluv), u kterých zákoník práce předepisuje písemnou formu, např. kvalifikační dohoda (§ 234 zákoníku práce), nebude-li tato forma dodržena, bude možné namítnout jejich neplatnost bez časového omezení.

²⁷ Gerloch, A.: Teorie práva, 3. rozšířené vydání. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., Plzeň 2004, s. 180.



V případě založení pracovního poměru jmenováním podle § 33 odst. 3 zákoníku práce u vyjmenovaných vedoucích pracovních míst nepředepisuje zákoník práce písemnou formu, i když se tak v praxi děje. Pokud by si strany budoucího pracovního poměru v nepojmenované smlouvě ujednaly, že chtějí, aby bylo jmenování provedeno v písemné formě a tato forma pak nebyla dodržena, muselo by se na ústně provedené jmenování na vedoucí pracovní místo hledět tak, že ke jmenování nedošlo platně, protože dohoda stran byla porušena a pracovní poměr nevznikl.

10. Omyl (§ 583 občanského zákoníku)

Jednal-li někdo v omylu o rozhodující okolnosti a byl-li v omyl uveden druhou stranou, je právní jednání neplatné.

Příkladem takového neplatného jednání v pracovněprávních vztazích může být případ, kdy je jednáno před uzavřením pracovní smlouvy o smluvním platu, aniž by byla jeho výše zaměstnavatelem vyjádřena s tím, že jeho konkrétní výše bude obsahem jiné smlouvy, na kterou bude pracovní smlouva odkazovat. Omyl spočíval v tom, že fyzická osoba (zaměstnanec) vycházela z toho, že smluvní plat bude vyšší, než plat tarifní, zaměstnavatel však v jiné smlouvě o smluvním platu uvedl vyšší platu, která je nižší, než je plat tarifní.

11. Omyl, který se týká vedlejší okolnosti (§ 584 odst. 1 občanského zákoníku)

Týká-li se omyl vedlejší okolnosti, kterou ani smluvní strany neprohlásily za rozhodující, je právní jednání platné, ale osoba uvedená v omyl má vůči původci omylu právo na přiměřenou náhradu.

12. Omyl vyvolaný lstí (§ 584 odst. 2 občanského zákoníku)

Bylo-li právně jednáno v omylu vyvolaném lstí, je právní jednání neplatné, třebaže se omyl týká jen vedlejší okolnosti.

III. Následky neplatnosti právního jednání

1. Námitka neplatnosti (§ 586 občanského zákoníku)

Je-li neplatnost právního jednání stanovena na ochranu zájmu určité osoby, může vznést námitku neplatnosti jen tato osoba.

Nenamítne-li oprávněná osoba neplatnost právního jednání, považuje se právní jednání za platné. Na námitku neplatnosti se vztahuje ustanovení § 629 odst. 1 občanského zákoníku, podle kterého trvá promlčení lhůta 3 roky. Po uplynutí této lhůty může být uplatněna námitka promlčení.

2. Přinucení k právnímu jednání (§ 587 občanského zákoníku)

Kdo byl k právnímu jednání přinucen hrozbou tělesného nebo duševního násilí vyvolávající vzhledem k významu a pravděpodobnosti hrozícího nebezpečí i k osobním vlastnostem toho, jemuž bylo vyhrožováno, jeho důvodnou obavu, má právo namítnout neplatnost právního jednání.

Důvodová zpráva²⁸ k návrhu občanského zákoníku k tomu uvádí, že se navrhuje řešit případy právních jednání učiněných pod hrozbou násilí. Platné právo je dosud spojuje s

²⁸ Eliáš, K. a kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: Sagit, 2012, s. 261.



absolutní neplatností, přičemž část zdejší právní nauky dokonce dovozuje, že se nejedná o absolutní neplatnost, nýbrž o neexistenci, protože vůle jednajícího chybí. Osnova se vrací k zásadě třeba donucen, přece jen chtěl (etsi coactus tamen voluit), neboť donutit lze osobu i k tomu, aby jednala k svému prospěchu nebo užitku osoby sobě blízké. Pak není důvod konstruovat pro tyto případy absolutní neplatnost, nýbrž je věci donuceného, aby sám uvážil, chce-li zachovat platnost tohoto, co učinil pod donucením.

Kdo přivedl jiného k právnímu jednání hrozbou nebo lstí, nahradí vždy újmu z toho vzniklou.

3. Absolutně neplatná právní jednání (§ 588 občanského zákoníku)

Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.

Porušení zákona (zákoníku práce) je posuzováno ve vztahu ke kategorii veřejného pořádku. Samotné porušení zákona pro absolutní neplatnost právního jednání nepostačuje.

Ve vztahu k ustanovení § 1a odst. 2 zákoníku práce budou právní jednání, která bude posuzovat soud a která nebudou respektovat **zákonnou ochranu postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace**, protože jde o ochranu veřejného pořádku **absolutně neplatná**.

4. Relativní neúčinnost právního jednání (odporovatelnost) – (§ 589 až § 599 občanského zákoníku)

4.1. Z důvodové zprávy k návrhu občanského zákoníku

Důvodová zpráva²⁹ k návrhu občanského zákoníku uvádí, že se osnova vrací k institutu relativní neúčinnosti právních jednání, a opouští tak pojem odporovatelnost (§ 42a stávajícího občanského zákoníku). Důvodem této změny je fakt, že odporovatelnost je institutem práva procesního, zatímco neúčinnost institutem práva hmotného. Dosud platná úprava odporovatelnosti v § 42a občanského zákoníku je jen redukovanou a málo funkční obdobou příslušné úpravy v občanském zákoníku z r. 1950 (srov. § 46 až 52 zákona č. 141/1950 Sb.). Osnova nesleduje rozmnožení stávajících skutkových podstat neúčinnosti. Respektuje se skutečnost, že relativní bezúčinnost právních jednání je právní institucí doplňkovou, vzhledem k základnímu významu úpravy platnosti a neplatnosti právních jednání. V té souvislosti se inspirované zejména odpůřčím řádem (čl. III zákona č. 64/1931 Sb.), z něhož, ovšem s podstatnými redukcemi deformacemi, vyšla jak úprava v občanském zákoníku z r. 1950, tak i úprava v občanském zákoníku dosavadním.

Úprava relativní neúčinnosti právních jednání v občanském zákoníku bude využitelná jen mimo případy úpadkového řízení. Insolvenční právo má i nadále mít vlastní úpravu.

4.2. Právní úprava relativní neúčinnosti právního jednání

²⁹ Eliáš, K. a kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: Sagit, 2012, s. 263 a 264.

²⁹ Eliáš, K. a kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: Sagit, 2012, s. 263 a 264.



Zkracuje-li právní jednání dlužníka uspokojení vykonatelné pohledávky věřitele, má věřitel právo domáhat se, aby soud určil, že právní jednání dlužníka není vůči věřiteli právně účinné. Toto právo má věřitel i tehdy, je-li právo třetí osoby již vykonatelné, anebo bylo-li již uspokojeno.

Neúčinnost právního jednání dlužníka se zakládá rozhodnutím soudu o žalobě věřitele, kterou bylo odporováno právnímu jednání dlužníka – odpůřčí žaloba (§ 589 občanského zákoníku).

Věřitel se může dovolat neúčinnosti právního jednání,

- které dlužník učinil v posledních pěti letech v úmyslu zkrátit své věřitele, byl-li takový úmysl druhé straně znám,
- kterým dlužník v posledních dvou letech zkrátil své věřitele, musel-li být druhé straně znám dlužníkům úmysl věřitele zkrátit, nebo
- kterým byl věřitel zkrácen a k němuž v posledních dvou letech došlo mezi dlužníkem a osobou jemu blízkou nebo které dlužník učinil ve prospěch takové osoby, ledaže druhé straně v době, kdy se právní jednání stalo, dlužníkům úmysl zkrátit věřitele znám nebyl a ani znám být nemusel.

Věřitel se může dovolat neúčinnosti kupní nebo směnné smlouvy uzavřené v posledním roce, musela-li druhá strana poznat v dlužníkově jednání mrhání majetkem, kterým je dlužníkům věřitel zkracován (§ 590 občanského zákoníku).

Neúčinnosti bezúplatného právního jednání dlužníka se může věřitel dovolat tehdy, pokud k němu došlo v posledních dvou letech. To neplatí, jedná-li se o

- plnění povinnosti uložené zákonem,
- obvyklé příležitostné dary,
- věnování učiněné v přiměřené výši na veřejně prospěšný účel, nebo
- plnění, kterým bylo vyhověno mravnímu závazku nebo ohledům slušnosti (§ 591 občanského zákoníku).

Stejně jako právní jednání uvedená v § 590 občanského zákoníku nebo § 591 občanského zákoníku se posoudí i opomenutí, kterým dlužník pozbyl majetkové právo nebo kterým jiné osobě vůči sobě vznik, zachování nebo zajištění jejího práva majetkové povahy způsobil. To platí i tehdy, odmítl-li dlužník dědictví, ledaže bylo předloženo (§ 592 občanského zákoníku).

Vyhradí-li si věřitel dříve, než se jeho pohledávka stane vykonatelnou, právo dovolat se neúčinnosti právního jednání tím, že výhradu prostřednictvím notáře, exekutora nebo soudu oznámí tomu, vůči komu se neúčinnosti právního jednání může dovolat, pak věřiteli lhůta k dovolání se neúčinnosti právního jednání neběží, dokud se pohledávka vykonatelnou nestane (§ 593 občanského zákoníku).

Neúčinnosti právního jednání se lze dovolat proti tomu, kdo s dlužníkem právně jednal, nebo kdo z právního jednání přímo nabyl prospěch, vůči jeho dědici nebo vůči tomu, kdo nabyl jmění při přeměně právnické osoby jako její právní nástupce.

Vůči jinému právnímu nástupci se lze neúčinnosti dovolat jen tehdy, jestliže

- právnímu nástupci musely být známy okolnosti, pro něž by se věřitel mohl dovolat neúčinnosti právního jednání,



- právní nástupce nabyt právo bezúplatně, anebo
- je právním nástupcem osoba blízká, ledaže jí v době, kdy právo po předchůdci nabytá, nemusely být známy okolnosti, pro něž by se věřitel mohl dovolat neúčinnosti právního jednání (§ 594 občanského zákoníku).

Neúčinnost právního jednání zakládá věřitelovo právo domáhat se uspokojení pohledávky i z toho, co neúčinným jednáním z dlužníkovy majetku ušlo. Není-li to dobře možné, náleží věřiteli odpovídající náhrada.

Kdo je zavázán plnit, považuje se za nepoctivého držitele; jeho dědic nebo jiný všeobecný právní nástupce však jen tehdy, jestliže mu musely být známy okolnosti, pro něž by se věřitel mohl dovolat neúčinnosti právního jednání.

Poctivý příjemce bezúplatného plnění uspokojí věřitele z tohoto plnění v rozsahu, v němž jím byl obohacen. To neplatí, mohl-li se věřitel dovolat neúčinnosti právního jednání, i kdyby se stalo za úplatu (§ 595 občanského zákoníku).

Nabytá-li třetí osoba k věci, z níž by se věřitel mohl jinak domoci uspokojení, takové právo, že se proti této osobě neúčinnosti dovolat nelze, má ten, proti němuž se věřitel neúčinnosti právního jednání mohl dříve dovolat a za jehož držby právo třetí osobě vzniklo, vůči věřiteli povinnost k náhradě škody (§ 596 občanského zákoníku).

Kdo má vůči věřiteli povinnost podle § 595 občanského zákoníku nebo § 596 občanského zákoníku, může se jí zprostit uspokojením věřitelovy pohledávky za dlužníkem. Může tak učinit i předtím, než se věřitel neúčinnosti dovolá.

Kdo má vůči věřiteli povinnost podle § 595 občanského zákoníku nebo § 596 občanského zákoníku, může od dlužníka požadovat vrácení vzájemného plnění nebo splnění pohledávky oživené následkem toho, že se věřitel dovolal neúčinnosti (§ 597 občanského zákoníku).

Dovolává-li se neúčinnosti téhož právního jednání více věřitelů, nemůže být od povinné osoby požadováno v souhrnu více, než stanoví § 595 občanského zákoníku a § 596 občanského zákoníku (§ 598 občanského zákoníku).

Dovolá-li se věřitel neúčinnosti právního jednání týkajícího se věci zapsané ve veřejném seznamu, může spolu s předložením odpůrcí žaloby a důkazu o jejím podání žádat orgán pověřený vedením takového seznamu, aby v něm poznamenal dovolání se neúčinnosti právního jednání.

Vyhoví-li soud žalobě, má rozsudek účinky i proti osobám, které po provedení poznámky nabyly věc nebo právo k věci v takovém seznamu zapsané (§ 599 občanského zákoníku).

4.3. Příklad relativní neúčinnosti právního jednání v pracovněprávních vztazích

Pro zjednodušení lze uvést, že v případě relativní neúčinnosti právního jednání v pracovněprávních vztazích jde o právní vztah týkající se vzájemných závazků smluvních stran. Jedna smluvní strana je povinna druhé smluvní straně plnit, učiní však opatření směřující k tomu, aby svůj majetek snížila nebo se ho zbavila proto, aby nemohla svůj dospělý závazek splnit. Smluvní strana pracovněprávního vztahu, která byla povinna uspokojit svůj dospělý závazek, např. z bezdůvodného obohacení vůči druhé smluvní straně, se zbavila svého majetku bezúplatným převodem na osobu jí blízkou (viz § 22 občanského zákoníku).



IV. Další důvody absolutní neplatnosti právního jednání v pracovněprávních vztazích, neprojednání s příslušným orgánem a ochrana zaměstnance před neplatností právního jednání

1. Souhlas příslušného orgánu

Soud přihledne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon (§ 19 odst. 1 zákoníku práce).

Absolutní neplatnost právního jednání bude dána v případě, kdy k právnímu jednání nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, pokud to zákon výslovně stanoví. Takovým případem je postup podle § 40 zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu. Pracovní nebo obdobný poměr poslance může zaměstnavatel ukončit proti jeho vůli jen s předchozím souhlasem předsedy komory Parlamentu; to platí i pro období 12 měsíců po zániku poslaneckého mandátu. Jinak je skončení pracovního nebo obdobného poměru neplatné.

2. Neprojednání s příslušným orgánem

Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo (§ 19 odst. 2 zákoníku práce).

3. Ochrana zaměstnance před neplatností právního jednání

Zákoník práce v § 19 odst. 3 stanoví, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám. Jde o zásadu, podle které se „*nikdo nemůže dovolávat vlastního pochybení*“. Dojde-li neplatnosti právního jednání jen pochybením zaměstnance, půjde takové pochybení k jeho tíži.

Právní úprava v § 19 odst. 3 zákoníku práce navazuje na základní zásadu pracovněprávních vztahů podle § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce (poskytnutí zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích). To např. může znamenat, že v případě dvoustranného právního jednání, kterým je pracovní smlouva, nemůže být vada tohoto jednání z hlediska jeho obsahu zaměstnanci na újmu, protože případného porušení právního předpisu se nedopustil výlučně sám jen zaměstnanec, ale měl na něm podíl i zaměstnavatel. Návrh pracovní smlouvy zpravidla předkládá budoucímu zaměstnanci zaměstnavatel.

V. Právní jednání, ke kterým se v pracovněprávních vztazích pro jejich vadu nepřihlíží

1. Obecné vymezení

Od neplatného právního jednání je třeba odlišit nicotné právní jednání. Nicotné právní jednání³⁰ nemá vůbec náležitosti právního jednání, a tudíž jako právní jednání nevzniklo a je z právního hlediska bezvýznamné. Nicotné právní jednání nemá nikdy žádné právní účinky. Tzn., že takové vadné právní jednání je bez právního významu.

³⁰ Boguszak, J. – Čapek, J. – Gerloch, A.: Teorie práva. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 267.



2. Právní jednání, ke kterým se pro jejich vadu v pracovněprávních vztazích nepřihlíží

Případy, o které se jedná

- vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu poskytuje zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje (§ 4a odst. 4 zákoníku práce),
- ujednání v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce (§ 23 odst. 1 věta druhá zákoníku práce),
- ujednání podnikové kolektivní smlouvě upravující práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně (§ 27 odst. 1 zákoníku práce),
- kolektivní smlouva není uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině (§ 27 odst. 2 zákoníku práce),
- ujednání o odstoupení od kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran (§ 28 odst. 3 zákoníku práce),
- právo odstoupit od pracovní smlouvy zaměstnavatelem, které nebylo provedeno písemně (§ 34 odst. 4 zákoníku práce),
- písemná forma výpovědi z pracovního poměru (§ 50 odst. 1 zákoníku práce),
- písemná forma smlouvy o prodloužení výpovědní doby (§ 51 odst. 1 věta poslední zákoníku práce),
- písemná forma okamžitého zrušení pracovního poměru (§ 60 zákoníku práce),
- písemná forma zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2 zákoníku práce),
- písemná forma výpovědi nebo okamžitého zrušení dohody o provedení práce anebo dohody o pracovní činnosti (§ 77 odst. 4 zákoníku práce),
- zákaz postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nebo jejich část anebo jejich náhradu k zajištění dluhu, to neplatí v případě dohody o srážkách ze mzdy (§ 144a odst. 3 zákoníku práce a § 2045 až § 2047 občanského zákoníku),
- ukládá-li vnitřní předpis zaměstnanci povinnosti nebo zkracuje práva stanovená zákoníkem práce (§ 305 odst. 1 věta druhá a třetí zákoníku práce),
- odchýlení se smluvních stran od úpravy podle § 346b až § 346d zákoníku práce (§ 346e zákoníku práce).

V případě odchýlení se smluvních stran od právní úpravy stanovené v zákoníku práce se jedná o následující záležitosti:

a) **Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá** (§ 346b odst. 1 zákoníku práce).

Právní úprava navazuje na základní východisko, kterým je to, že postavení zaměstnavatele v základním pracovněprávním vztahu je silnější. Nemůže proto zaměstnavatel ukládat zaměstnanci za porušení jeho právních povinností peněžní postihy ani je od něho požadovat, např. na základě smlouvy. Zaměstnanci nesmějí být zaměstnavatelem ukládány ani postihy ve formě kázeňských opatření za porušení právních povinností vyplývajících mu z pracovního závazku.

b) **Zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance** (§ 346b odst. 2 zákoníku práce).



Jedním ze znaků výkonu závislé práce je, že zaměstnanec nemůže nést podnikatelské riziko. Zaměstnanec prodává zaměstnavateli svou pracovní sílu – zaměstnanec nepodniká.

c) Zaměstnavatel nesmí od zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce požadovat peněžitou záruku (§ 346b odst. 3 zákoníku práce).

Právní úprava zamezuje tomu, aby zaměstnavatel mohl požadovat po zaměstnanci složení jistoty (kauce) pro případnou náhradu škody, ke které by mohlo v budoucnu dojít, ze které by se zaměstnavatel hojil. Šlo by o nepřipustnou situaci, že výkon závislé práce by byl ze slabší smluvní stranou zálohován.

d) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 346b odst. 4 zákoníku práce).

Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci vracet svým počínáním to, že se legálním způsobem domáhá svých práv. Tak, např. by mohla být za neoprávněný postih považována situace, kdy zaměstnanec vede se zaměstnavatel občanskoprávní spor o náhradu škody z titulu odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz, zaměstnavatel však odvetou neposkytl tomuto zaměstnanci prémie za splnění pracovního úkolu, na jehož splnění se zaměstnanec prokazatelně spolu s dalšími zaměstnanci podílel; těmto dalším zaměstnancům však prémie vyplacena byla.

V tomto případě se jedná o harmonizační úpravu ve vztahu k právu Evropské unie (směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 a směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006).

e) Zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce (§ 346c zákoníku práce).

Jakýkoliv závazek, který by zaměstnanec se zaměstnavatelem ve vztahu k ustanovení § 346c zákoníku práce uzavřel, nebude ze zákona existovat.

f) Zástavním právem není možné zajistit dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu. Zástavní právo není možné zřídit k věci, k níž zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu (§ 346d odst. 1 zákoníku práce).

g) Podle § 346d odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel ani zaměstnanec nesmějí zadržet movitou věc druhé smluvní strany k zajištění dluhu vzniklého ze základního pracovněprávního vztahu.

h) Zaměstnance ani zaměstnavatele není možné zavázat k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele (§ 346d odst. 3 zákoníku práce).

i) Pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, není možné postoupit na jiného. Pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr není možné postoupit (§ 346d odst. 4 zákoníku práce).

j) Podle § 346d odst. 5 zákoníku práce dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, nesmí převzít jiná osoba.



k) **Zaměstnanci se nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně (§ 346d odst. 6 zákoníku práce).**

l) **Podle § 346d odst. 7 zákoníku práce smluvní pokuta smí být ujednána, jen stanoví-li to zákoník práce.**

Většinu ustanovení občanského zákoníku, zejména relativních majetkových práv, není možné vzhledem k charakteru pracovněprávních vztahů použít, aniž by o tom mohla vzniknout na straně uživatelů zákoníku práce pochybnost.

Mohou se však vyskytnout případy, kdy může být sporné, zda může nebo nemůže být úprava občanského zákoníku, v pracovněprávních vztazích použita. V návaznosti na výše uvedený specifický charakter základního pracovněprávního vztahu, aby nedošlo ke snížení míry ochrany zaměstnance, a rozporu s obsahem a účelem základního pracovněprávního vztahu a přístupu třetích osob do základního pracovněprávního vztahu výslovnou právní úpravou v zákoníku práce použití některých právních jednání podle občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy je v zákoníku práce vyloučeno.

Není možné zástavním právem zajistit dluh, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu, stejně tak není být možné zřídit zástavní právo k věci, k níž zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu (§ 1310 odst. 2 občanského zákoníku a § 1311 odst. 1 občanského zákoníku).

Nebude možné, aby smluvní strana základního pracovněprávního vztahu zadržela movitou věc (§ 498 odst. 2 občanského zákoníku druhé smluvní strany za účelem zajištění dluhu vzniklého z výkonu závislé práce pro zaměstnavatele (§ 1395 až § 1399 občanského zákoníku). Tato úprava zahrnuje zejména nepřípustnost zadržetí mzdy, platu nebo odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr, ale i věci, které zaměstnavatel svěřil zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

Není dovoleno zaměstnanci ani zaměstnavateli zavázat se k dvoustrannému právnímu jednání se třetí osobou, pokud by předmětem závazku měla být práva a povinnosti smluvních stran základního pracovněprávního vztahu (§ 1767 až § 1769 občanského zákoníku).

Pohledávku smluvních stran ze základního pracovněprávního vztahu nelze platně postoupit jinému (§ 1879 až § 1887 občanského zákoníku). Výslovně je stanoveno, že pracovní smlouvu a dohodu o práci konané mimo pracovní poměr není možné postoupit.

Dále je stanoveno, že dluh, který existuje mezi smluvními stranami, nesmí převzít jiná osoba (§ 1888 až § 1894 občanského zákoníku).

Stanoveno je rovněž, že se zaměstnanci nemohou dvoustranným právním jednáním zavázat ke společnému a nerozdílnému (solidárnímu) plnění právní povinnosti (§ 1872 až § 1878 občanského zákoníku).

Smluvní pokuta (viz § 2048 až § 2052 občanského zákoníku) k utvrzení dluhu smí být ujednána jen tehdy, stanoví-li to zákoník práce (§ 310 odst. 3 zákoníku práce).

J. Čas jako důležitá právní skutečnost při založení, změnách a rozvázání pracovního poměru

I. Obecné vymezení (§ 600 až § 602 občanského zákoníku)



Také v pracovněprávních vztazích má na založení, změnu nebo zánik subjektivních práv nebo povinností vliv běh času a s tím související doby a lhůty.

Také v záležitostech času se i v pracovněprávních vztazích podpůrně vychází z občanského zákoníku.

Zákon stanoví, která práva a které povinnosti vznikají, mění se nebo zanikají z právních skutečností nezávislých na vůli osoby. Takový následek může též určit ujednání stran.

Nabývá-li se právo nebo vzniká-li povinnost v určitý den, nabude se nebo vznikne počátkem toho dne; zaniká-li právo nebo povinnost v určitý den, zanikne koncem toho dne. To neplatí, vylučuje-li to povaha právního případu. Podmiňuje-li zánik určitého práva vznik jiného práva ve vzájemné návaznosti, nastává oboje v týž okamžik. Není-li ujednáno nebo stanoveno něco jiného, nastane takový právní účinek koncem dne.

Má-li se právo vykonat nebo povinnost splnit v určitý den nebo do určitého dne, vyžaduje se, aby se tak stalo v obvyklou denní dobu, ledaže něco jiného plyne ze zvyklostí, ze zavedené praxe stran, popřípadě ze zvláštních okolností případu.

II. Doby

Dobou lze rozumět časový úsek, po který trvají práva nebo povinnosti mezi smluvními stranami.

Občanský zákoník v § 603 stanoví, že **práva a povinnosti zaniknou uplynutím doby, na kterou byly omezeny.**

Změna v osobě věřitele nebo dlužníka nemá vliv na běh doby (§ 604 občanského zákoníku).

Na § 603 občanského zákoníku navazuje ustanovení § 333 zákoníku práce, které upravuje počátek a konec doby. **Doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.**

V důvodové zprávě k zákonu č. 303/2013 Sb. (sněmovní tisk č. 930/2013) se uvádí, že pro počítání lhůt a dob se i v pracovněprávních vztazích použijí obecná pravidla podle § 603 a násl. občanského zákoníku. Počítání dob podle zákoníku práce je oproti § 605 občanského zákoníku o jeden den kratší. V pracovněprávních vztazích je ujednání dob časté, je tomu tak zejména v případě zkušební doby nebo v případě ujednání o délce trvání pracovního poměru na dobu určitou.

Rovněž se navrhuje zachovat v § 333 zákoníku práce zvláštní úpravu, která je specifická pro pracovněprávní vztahy a řeší počítání času při postupu zaměstnance do vyššího platového stupně.

Časové trvání práva nebo povinnosti, popř. trvání celého právního vztahu je stanoveno zákonem nebo smluvními stranami ujednáno

- možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, pozbyl-li zaměstnanec předpoklady stanovené zvláštními (jinými) právními předpisy pro výkon sjednané práce celkem nejdéle na dobu 30 pracovních dnů v kalendářním roce [§ 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce],
- výpovědní doba z pracovního poměru činí ze zákona v zásadě nejméně 2 měsíce (§ 51 odst. 1 věta druhá zákoníku práce),



- délka výpovědní doby může být mezi smluvními stranami pracovní smlouvy prodloužena (§ 51 odst. 1 věta poslední zákoníku práce),
- zákonné prodloužení výpovědní doby v případě ochranné doby (§ 53 odst. 2 zákoníku práce),
- ujednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 zákoníku práce,
- ujednání smluvních stran o důvodu a době trvání převedení zaměstnanci na jinou práci [např. § 41 odst. 1 písm. e) a odst. 7 zákoníku práce],
- ujednání smluvních stran o době dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli (§ 43a odst. 3 zákoníku práce).

III. Lhůty

1. Obecné vymezení

Lhůty v pracovněprávních vztazích jsou důležité právní skutečnosti pro uplatnění a realizaci subjektivních nebo povinností vyplývajících z těchto vztahů.

Uplatnění subjektivních práv nebo povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů je zpravidla omezeno na určitý úsek. Z důvodu právní jistoty stran se omezuje časem možnost uplatňování práv z pracovněprávních vztahů.

Základní lhůty jsou hmotněprávní povahy. Jsou to takové lhůty, které se vztahují k uplatňování práv nebo povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Lhůty v pracovněprávních vztazích se rozlišují podle toho, zda při neuplatnění subjektivního práva v jejich průběhu dochází **k promlčení práva** z pracovněprávního vztahu nebo **k zániku práva** z tohoto právního vztahu (prekluzi).

Pro běh lhůt v pracovněprávních vztazích má význam počítání času a určení počátku běhu lhůty, časového okamžiku, od něhož běh lhůty počíná. Proto se v soukromém právu rozlišují **lhůty subjektivní** a **lhůty objektivní**.

Subjektivními lhůtami jsou takové lhůty, které počínají zpravidla od okamžiku, kdy se strana, jíž se lhůta týká, dověděla o určité rozhodující okolnosti.

Naproti tomu **počátek objektivní lhůty** je založen zpravidla okamžikem, kdy rozhodující okolnost skutečně nastala.

Lhůty v pracovněprávních vztazích jsou upraveny většinou kombinovaně, a to jako lhůty subjektivní a objektivní. Lhůty, které stanoví zákoník práce, jsou lhůtami hmotněprávními.

2. Právní úprava subjektivních lhůt a objektivních lhůt při rozvázání pracovního poměru

2.1. Subjektivní lhůta a objektivní lhůta při výpovědi zaměstnanci pro porušení režimu práce neschopného pojištěnce zvláště hrubým způsobem

Podle § 57 odst. 1 zákoníku práce pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP³¹ zvláště hrubým způsobem může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď podle §

³¹ Podle § 301a zákoníku práce platí, že zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.



52 písm. h) zákoníku práce pouze **do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl** (subjektivní lhůta), nejpozději však **do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl** (objektivní lhůta).

Stane-li se v průběhu 1 měsíce podle § 57 odst. 1 zákoníku práce jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě **do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření** (subjektivní lhůta).

2.2. Subjektivní lhůta a objektivní lhůta při výpovědi zaměstnanci nebo při okamžitém zrušení pracovního poměru se zaměstnancem pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Podle § 58 odst. 1 zákoníku práce pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze **do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl** (subjektivní lhůta), a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině **do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny** (subjektivní lhůta), nejpozději však vždy **do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl** (objektivní lhůta).

Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle § 58 odst. 1 zákoníku práce jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě **do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření** (subjektivní lhůta).

2.3. Subjektivní lhůta a objektivní lhůta při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem (§ 59 zákoníku práce)

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze **do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl** (subjektivní lhůta), nejpozději **do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl** (objektivní lhůta).

2.4. Objektivní lhůta k podání žaloby na porušení podmínek pro pracovní poměr na dobu určitou (§ 39 odst. 5 zákoníku práce)

Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději **do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby**.

2.5. Objektivní lhůta k podání žaloby neplatnost rozvázání pracovního poměru (§ 72 zákoníku práce)

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě **2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním**.

2.6. Objektivní lhůta k podání žaloby na úpravu potvrzení o zaměstnání nebo posudku o pracovní činnosti (§ 315 zákoníku práce)



Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat **do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.**

2.7. Objektivní lhůta k podání výpovědi zaměstnance nebo uzavření dohody s ním v souvislosti s určením že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek (§ 339a odst. 1 zákoníku práce)

Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

3. Počítání času

3.1. Lhůta nebo doba, určená podle dnů (§ 605 odst. 1 občanského zákoníku)

Lhůta nebo doba určená podle dnů počíná dnem, který následuje po skutečnosti rozhodné pro její počátek.

3.2. Konec lhůty nebo doby určené podle týdnů, měsíců nebo let (§ 605 odst. 2 občanského zákoníku)

Konec lhůty nebo doby určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se lhůta nebo doba počítá. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec lhůty nebo doby na poslední den měsíce.

3.3. Polovina měsíce (§ 606 odst. 1 občanského zákoníku)

Polovinou měsíce se rozumí patnáct dnů a středem měsíce jeho patnáctý den.

3.4. Lhůta nebo doba určena na jeden nebo více měsíců a část měsíce (§ 606 odst. 2 občanského zákoníku)

Je-li lhůta nebo doba určena na jeden nebo více měsíců a část měsíce, počítá se část měsíce naposled.

3.5. Případy, kdy poslední den lhůty připadne na sobotu, neděli nebo svátek (§ 607 občanského zákoníku)

Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty pracovní den nejbližší následující.

3.6. Krátká lhůta nebo doba (§ 608 občanského zákoníku)

Lhůta nebo doba určená v kratších časových jednotkách, než jsou dny, se počítá od okamžiku, kdy začne, do okamžiku, kdy skončí.

IV. Promlčení

1. Právní důsledky promlčení



a) Promlčením zaniká možnost úspěšně se dovolat ochrany subjektivního práva u soudu. Subjektivní právo promlčením nezaniká, přestože nemůže být ten, kdo má povinnost plnit, donucen ke splnění. V takovém případě je však možné dobrovolné plnění (naturální obligace).

b) Protože subjektivní právo zůstává i při promlčení zachováno, nemůže být poskytnuté plnění povinnou stranou požadováno zpět ani v případě, kdy si tato strana neuvědomila, že plní promlčené právo (promlčený nárok). Plnil-li dlužník po uplynutí promlčení lhůty, nemůže požadovat vrácení toho, co plnil (§ 609 věta druhá občanského zákoníku). Také z § 2997 odst. 1 občanského zákoníku vyplývá, že **dlužník, který plnil dluh** nežalovatelný nebo **promlčený** nebo takový, který je neplatný pro nedostatek formy, nemá právo na vrácení toho, co plnil. Právo na vrácení nemá ani ten, kdo jiného obohatil s vědomím, že k tomu není povinen, ledaže plnil z právního důvodu, který později nenastal nebo odpadl (nejde o bezdůvodné obohacení).

c) K promlčení se nepřihlíží ve všech případech, ale jen tehdy, jestliže se ten, vůči němuž se právo uplatňuje, promlčení dovolává. V takovém případě není možné právo straně, která je uplatňuje, přiznat.

2. Obecné vymezení promlčení (§ 609 občanského zákoníku)

Nebylo-li právo vykonáno v promlčecí lhůtě, promlčí se a dlužník není povinen plnit. Plnil-li však dlužník po uplynutí promlčecí lhůty, nemůže požadovat vrácení tohoto, co plnil.

2.1. Námitka promlčení (§ 610 odst. 1 věta první občanského zákoníku)

K promlčení soud přihlédne, jen namítne-li dlužník, že je právo promlčeno.

2.2. Vzdání se práva na uplatnění námítky promlčení dopředu (§ 610 odst. 1 věta druhá občanského zákoníku)

Vzdá-li se někdo předem práva uplatnit námitku promlčení, nepřihlíží se k tomu.

2.3. Jaká práva se promlčují (§ 611 občanského zákoníku)

Promlčují se všechna majetková práva s výjimkou případů stanovených zákonem. Jiná práva se promlčují, pokud to zákon stanoví.

2.4. Nepromlčitelnost vlastnického práva (§ 614 občanského zákoníku)

Nepromlčuje se vlastnické právo.

2.5. Promlčení v případě dluhu zajištěného zástavním právem (§ 615 odst. 1 a 2 občanského zákoníku)

Je-li splnění dluhu zajištěno zástavním právem, nepromlčí se zástavní právo dříve než pohledávka. Promlčení pohledávky nebrání zástavnímu věřiteli v uspokojení ze zástavy. Zástavní právo se nepromlčí, dokud má zástavní věřitel movitou zástavu u sebe, popřípadě dokud ji pro něho opatruje třetí osoba.

2.6. Jaká práva se nepromlčují v pracovněprávních vztazích (§ 271t zákoníku práce)

V pracovněprávních vztazích se nepromlčují se práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Práva na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují.

3. Počátek promlčení lhůty



3.1. Kdy může být právo uplatněno poprvé (§ 619 občanského zákoníku)

Jedná-li se o právo vymahatelné u orgánu veřejné moci, počne promlčecí lhůta běžet ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé. **Právo může být uplatněno poprvé, pokud se oprávněná osoba dozvěděla o okolnostech rozhodných pro počátek běhu promlčecí lhůty, anebo kdy se o nich dozvědět měla a mohla.** Není-li v občanském zákoníku stanoveno něco jiného, je orgánem veřejné moci soud (§ 12 občanského zákoníku).

3.2. Počátek běhu promlčecí lhůty u práva na náhradu škody (§ 620 odst. 1 občanského zákoníku)

Okolnosti rozhodné pro počátek běhu promlčecí lhůty u práva na náhradu škody zahrnují vědomost o škodě a osobě povinné k její náhradě. To platí obdobně i pro odčinění újmy.

3.3. Počátek běhu promlčecí lhůty u práva na vydání bezdůvodného obohacení (§ 621 občanského zákoníku)

Okolnosti rozhodné pro počátek běhu promlčecí lhůty u práva na vydání bezdůvodného obohacení zahrnují vědomost, že k bezdůvodnému obohacení došlo, a o osobě povinné k jeho vydání.

3.4. Počátek běhu promlčecí lhůty u dílčích plnění (§ 623 občanského zákoníku)

Při dílčích plněních dluhu počne promlčecí lhůta běžet u každého dílčího plnění ode dne jeho dospělosti. Dospěje-li pro nesplnění některého dílčího plnění celý dluh, počne pro celý dluh běžet promlčecí lhůta ode dne dospělosti nesplněného dílčího plnění.

4. Délka promlčecí lhůty

4.1. Délka obecné promlčení lhůty (§ 629 odst. 1 občanského zákoníku)

Promlčecí lhůta trvá 3 roky.

4.2. Délka promlčení lhůty v případě majetkového práva (§ 629 odst. 2 občanského zákoníku)

Majetkové právo se promlčí nejpozději uplynutím 10 let ode dne, kdy dospělo, ledaže zákon zvlášť stanoví jinou promlčecí lhůtu.

4.3. Ujednání smluvních stran o kratší nebo delší promlčení lhůt (§ 630 odst. 1 občanského zákoníku)

Strany si mohou ujednat kratší nebo delší promlčecí lhůtu počítanou ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, než jakou stanoví zákon, **nejméně však v trvání 1 roku a nejdéle v trvání 15 let.**

4.4. Ujednání kratší nebo delší lhůty v neprospěch slabší smluvní strany (§ 630 odst. 2 občanského zákoníku)

Je-li kratší nebo delší lhůta ujednána **v neprospěch slabší smluvní strany, nepřihlíží se k ujednání** [srov. § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. **Nepřihlíží se ani k ujednání kratší promlčecí lhůty, jde-li o právo na plnění vyplývající z újmy na svobodě, životě nebo zdraví nebo o právo vzniklé z úmyslného porušení povinnosti.**



4.5. Promlčecí lhůta v případě určení obsahu budoucí smlouvy (§ 634 občanského zákoníku)

Právo požadovat, aby soud určil **na základě smlouvy o smlouvě budoucí** obsah budoucí smlouvy, se promlčí za 1 rok od posledního dne lhůty, kdy měla být budoucí smlouva uzavřena. To platí i v případě, že bylo ujednáno, že určitou náležitost smlouvy určí třetí osoba nebo soud.

4.6. Promlčecí lhůta v případě práva na náhradu škody nebo jiné újmy (§ 636 občanského zákoníku)

Právo na náhradu škody nebo jiné újmy se promlčí nejpozději za 10 let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla.

Byla-li škoda nebo újma způsobena úmyslně, promlčí se právo na její náhradu nejpozději za 15 let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla. To platí i v případě vzniku škody nebo újmy porušením povinnosti v důsledku úplatkářství spočívajícího v nabídce, slibu nebo dání úplatku jiným než poškozeným nebo v přímém či nepřímém vyžádání úplatku od poškozeného).

Pro právo vzniklé z újmy na svobodě, životě nebo na zdraví se § 636 odst. 1 a 2 občanského zákoníku nepoužijí.

4.7. Promlčecí lhůta v případě bezdůvodného obohacení (§ 638 občanského zákoníku)

Právo na vydání bezdůvodného obohacení se promlčí nejpozději za 10 let ode dne, kdy k bezdůvodnému obohacení došlo.

Bylo-li bezdůvodné obohacení nabyto úmyslně, promlčí se právo na jeho vydání nejpozději za 15 let ode dne, kdy k bezdůvodnému obohacení došlo.

4.8. Promlčecí lhůta v případě uznání dluhu dlužníkem (§ 639 občanského zákoníku)

Uznal-li dlužník svůj dluh, promlčí se právo za 10 let ode dne, kdy k uznání dluhu došlo. Určí-li však dlužník v uznání i dobu, do které splní, promlčí se právo za 10 let od posledního dne určené doby.

4.9. Promlčecí lhůta v případě práva přiznaného rozhodnutím orgánu veřejné moci (§ 640 občanského zákoníku)

Právo přiznané rozhodnutím orgánu veřejné moci se promlčí za 10 let ode dne, kdy mělo být podle rozhodnutí plněno.

4.10. Promlčecí lhůta v případě práva přiznaného rozhodnutím orgánu veřejné moci rozloženého na jednotlivá plnění (§ 641 občanského zákoníku)

Bylo-li v uznání dluhu nebo v rozhodnutí orgánu veřejné moci plnění rozloženo na jednotlivá dílčí plnění, platí desetiletá promlčecí lhůta i pro tato dílčí plnění a počíná běžet ode dne dospělosti každého dílčího plnění. Dospěje-li nesplněním některého dílčího plnění celý dluh, počne promlčecí lhůta běžet ode dne dospělosti nesplněného dílčího plnění.

4.11. Promlčecí lhůta v případě uznání dluhu nebo práva přiznaného rozhodnutím orgánu veřejné moci, jde-li o úroky a opětující plnění dospělá po uznání dluhu nebo přiznání práva (§ 642 občanského zákoníku)



Byl-li dluh uznán nebo bylo-li právo přiznáno rozhodnutím orgánu veřejné moci, neplatí desetiletá promlčecí lhůta pro úroky a pro ta opětující se plnění, které dospěly po uznání dluhu nebo po přiznání práva.

5. Běh promlčecí lhůty

5.1. Dohoda o mimosoudním jednání věřitele a dlužníka (§ 647 občanského zákoníku)

V případě uzavření dohody o mimosoudním jednání věřitele a dlužníka o právu nebo o okolnosti, která právo zakládá, počne promlčecí lhůta běžet poté, co věřitel nebo dlužník výslovně odmítne v takovém jednání pokračovat; počala-li promlčecí lhůta běžet již dříve, po dobu jednání neběží.

5.2. Přerušování běhu promlčecí lhůty (§ 648 občanského zákoníku)

Uplatní-li věřitel v promlčecí lhůtě právo u orgánu veřejné moci a pokračuje-li řádně v zahájeném řízení, promlčecí lhůta neběží. To platí i o právu již vykonatelném, pokud byl pro ně navržen výkon rozhodnutí nebo navrženo nařízení exekuce.

5.3. Přerušování běhu promlčecí lhůty pro hrozbu, která brání věřiteli v uplatnění práva (§ 650 občanského zákoníku)

Promlčecí lhůta neběží po dobu, kdy se věřiteli hrozbou brání právo uplatnit. To platí i v případě, když věřitel právo neuplatnil, jsa dlužníkem nebo osobou dlužníku blízkou listivě uveden v omyl.

Podle důvodové zprávy³² k návrhu občanského zákoníku je právní úprava § 650 OZ v souladu se základními zásadami soukromého práva i východiskem návrhu občanského zákoníku, navrhuje se poskytnout věřiteli nezbytnou ochranu v případě, že mu je hrozbou nebo listivě vyvolaným omylem zabráněno v uplatnění jeho práva.

5.4. Přerušování běhu promlčecí lhůty, trvá-li vyšší moc (§ 651 občanského zákoníku)

Promlčecí lhůta neběží po dobu, dokud trvá vyšší moc, která věřiteli v posledních 6 měsících promlčecí lhůty znemožnila právo uplatnit.

Důvodová zpráva³³ k návrhu občanského zákoníku k tomu ustanovení uvádí, že pojetí občanského zákoníku obecně vychází z myšlenky, že ochrana soukromých práv vyžaduje, aby oprávněná osoba měla možnost své právo uplatnit.

5.5. Pokračování běhu přerušované promlčecí lhůty (§ 652 občanského zákoníku)

Pokračuje-li běh promlčecí lhůty po odpadnutí některé z překážek uvedených v § 647, § 648, § 650 a § 651 občanského zákoníku, neskončí promlčecí lhůta dříve než za 6 měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet.

Podle důvodové zprávy³⁴ k návrhu občanského zákoníku, dojde-li ze závažných důvodů k zastavení běhu promlčecí lhůty, jeví se v zájmu náležitě ochrany věřitele jako důvodné poskytnout mu dostatečný čas k tomu, aby mohl své právo účinně uplatnit. Mohlo by totiž dojít

³² Eliáš, K. a kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: Sagit, 2012, s. 283.

³³ Eliáš, K. a kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: Sagit, 2012, s. 283.

³⁴ Eliáš, K. a kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: Sagit, 2012, s. 284.



k tomu, že pokračující promlčecí lhůta doběhne např. v řádu dnů.

5.6. Obnovení nároku a běh promlčecí lhůty v případě uznání dluhu dlužníkem (§ 653 odst. 1 občanského zákoníku)

Bylo-li právo již promlčeno a uznal-li dlužník svůj dluh, nárok se obnoví a počne běžet nová promlčecí lhůta ode dne, kdy k uznání dluhu došlo. Určí-li však dlužník v uznání i dobu, do které splní, promlčí se právo za 10 let od posledního dne určené doby.

5.7. Obnovení nároku a běh promlčecí lhůty v případě přiznání rozhodnutím orgánu veřejné moci (§ 653 odst. 2 občanského zákoníku)

Bylo-li právo, ačkoli bylo již promlčeno, přiznáno rozhodnutím orgánu veřejné moci, použije se § 653 odst. 1 občanského zákoníku obdobně.

Důvodová zpráva³⁵ k návrhu občanského zákoníku k § 653 uvádí, že uznat dluh i přiznat rozhodnutím lze i v případě, že došlo k promlčení práva. Proto se navrhuje pro tyto případy stanovit, že se v těchto případech nárok jako složka subjektivního práva obnoví a že začne běžet promlčecí lhůta nová.

V. Prekluze

1. Obecné vymezení

Prekluzí se je třeba rozumět zánik práva proto, že nebylo v zákonem stanovené lhůtě vykonáno nebo uplatněno.

Na rozdíl od promlčení se k prekluzi přihlíží vždy, a to z úřední povinnosti, bez ohledu na to, zda to smluvní strana pracovněprávního vztahu navrhuje nebo nenavrhuje.

2. Právní úprava prekluze v občanském zákoníku

2.1. Zánik práva (§ 654 odst. 1 občanského zákoníku)

Nebylo-li právo vykonáno ve stanovené lhůtě, zanikne jen v případech stanovených zákonem výslovně. K zániku práva soud přihlédně, i když to dlužník nenamítne.

2.2. Běh prekluzivní lhůty (§ 654 odst. 2 občanského zákoníku)

Ustanovení občanského zákoníku o běhu promlčecí lhůty platí obdobně i pro prekluzivní lhůtu (viz § 647 až § 652 občanského zákoníku).

Z této právní úpravy vyplývá, že i v případech, kdy se podle zákona jedná o prekluzivní lhůty, tato lhůta neběží, protože se staví. Platí to i ve vztahu k propadným (prekluzivním) lhůtám uvedeným v § 330 zákoníku práce.

2.3. Zánik práva (prekluze) proto, že nebylo v zákonem stanovení lhůtě uplatněno v pracovněprávních vztazích v případech založení, změnách, rozvázání základních pracovněprávních vztahů (§ 330 zákoníku práce)

Podle zákoníku práce dochází k prekluzi v případech založení, změnách a rozvázání základních pracovněprávních vztahů v těchto případech:

³⁵ Eliáš, K. a kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: Sagit, 2012, s. 284.



- nedodržení objektivní lhůty pro žalobu na určení, zda byly splněny stanovené podmínky pro pracovní poměr na dobu určitou (§ 39 odst. 5 zákoníku práce),
- nedodržení subjektivní lhůty a objektivní lhůty v případě výpovědi zaměstnanci pro porušení režimu práce neschopného pojištěnce (§ 57 zákoníku práce),
- nedodržení subjektivní lhůty a objektivní lhůty při výpovědi zaměstnanci nebo při okamžitém zrušení pracovního poměru se zaměstnancem pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (§ 58 zákoníku práce),
- nedodržení subjektivní lhůty a objektivní lhůty při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem (§ 59 zákoníku práce),
- nedodržení objektivní dvouměsíční lhůty k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním v případě výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo dohodou (§ 72 zákoníku práce),
- nedodržení objektivní tříměsíční lhůty k podání žaloby na přiměřenou úpravu obsahu potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku ode dne, kdy se o jejich obsahu zaměstnanec dověděl (§ 315 zákoníku práce),
- nedodržení objektivní dvouměsíční lhůty k podání výpovědi zaměstnance ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance rozvázán dohodou, že došlo k rozvázání pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 339a odst. 1 zákoníku práce).



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Agrodialog II

ČÁST TŘETÍ

Kapitoly K až X



K. Pracovní poměr

I. Obecné vymezení

1. Charakteristika pracovního poměru

Pracovní poměr³⁶ se řadí k těm složitým právním vztahům, z nichž oběma smluvním stranám, zaměstnanci i zaměstnavateli, vyplývá rozsáhlý soubor práv a povinností. Zpravidla zde určitým právům jedné smluvní strany odpovídají příslušné právní povinnosti druhé smluvní strany a naopak. Jde o závazkový vztah vzájemně podmíněný (synallagmatický). V tomto obsahovém vymezení pracovního poměru mají zvláštní význam práva a právní povinnosti smluvních stran, jejichž plněním je dosahován cíl sledovaný uzavřením pracovní smlouvy (tzv. pracovní závazek) a které trvají ode dne vzniku pracovního poměru do jeho platného skončení.

2. Obsah pracovního závazku

Obsah pracovního závazku³⁷ lze dovodit z ustanovení § 38 odst. 1 zákoníku práce. Pracovní závazek, který je základem pracovního poměru, obsahuje

- právní povinnost zaměstnavatele přidělovat ode dne vzniku pracovního poměru zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem,
- právní povinnost zaměstnance konat ode dne vzniku pracovního poměru podle pokynů zaměstnavatele osobně práce podle pracovní smlouvy, v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat právní povinnosti, které mu vznikají z pracovního poměru.

II. Postup před vznikem pracovního poměru

1. Výběr fyzické osoby jako budoucího zaměstnance

Výběr fyzických osob jako potencionálních zaměstnanců zaměstnavatele stanoví § 30 odst. 1 zákoníku práce. O tom, kdo bude do zaměstnání u zaměstnavatele přijat, přísluší rozhodnout zaměstnavateli. Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního (jiného) právního předpisu jiný postup; předpoklady kladené zvláštními (jinými) právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny.

Jiným právním předpisem, na který v poznámce pod čarou č. 12 zákoník práce odkazuje je zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů (tzv. lustrační zákon). Z něj vyplývají další předpoklady pro výkon funkcí obsazovaných povinně jmenováním, které jsou v režimu zákoníku práce (viz § 33 odst. 3 a 4 zákoníku práce).

Do předpokladů stanovených právními předpisy je třeba zahrnout rovněž právní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (viz § 349 odst. 1 zákoníku práce).

Podle ustanovení § 9 odst. 2 zákona č. 309/2006 Sb. (zákon o zajištění dalších podmínek

³⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 176.

³⁷ Dtto jako v poznámce pod čarou č. 36.



bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) zajišťuje zaměstnavatel úkoly v hodnocení prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví zaměstnance – mimo jiných možností – odborně způsobilým zaměstnancem. Předpokladem odborné způsobilosti je doklad o úspěšném vykonání zkoušky z odborné způsobilosti.

Zaměstnavatel může požadovat po budoucím zaměstnanci, aby splňoval rovněž požadavky, kladené na druh práce; stanovení těchto požadavků je v pravomoci zaměstnavatele [viz § 52 písm. f) zákoníku práce].

Rovněž je na rozhodnutí zaměstnavatele, zda bude zaměstnance vybírat na základě výběrového řízení nebo ne.

V případě, že výběrové řízení stanoví jiný právní předpis, než zákoník práce, musí být výběrové řízení provedeno. Tak je tomu, např. podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, který stanoví, že pro výkon práce řadového úředníka je třeba, aby proběhla veřejná výzva a pro výkon práce vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu se musí uskutečnit výběrové řízení. Veřejná výzva i výběrové řízení jsou povinné úkony.

Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob, jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy (§ 30 odst. 2 zákoníku práce).

Zaměstnavatel se snaží obstarat si o budoucím zaměstnanci informace, aby se ujistil, zda mu bude z hlediska předpokládaného druhu práce, ale i osobních vlastností vyhovovat. Musí se však jednat jen o takové informace, které jsou pro zaměstnavatele nezbytné.

Zaměstnavatel může žádat po fyzické osobě, která se u něj uchází o zaměstnání vyplnění přijímacího dotazníku s dotazy, který nezbytné údaje poskytne. Je vhodné, aby fyzická osoba předložila zaměstnavateli pracovní posudek z předchozího zaměstnání (viz § 314 zákoníku práce). Pracovní posudek se zaměstnanci vydává na jeho žádost. Předložit bude třeba rovněž potvrzení o zaměstnání (§ 313 odst. 1 zákoníku práce), které při rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel zaměstnanci povinen vydat.

Zaměstnavatel bude moci po tom, kdo se u něj uchází o zaměstnání požadovat rovněž předložení profesního životopisu, stejně jako dokladů o dosaženém vzdělání.

Zaměstnavatel nemá uchazeče o zaměstnání klást ani impertinentní otázky, např. takové, zda plánuje narození dítěte, v jaké době nebo zda je gravidní.

Údaje, které se týkají uchazeče o zaměstnání, nesmí zaměstnavatel získávat ani od jiných osob.

Je-li k tomu dán věcný důvod spočívající v povaze práce (druhu práce), který by měla fyzická osoba u zaměstnavatele vykonávat je zaměstnavatel oprávněn žádat po zájemci o zaměstnání prokázání trestní bezúhonnosti výpisem z evidence rejstříku trestů [viz § 316 odst. 4 písm. h) zákoníku práce].

2. Seznámení fyzické osoby jako budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi, které by ni z pracovního závazku vplynuly

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci



konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních (jiných) právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

Pracovněprávní vztahy jsou vztahy konsensuálními, tzn., smluvní strany si mají všechny záležitosti, na kterých mají zájem, zejména ty podstatné vyjasnit.

Předmětem úpravy podle § 31 zákoníku práce je vyjasnit si co by budoucí smluvní strany mohly, pro případ jejich dohody, od budoucího pracovního závazku při výkonu závislé práce očekávat.

Zaměstnavatele bude zajímat to, zda uvažovaný druh práce (pracovní úkoly) bude zaměstnanec schopen zvládnout, zda bude pro výkon práce všestranně způsobilý.

Naproti tomu bude budoucího zaměstnance zajímat, jaké budou u zaměstnavatele pracovní podmínky, jak bude rozvržena pracovní doba a zejména, jak bude za vykonanou práci odměňován. Zda by mohl počítat se smluvní mzdou a v jaké výši. Významné bude i to, zda je u zaměstnavatele uzavřena kolektivní smlouva, která se ho bude také týkat nebo jaké vnitřní předpisy vztahující se k výkonu závislé práce zaměstnavatel vydal, jakož i to, zda je u zaměstnavatele vydán pracovní řád.

Pro budoucího zaměstnance bude rovněž významné to, zda zaměstnavatel v rámci pracovních podmínek poskytuje zaměstnancům některé výhody nad meze stanovené zákoníkem práce a právními předpisy vydanými k jeho provedení (nad tzv. minimální sociální standard), např. zda je u zaměstnavatele delší dovolená, a jsou-li poskytovány další výhody třeba tzv. indispoziční volno s náhradou mzdy nebo platu čerpané podle potřeby zaměstnance.

Uchazeč o zaměstnání bude mít rovněž zájem na tom, zda by zaměstnavatel byl ochoten akceptovat to, že pracovní doba budoucího zaměstnance bude kratší (viz § 80 zákoníku práce). Rovněž bude uchazeče o zaměstnání zajímat, zda by zaměstnavatel souhlasil s tím, že bude pracovat z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele.

Z hlediska obsahu ustanovení § 31 zákoníku práce je třeba upozornit na to, že jde o právní úpravu informativní, nikoli smluvní a závaznou. Pro konstitutivní obsah pracovního poměru je podstatná pracovní smlouva a pro závislou práci konanou na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti. Až při skutečném výkonu práce zaměstnanec zjistí, zda informace a sliby, které mu zaměstnavatel dal, se zakládají na pravdě nebo, zda skutečnost je jiná – horší.

Seznámení budoucího zaměstnance s obsahem toho, co by pro něj vyplývalo z dohody o práci konané mimo pracovní poměr je třeba s ohledem na § 77 odst. 2 zákoníku práce provést podobně jako v případě pracovního poměru.

3. Vstupní lékařská prohlídka

Zákoník práce v § 32 stanoví, že v případech stanovených zvláštním (jiným) právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce.

Podle § 224 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé – mimo jiné – povinni v souladu se zvláštními (jinými) právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnílékařské služby.

Zvláštním (jiným) právním předpisem, který zákoník práce předpokládá je zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Z uvedeného zákona jde o jeho ustanovení



§ 59, které bylo dotčeno zákonem č. 47/2013 Sb., s účinností od 1. dubna 2013, které obsahuje právní úpravu posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání.

Jde-li o fyzickou osobu ucházející se o zaměstnání, postupuje se při posuzování její zdravotní způsobilosti k práci obdobně jako při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců v rámci pracovnělékařských služeb s tím, že vstupní lékařská prohlídka se uskutečňuje u poskytovatele pracovnělékařských služeb [poskytovatelem pracovnělékařských služeb je poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství (§ 54 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách)], s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu, nebo u registrujícího poskytovatele, ke kterému vyslal zaměstnavatel osobu ucházející se o zaměstnání, nestanoví-li jiný právní předpis (jiným právním předpisem, na který se odkazuje je ustanovení § 247 zákoníku práce; podle něj je zaměstnavatel povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci, pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně), a jde-li o práci uvedené v § 54 odst. 2 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách (práce zařazené pouze do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy),

- zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí vždy před uzavřením

a) pracovního poměru (*použitá formulace zákona o specifických zdravotních službách není přesná, protože pracovní poměr se neuzavírá, nýbrž podle § 36 zákoníku práce vzniká*),

b) dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má-li být fyzická osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, **prací rizikovou nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy**; zaměstnavatel může vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat též, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti fyzické osoby ucházející se o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,

- fyzická osoba ucházející se o zaměstnání **se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce** podle písmene a) a b). Jestliže fyzická osoba neabsolvovala lékařskou prohlídku a pracuje pro zaměstnavatele při výkonu závislé práce, bude se jednat o právní jednání, jímž byl pracovní závazek založen, které je absolutně neplatné, protože závislá práce zavazuje zaměstnance k plnění od počátku nemožnému (viz § 580 a 588 občanského zákoníku).

Zákon o specifických zdravotních službách stanoví, že

- vstupní lékařskou prohlídku hradí fyzická osoba ucházející se o zaměstnání,
- zaměstnavatel hradí vstupní lékařskou prohlídku, pokud uzavře s uchazečem o zaměstnání základní pracovněprávní vztah, nestanoví-li jiný právní předpis jinak.

Postup podle předchozích odtrhů se nepoužije, jestliže fyzická osoba ucházející se o zaměstnání se s případným zaměstnavatelem nebo zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne jinak nebo stanoví-li právní předpis jinak.

Rovněž platí, že svobodná volba lékaře podle rozhodnutí fyzické osoby, který by provedl lékařskou prohlídku, je pro pracovnělékařské služby podle § 56 písm. a) a b) zákona o



specifických zdravotních službách nepřipustná. To platí rovněž o dalších pracovnělékařských prohlídkách podle § 9 odst. 1 vyhlášky č. 79/2013 Sb., (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).

Zaměstnanec je povinen podrobit se pracovnělékařským službám u poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu, popřípadě pracovnělékařským prohlídkám a posuzování zdravotní způsobilosti u poskytovatele pracovnělékařských služeb podle § 54 odst. 2 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách; rovněž je povinen podrobit se zdravotním službám indikovaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb pro hodnocení zdravotního stavu; poskytovatele dalších zdravotních služeb určí zaměstnanci poskytovatel pracovnělékařských služeb; další zdravotní služby jsou součástí pracovnělékařských služeb.

III. Způsoby založení pracovního poměru

1. Založení pracovního poměru na základě pracovní smlouvy

Pracovní poměr se zakládá především na základě pracovní smlouvy mezi smluvními stranami.

Nejvýznamnějším základním pracovněprávním vztahem je pracovní poměr. Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi smluvními stranami, jimiž jsou zaměstnavatel a fyzická osoba (zaměstnanec). Základní pracovněprávní vztah – pracovní poměr, založený pracovní smlouvou, je právním vztahem konsensuálním; k pracovní smlouvě je zapotřebí dosáhnout souhlasného projevu vůle smluvních stran.

2. Zvolení

Jestliže zvláštní právní předpis nebo stanovy spolku, odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů podle zvláštního právního předpisu vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy (§ 33 odst. 2 zákoníku práce).

Zvolením se pracovní poměr nezakládá. Volba je zákonný předpoklad nutný pro uzavření pracovní smlouvy se vztahuje jen ke spolkům, nikoli k obchodním společnostem podle zákona o obchodních korporacích, které rovněž vydávají stanovy.

IV. Pracovní smlouva

1. Obecné vymezení

Právní úprava pracovní smlouvy je dispozitivní právní úpravou. Je věcí jednání smluvních stran, zda pracovní smlouvu uzavřou nebo neuzavřou; uzavřou-li ji, jaký bude její obsah.

2. Obsah pracovní smlouvy

Pracovní smlouva musí obsahovat **podstatná ujednání**, zpravidla obsahuje **pravidelná ujednání** a může obsahovat také **nahodilá ujednání**.

Pracovní smlouva musí podle § 34 odst. 1 zákoníku práce obsahovat tyto podstatné náležitosti:



- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být druh práce vykonáván,
- den nástupu do práce.

Nejsou-li tyto podstatné náležitosti ujednány, nemůže mezi smluvními stranami pracovní poměr platně vzniknout.

2.1. Druh práce

Ujednáním o druhu práce, na který je zaměstnanec přijímán, se vymezuje okruh prací, které budou obsahem pracovního závazku zaměstnance. Zaměstnanec má zájem, aby byl druh práce sjednán přesně, v mezích sjednaného druhu práce má zaměstnavatel právo převádět zaměstnance na jinou práci, a nepotřebuje k tomu jeho souhlas.

Jaké práce budou druhem práce, a v jakém rozsahu budou vymezeny, zda jen úzce, šířeji nebo ve velké šíři je věcí smluvních stran. Zákon na nich ponechává, aby se o tom dohodly a vyjádřili to v pracovní smlouvě.

Nedostatek ujednání druhu práce nemůže odstranit ani použití základní zásady zákoníku práce uvedené v § 1a odst. 1 písm. a) – zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.

Druh práce má být v pracovní smlouvě ujednán převažující činností, kterou bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Druhem práce bude např. soustružník kovů, nástrojař, strojní zámečnick pro výboru a montáž nebo truhlář anebo traktorista-kombajnér.

Ujednání druhu práce vyjádřené výrazem „dělník“ nebo „úředník“ nelze považovat za dostačující, protože bude vyvolávat pochybnosti o tom, o jaký druh práce se skutečně jedná, a jaká je míra dispozice zaměstnavatele se zaměstnancem v mezích (v rámci) tohoto druhu práce. Je proto potřebné, aby byl druh práce v pracovní smlouvě upřesněn, např. tak, že bude uvedeno „dělník v přípravně materiálu“ nebo „expediční dělník“, „krmič v živočišné výrobě“, „mzdová účetní“, „odborný referent v právním odboru“, „učitel základní školy“, „vysokoškolský učitel“, anebo „odborný referent v útvaru základní prostředky“.

Druh práce vymezený, tak že bude uveden jen výraz „zaměstnanec“ není možné za druh práce považovat, protože to vyjadřuje jen vztah fyzické osoby k zaměstnavateli, tzn., že u něho bude konat závislou práci v pracovním poměru.

Může nastat situace, že druh práce nebyl sjednán, ale fyzická osoba přesto začala pro zaměstnavatele a s jeho vědomím pracovat. Takovýto domnělý pracovní poměr by nebyl platný, jednalo by se o tzv. faktický pracovní poměr. Bylo by proto třeba postupovat podle ustanovení občanského zákoníku o bezdůvodném obohacení. Do budoucna by bylo potřebné, aby smluvní strany sjednaly novou a bezchybnou pracovní smlouvu.

2.2. Ujednání o více druzích práce

Smluvní volnost stran umožňuje, aby bylo v pracovní smlouvě ujednáno více druhů práce, než jen jeden.

Jestliže v pracovní smlouvě byl sjednán více druhů práce, které má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, nelze přidělení jiné dosud nevykonávané pracovní činnosti v rámci sjednaného druhu práce považovat za změnu sjednaných pracovních podmínek. Tak, např. je-li v pracovní smlouvě jako druh práce sjednán „traktorista-opravář zemědělských strojů“, má zaměstnavatel v rámci takto sjednaného druhu práce právo přidělovat zaměstnanci, jak práci



traktoristy, tak práci opraváře zemědělských strojů nebo jen jednu z uvedených činností.

Jiným případem pak může být, že druh práce byl sjednán na výkon prací „topiče-údržbáře“, v praxi to bude zpravidla uplatňováno tak, že v topném období bude zaměstnanec převážně pracovat jako topič a ve zbývajících částech roku převážně jako údržbář.

2.3. Pracovní náplň

V souvislosti s druhem práce se v praxi používá také listina označená jako *pracovní náplň* nebo jako *náplň práce*. Její právní úpravu zákoník práce neobsahuje.

Na pracovní náplň je potřebné nahlížet tak, že se zpravidla jedná o jednostranný pohled zaměstnavatele na to, co sjednaný druh práce zahrnuje a co již ne. Pracovní náplň sestavuje zaměstnavatel. Postačuje, když je zaměstnanec s pracovní náplní seznámen. I když zaměstnanec seznámení s pracovní náplní podepíše, neznamená to, že se vším, co je v ní uvedeno, souhlasí.

Pokud je pracovní náplň volně připojena k pracovní smlouvě neznamená to rovněž, že se stává součástí pracovní smlouvy ve vztahu ke sjednanému druhu práce.

Jiným případem však je, když druh práce sjednaný v pracovní smlouvě v podrobnostech na pracovní náplň výslovně odkazuje. Takovou situaci je pak potřebné vyložit tak, že pracovní náplň podrobně vysvětluje – rozvádí druh práce sjednaný v pracovní smlouvě. Podpisem pracovní smlouvy smluvní strany vyslovují souhlas i s tím, co je uvedeno v pracovní náplni. Prakticky to bude znamenat, že druh práce, který by bylo možné podle obecných zvyklostí vyložit širěji, ale v pracovní náplni, která je součástí pracovní smlouvy byl zapsán úžeji, že druh práce byl smluvními stranami zúžen.

3. Místo výkonu práce

Ujednání o místě výkonu práce má pro smluvní strany značný význam.

Z pohledu zaměstnance jde o jistotu, že bude pracovat v určité obci (městě) nebo v závodu, provozovně, neujedná-li si v pracovní smlouvě, že bude podle potřeb zaměstnavatele vykonávat pro něj práci i v jiných místech.

Pro zaměstnavatele spočívá význam místa výkonu práce v tom, že může disponovat prací zaměstnance, a to bez jeho souhlasu také v jiných místech.

Oproti druhu práce, v němž má zaměstnavatel vzhledem k tomu, jak je druh práce sjednán, určitou míru dispozice se zaměstnancem v mezích (v rámci) pracovní smlouvy se místo výkonu práce odlišuje.

Místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě se rozumí obec, organizační jednotka zaměstnavatele nebo jinak určené místo, v němž se zaměstnanec v pracovní smlouvě zavázal pro zaměstnavatele konat práci. Místo výkonu práce může být sjednáno široce, např. v mezích (v rámci) celé České republiky, anebo naopak zúženě na konkrétní organizační útvar zaměstnavatele, dílnu nebo pracoviště. Význam místa výkonu práce spočívá, zejména v tom, že zaměstnavatel nemůže přidělovat práci v jiném místě než v místě, které bylo jako místo výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno, pak by se jednalo o přeložení, a k tomu může dojít jen se souhlasem zaměstnance (viz § 43 zákoníku práce).

Bylo-li místo výkonu práce vymezeno v pracovní smlouvě tak, že je jím **přesně určené pracoviště**, potom jednostranné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby zaměstnanec



pracoval pro zaměstnavatele na jiném pracovišti, byť v jeho sídle, je nutno posuzovat jako přeložení zaměstnance.

Pracoviště jako místo výkonu práce, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly, se může nacházet pouze tam, je-li možné je podřadit pod v pracovní smlouvě sjednané místo výkonu práce.

Ujednání v pracovní smlouvě, podle kterého se místo výkonu práce stanoví jako určitý obvod pro určitý kraj s tím, že zaměstnanec souhlasí, aby v souladu s potřebami zaměstnavatele byl přemístován v obvodu, v němž zaměstnavatel působí, je realizací smluvní volnosti smluvních stran při sjednání místa výkonu práce.

3.1. Místo výkonu práce v případě zaměstnanců pracujících doma nebo na jiném dohodnutém místě

Zákoník práce (§ 317) umožňuje, aby si smluvní strany ujednaly, že místem výkonu práce bude být zaměstnanec nebo jiné dohodnuté místo, na kterém má zaměstnanec právo se bez omezení zdržovat.

4. Den nástupu do práce

Jedná se o poslední podstatnou náležitost pracovní smlouvy, kterou je nutné sjednat. Významné to je proto, že podle ustanovení § 36 zákoníku práce vzniká pracovní poměr dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.

Zpravidla bývá den nástupu do práce sjednán určením dne v kalendářním měsíci. Může být rovněž den nástupu do práce sjednán jinou právní skutečností, např. dnem nástupu zaměstnance na rodičovskou dovolenou nebo dnem ukončení pracovního poměru zaměstnance v souvislosti s jeho odchodem do starobního důchodu.

V tomto případě platí, že den nástupu do práce je třeba sjednat dostatečně srozumitelně a určitě, aby byly vyloučeny pochybnosti, který den má zaměstnanec nastoupit do práce.

Smluvní strany mnohdy sjednávají jako den nástupu do práce až den, který následuje po dni svátku, např. až den 2. ledna. Takovýto postup je možný. Smluvní strany však mohou, a to bez jakýchkoli pochybností, sjednat jako den nástupu do práce i na den svátku s tím důsledkem, že zaměstnanec nebude v den svátku pracovat, protože v tento den je podle rozvržení pracovní doby u zaměstnavatele volno.

Judikatura dovodila, že den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjiřitelných skutečností, o nichž smluvní strany při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 811/2002).

5. Písemná forma pracovní smlouvy a jiné, než výslovné ujednání místa výkonu práce a dne nástupu do práce

Jak už bylo uvedeno, zákoník práce ukládá v § 34 odst. 2, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Tento striktní požadavek, který zákoník práce obsahuje, s účinností od 1. ledna 2012 výklad ustanovení § 34 zákoníku práce výrazně ovlivnil.



Pracovní smlouva, která není smluvními stranami uzavřena písemně, není platná, pokud nebyl tento nedostatek odstraněn.

Proto se jeví velmi problematickým takový postup, kdy smluvní strany nesjednaly výslovně místo výkonu práce ani den nástupu do práce; zaměstnanec do práce přesto nastoupil a začal pro zaměstnavatele s jeho souhlasem vykonávat práci a zaměstnavatel mu za takto odvedenou práci zaplatil. Z hlediska hmotněprávního obsahu právního jednání by se v případě, že by neplatil striktní požadavek písemné formy pracovní smlouvy, mohly nedostatky překlenout konkludentně. Podle účinné právní úpravy zákoníku práce tomu však tak není. **Nedojde-li k nápravě, a pracovní smlouva nebude sjednána písemně, bude přetrvávat protiprávní stav a půjde o tzv. faktický pracovní poměr.**

6. Pravidelná ujednání v pracovní smlouvě a mzdový výměr

Bylo už uvedeno, že důvodem výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele je, že zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci zaplatí.

Proto je zájmem zaměstnance, aby pracovní smlouva obsahovala ujednání o odměňování za vykonanou práci.

Pracovní smlouva proto může, ale nemusí obsahovat ujednání o smluvní mzdě.

Z ustanovení § 113 odst. 1 zákoníku práce – mimo jiné – vyplývá, že mzda se sjednává ve smlouvě. Touto smlouvou může pracovní smlouva, ale i smlouva, která není zvláště jako smluvní typ upravena (viz § 1746 odst. 2 občanského zákoníku). Půjde-li o jinou smlouvu, než pracovní smlouvu, nemusí mít taková smlouva písemnou formu.

Bude-li v pracovní smlouvě, popř. v jiné smlouvě sjednána smluvní mzda, bude mít takové ujednání podstatné (konstitutivní) právní důsledky.

Odkazuje-li se v pracovní smlouvě v případě odměňování zaměstnance mzdou na postup podle kolektivní smlouvy nebo podle vnitřního předpisu, nebude mít takové ustanovení podstatné (konstitutivní) právní důsledky, ale půjde jen o informativní ujednání. Konstitutivní důsledky v tomto případě zakládá kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.

6.1. Mzdový výměr

Z ustanovení § 113 odst. 1 zákoníku práce rovněž vyplývá, že mzdu může zaměstnavatel určit mzdovým výměrem.

Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci **písemný mzdový výměr**, který obsahuje **údaje o způsobu odměňování**, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti (§ 113 odst. 4 zákoníku práce).

Mzdový výměr vykazuje znaky právního jednání podle § 545 občanského zákoníku a pro zaměstnance má podstatné (konstitutivní) právní důsledky, pokud jde o způsob jeho odměňování.

6.2. Společně k obsahu mzdového výměru (§ 307 odst. 1 zákoníku práce)

Zakládá-li mzdový výměr právo zaměstnance na plnění v pracovním poměru v menším rozsahu, než vyplývá ze smlouvy nebo než stanoví vnitřní předpis, je v dotčené části neplatný. Právní úprava podle § 307 odst. 1 zákoníku práce je kogentní.



Jedná se o kolizní úpravu, která řeší vztah mzdového výměru nebo platového výměru k úpravě stejných práv ve smlouvě nebo ve vnitřním předpisu (viz § 305 zákoníku práce). Právní úprava ze zákona zamezuje snižování hromadně sjednaných (kolektivní smlouva) nebo stanovených (vnitřní předpis) práv v individuálních případech. Jde pouze o případy, kdy má předmětný výměr konstitutivní důsledky, tzn., kdy je zakládáno právo na některou složku mzdy. Jestliže by mzdový výměr pouze chybně deklaroval práva, která vyplývají ze zákona (právního předpisu vydaného k jeho provedení), ale také ze smlouvy nebo vnitřního předpisu, jednalo by se jen chybu bez právního významu. Takové pochybení by však mělo být odstraněno.

6.3. Sjednání pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad (§ 34a zákoníku práce)

Není-li mezi zaměstnanec a zaměstnavatelem sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad³⁸ není, na rozdíl od místa výkonu práce, podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Pro zaměstnance má však význam z hlediska jeho práva na cestovní náhrady.

Protože místo výkonu práce může být sjednáno jakýmkoliv způsobem, vyhýbali se někteří zaměstnavatelé poskytování cestovních náhrad zaměstnancům tím, že sjednali se zaměstnancem místo výkonu práce v pracovní smlouvě v co nejširším rozsahu, a následně neprojevili zájem o sjednání pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad užším vymezením. Pokud nebylo pravidelné pracoviště sjednáno, platila podle právní úpravy obsažené v zákoně o cestovních náhradách, pouze zásada, že je jím v takovém případě místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Důsledkem takového jednání zaměstnavatele bylo to, že zaměstnanci ve většině případů neposkytoval žádné cestovní náhrady, ačkoliv mu vznikaly v souvislosti s cestami konanými v místě výkonu práce zvýšené výdaje.

Protože povinnost zaměstnavatele postupovat v souladu s dobrými mravy se v této oblasti neprojevila jako dostatečně účinná před ekonomickými zájmy zaměstnavatele, byla doplněna právní fikce, podle které se za pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad považuje obec, ve které zaměstnavatel nejčastěji určuje počátky pracovních cest (viz § 153 zákoníku práce), tedy těch, které koná podle § 42 zákoníku práce, i těch, které se pro účely poskytování cestovních náhrad považují za pracovní cesty (viz § 156 odst. 2 zákoníku práce), pokud si nesjednají zaměstnavatel a zaměstnanec v pracovní smlouvě pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad odchylně. V praxi se však ukázalo, že ochrana zaměstnance před zneužitím silnějšího postavení zaměstnavatele není ani tímto ustanovením dostatečná, protože byl na zaměstnance vyvíjen tlak, aby sjednávali se zaměstnavatelem pravidelné pracoviště širěji než jedna obec, popřípadě dvě obce apod. Proto, aby byla naplněna legální definice závislé práce obsažená v § 2 zákoníku práce, ze které – mimo jiné – vyplývá, že závislá práce je konána na náklady zaměstnavatele, byl do § 34a zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2012 doplněn zákaz sjednávat pravidelné pracoviště širěji než jedna obec.

³⁸ Kottbauer, A., a kol: *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012.* Praha: Leges, 2012, s. 179 a 180.



Bylo-li pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad sjednáno podle dřívější úpravy na základě zákona o cestovních náhradách, před účinností zákoníku práce 2006, v jiné smlouvě, než pracovní smlouvě, pak se i nadále v souladu s § 364 odst. 1 zákoníku práce postupuje podle takto sjednaného pravidelného pracoviště, aniž by nastaly důsledky stanovené pro případ, že není pravidelné pracoviště sjednáno v pracovní smlouvě. Všechny smlouvy, které však obsahují širší vymezení pravidelného pracoviště než jedna obec, měly být s účinností od 1. ledna 2012 uvedeny do souladu s ustanovením § 34a věty třetí zákoníku práce.

7. Nahodilá ujednání v pracovní smlouvě

Pracovní smlouva může obsahovat i další ujednání smluvních stran, která nemusejí být obvyklá, ale není možné je dopředu vyloučit.

Může se např. jít o bližší vymezení pracovní doby, o délku pracovní doby ujednání o kratší pracovní době podle § 80 zákoníku práce nebo rozvržení pracovní doby nebo ujednání o tom, že zaměstnanec bude pracovat jen určitých směnách. Pokud jde o ujednání, která zasáhnou do rozvržení pracovní doby (§ 81 odst. 1 zákoníku práce), je potřebné podtrhnout, že se zaměstnavatel smluvně vzdá svého významného oprávnění organizovat plnění svých pracovních úkolů. Pokud však k takovému ujednání ve smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dojde, nemohou je smluvní strany jednostranně měnit. Jejich změna je možná jen na základě dohody smluvních stran (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1395/2010).

V. Odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele (§ 34 odst. 3 a 4 zákoníku práce)

Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

Ustanovení § 34 odst. 3 zákoníku práce je dispozitivní.

Týden definuje zákoník práce pro své účely v § 350a jako 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů.

Zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit

- jestliže zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci na jeho straně nebo
- překážka v práci na straně zaměstnance trvá, ale zaměstnavatel se o této překážce nedozvěděl do jednoho týdne.

Jestliže zaměstnanec vyrozuměl zaměstnavatele o existenci překážky v práci na své straně nebo se zaměstnavatel dozvěděl o této překážce jiným způsobem, např. tak, že se zaměstnanec stal účastníkem dopravní nehody a je dočasně práce neschopen a hospitalizován, nemůže zaměstnavatel platně od pracovní smlouvy odstoupit.

Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.

Ustanovení § 34 odst. 4 zákoníku práce je kogentní.

VI. Vyhotovení pracovní smlouvy pro každou smluvní stranu (§ 34 odst. 5 zákoníku práce)



Zákoník práce ukládá, že každá smluvní strana musí obdržet jedno písemné vyhotovení pracovní smlouvy.

VII. Přidělování práce zaměstnanci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a zamezení obcházení práce přesčas (§ 34b zákoníku práce)

Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby. Ve vládním návrhu změn zákoníku práce, sněmovní tisk 903 se navrhuje stanovit, že „*Zaměstnanci v pracovním poměru musí být rozvrhována stanovená týdenní pracovní doba, nebo kratší pracovní doba, a v tomto rozsahu i přidělována práce, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak.*“. Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

Pracovní poměr odlišuje od dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, právo zaměstnance v pracovním poměru na přidělování práce ze stany zaměstnavatele v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Výjimku představuje **pracovní režim konta pracovní doby** (viz § 86 a § 87 zákoníku práce), při jehož aplikaci nemá zaměstnanec výše uvedené právo. Takovýto požadavek není na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr kladen [viz § 77 odst. 2 písm. d) zákoníku práce].

Ve vládním návrhu změn zákoníku práce, sněmovní tisk 903 se navrhuje ve vztahu k dohodě o provedení práce a dohodě o pracovní činnosti změny. *Z části čtvrté zákoníku práce (pracovní doba a doba odpočinku) se na tyto základní pracovněprávní vztahy má použít právní úprava*

- *některých legálních definicí,*
- *délky směny při zaměstnávání mladistvého zaměstnance,*
- *délky směny,*
- *přestávky v práci a bezpečnostní přestávky,*
- *nepřetržitého denního odpočinku,*
- *noční práce a*
- *evidence noční práce*

[viz § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, § 83, § 88, § 89, § 90, § 90a, § 92, § 94 a § 96 odst. 1 písm. a) bod 3 zákoníku práce].

Postupuje-li se podle ustanovení § 194 zákoníku práce a jde-li o zaměstnance, který pracuje na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pro případy náhrady odměny z této dohody za prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, platí právní fikce předchozího (nikoli dodatečného) rozvržení týdenní pracovní doby do směn, kterou je zaměstnavatel povinen určit.

V zákoníku práce, na rozdíl od zákoníku práce 1965, není upraven vedlejší pracovní poměr (vedlejší zaměstnání), což ovšem neznamená při použití zásady „*co zákon nezakazuje, to dovoluje*“, že zaměstnanec nemůže pracovat v dalším zaměstnání, ať u téhož nebo u jiného zaměstnavatele.

Na druhé straně však podle § 93 odst. 1 zákoníku práce platí, že práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Aby nemohla být tato právní úprava obcházena, je zákonem stanovena zásada, že pracuje-li zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě další dohody o práci konané mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele, nemůže být v pracovní smlouvě,



kerou byl tento další pracovní poměr založen, nebo v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr, sjednáno stejné **druhé vymezení prací** (viz § 34b odst. 2 zákoníku práce) jako v pracovní smlouvě, již byl založen dřívější pracovní poměr nebo jako v dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr, která byla v tomto dřívějším základním pracovněprávním vztahu uzavřena.

Druhým vymezením prací je třeba rozumět ve vztahu k pracovnímu poměru druh práce, a pokud jde o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, sjednanou práci [pracovní úkol (úkoly) zaměstnance]. Za rozdílné druhé vymezení práce bude třeba považovat např. to, že v jednom pracovním poměru zaměstnankyně pracuje jako „krmička skotu“ a v dalším pracovním poměru jako „uklízečka“.

VIII. Zkušební doba

1. Obecné vymezení

V případě zkušební doby se **nejedná o podstatnou součást pracovní smlouvy**, nýbrž jde o pravidelnou složku dvoustranného právního jednání. Zda bude zkušební doba sjednána nebo ne, záleží na výsledku jednání smluvních stran. V tomto směru je právní úprava zkušební doby dispozitivní. **Z praktické aplikace je však zřejmé, že téměř každá pracovní smlouva obsahuje ujednání o zkušební době.**

2. Účel zkušební doby

Účelem zkušební doby je, aby si smluvní strany pracovní smlouvy a pracovního poměru, který vznikne na jejím základě, mohly dostatečně ověřit, zda bude zaměstnanci sjednaný druh práce, ale i další pracovní podmínky vyhovovat a v případě zaměstnavatele, zda zaměstnanec bude podávat předpokládaný pracovní výkon a dobře plnit úkoly zaměstnavatele.

3. Délka zkušební doby

Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší

- než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru u **řadového zaměstnance**,
- 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u **vedoucího zaměstnance**.

Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo (viz § 1746 odst. 2 občanského zákoníku o smlouvě, která není zvláště jako smluvní typ upravena).

Pokud jde o délku sjednané zkušební doby je právní úprava kogentní. Zkušební dobu mohou smluvní strany sjednat v kratším rozsahu, než stanoví zákon, ve větším však ne.

Sjednají-li smluvní strany zkušební dobu delší, než stanoví zákon, nebo neurčí-li smluvní strany při sjednání zkušební doby její délku, bude činit délka zkušební doby takovou dobu, která vyplývá ze zákona s přihlédnutím k tomu, zda půjde o řadového zaměstnance nebo vedoucího zaměstnance (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 127/2001).

Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována, např. proto, že původně sjednaná doba se jeví krátká. Uvedený zákaz vyplývá z ustanovení § 35 odst. 4 věta první zákoníku práce.



Zákoník práce rovněž v § 35 odst. 5 stanoví, že zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru (viz § 39 zákoníku práce).

Aby v případě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou (na dobu maximálně 6, popřípadě maximálně 12 měsíců) netvořila větší část z této doby zkušební doba, je v zájmu ochrany zaměstnance, stanovena hranice pro délku zkušební doby pro tyto případy, a to na maximálně na polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru. Tak, např. v případě vedoucího zaměstnance, se kterým bylo trvání pracovního poměru dohodnuto na 12 měsíců, může činit zkušební doba nejvíce 6 měsíců.

4. Charakteristika zkušební doby

Zkušební doba není lhůtou k uplatnění práva, nýbrž jde o dobu, na níž se vztahuje ustanovení § 603 občanského zákoníku a § 333 části věty před středníkem zákoníku práce. Doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby.

Jestliže byla zkušební doba smluvními stranami sjednána, např. na 2 měsíce ode dne 1. března, skončí dne 30. dubna.

5. Kdy může být zkušební doba sjednána (§ 35 odst. 3 zákoníku práce)

Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Ustanovení § 35 odst. 3 zákoníku práce je kogentní.

Zkušební doba může být sjednána před vznikem pracovního poměru. Nejpozději se tak může stát nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce (viz § 36 zákoníku práce) nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Tak, např. jednají-li smluvní strany o obsahu pracovní smlouvy dne 1. března a tento den tuto smlouvu uzavřou (podepíší) s tím, že dnem nástupu do práce je den 1. března, je možné, aby pracovní smlouva obsahovala také ujednání o zkušební době. Zkušební doba však nemůže být platně sjednána poté, co pracovní poměr již vznikl. Není ani přípustné, aby byla dohodnuta se zpětnou platností. Podle uvedeného příkladu proto nemůže být dne 2. března zkušební doba platně sjednána.

6. Průběh zkušební doby (§ 35 odst. 4 zákoníku práce)

Zkušební doba je určena – jak už bylo uvedeno – k tomu, aby si smluvní strany mohly dostatečně ověřit, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat. Je proto nutné, aby zkušební doba byla konzumována skutečným výkonem práce, nikoli dobou, kdy by zkušební doba sice plynula, ale zaměstnanec práci skutečně nevykonával.

Proto je jednoznačně stanoveno, že o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.

7. Forma sjednání zkušební doby (§ 35 odst. 6 zákoníku práce)

Zkušební doba musí být sjednána písemně, a to pod sankcí neplatnosti. Nedodržení písemného sjednání bude, tudíž znamenat absolutní neplatnost ujednání o zkušební době.

IX. Vznik pracovního poměru (§ 36 zákoníku práce)



Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Ustanovení § 36 zákoníku práce je kogentní.

Uzavřela-li fyzická osoba se zaměstnavatelem pracovní smlouvu, ve které je jako den nástupu do práce uveden, např. den 1. března vzniká pracovní poměr dnem 1. března.

U fyzické osoby, kterou zaměstnavatel přijímá na vedoucí pracovní místo, a jejíž pracovní poměr se zakládá jmenováním, vzniká pracovní poměr dnem, který byl uveden jako jmenování.

X. Informování zaměstnance o obsahu jeho pracovního poměru (§ 37 zákoníku práce)

Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat

- jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- údaj o výpovědních dobách,
- údaj o stanovené týdenní pracovní době a o způsobu jejího rozvržení včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení,
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc.

Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda.

Informace uvedené týkající se údaje o

- délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- výpovědních dobách,
- týdenní pracovní době a jejím rozvržení,

a informace týkající se měny, ve které bude zaměstnanci vyplácena mzda, bude-li zaměstnanec pracovat v zahraničí, mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis (viz § 305 zákoníku práce).



Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (viz § 349 odst. 1 zákoníku práce), jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy (viz § 305 zákoníku práce).

Ustanovení § 37 zákoníku práce je kogentní.

Právní úprava informování zaměstnance o obsahu jeho pracovního poměru vychází ze směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).

XI. Povinnost zaměstnavatele předkládat zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech (§ 38 odst. 3 zákoníku práce)

Zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech.

Jedná se o tradiční oprávnění odborové organizace působící u zaměstnavatele k podávání zpráv o nově vzniklých pracovních poměrech, tzn., v případě zaměstnanců, kterým již pracovní poměr vznikl. Lhůty, ve kterých budou zprávy odborové organizaci předkládány, je třeba dohodnout. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel plnit tuto povinnost vůči všem odborovým organizacím, nebude-li v kolektivní smlouvě podávání zpráv ujednáno jinak.

XII. Tzv. faktický pracovní poměr

1. Obecné vymezení

O tzv. faktický pracovní poměr se bude jednat v případě vztahu mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou, kdy započne fyzická osoba pro zaměstnavatele vykonávat práci na základě právního jednání, ačkoli na základě tohoto právního jednání nemohl pracovní poměr platně vzniknout, protože toto právní jednání není platné pro rozpor, který záleží v jeho hmotné právním obsahu nebo, že je porušena zákonem stanovené forma právního jednání.

2. Z judikatury k tzv. faktickému pracovnímu poměru

- Tzv. faktický pracovní poměr může vzniknout pouze v případě, jestliže ujednání o pracovní smlouvě je neplatné; vypořádání tohoto dílčího faktického vztahu se řídí v současné době, občanským zákoníkem. K posouzení otázky, zda a kdy došlo k uzavření pracovní smlouvy, nejsou rozhodující subjektivní představy účastníků (v současné době, smluvních stran) o vzniku pracovního poměru; významné je objektivní zjištění, zda a kdy nastaly takové skutečnosti, s nimiž právní norma vznik pracovní smlouvy spojuje (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2287/2002).
- Začala-li fyzická osoba pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, avšak v důsledku tohoto, že pracovní smlouva nebyla sjednána platně, zde nebylo právní jednání způsobilé založit pracovní poměr, jedná se o tzv. faktický pracovní poměr. Jestliže nelze, byť i na jedné straně, dovodit ani existenci mlčky projevené, ale dané vůle uzavřít pracovní smlouvu (dohodu), nemůže na základě faktického dočasného přidělování práce vzniknout pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, který lze z tohoto důvodu ukončit jen bezformálně a jehož vypořádání se řídí občanským zákoníkem (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2029/2009).



L. Doba trvání pracovního poměru (pracovní poměr na dobu určitou)

I. Obecné vymezení

Zákoník práce v § 39 odst. 1 stanoví, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

V případě doby trvání pracovního poměru se nejedná o podstatnou součást smlouvy, nýbrž jde o pravidelnou složku dvoustranného právního jednání. Zda bude doba trvání pracovního poměru sjednána nebo ne, záleží na výsledku jednání stran; v tomto ohledu je právní úprava zkušební doby dispozitivní. Právní úprava trvání pracovního poměru po určitou dobu vychází ze směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Rámcová dohoda).

II. Účel ujednání o době trvání pracovního poměru

Účelem sjednání doby trvání pracovního poměru je, aby smluvní strany měly jistotu o tom, jak dlouho bude pracovní poměr trvat vzhledem k provozním důvodům na straně zaměstnavatele nebo s ohledem na zájem zaměstnance bez toho, že bylo potřebné ho k dohodnutému dni jeho trvání rozvazovat dvoustranným nebo jednostranným právním jednáním. Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby (viz § 48 odst. 2 zákoníku práce).

Zaměstnavatel vždy nemůže nabídnout zaměstnanci, aby jeho pracovní poměr trval po dobu neurčitou, vedou ho k tomu zejména provozní důvody, omezená doba trvání určitých prací, která je dopředu známa nebo zástup za dosavadního zaměstnance, který má překážku v práci na své straně.

Jestliže smluvní strany v pracovní smlouvě nebo ve smlouvě, která není zvláště jako smluvní typ upravena – *dohoda o pracovních podmínkách* (viz § 1746 odst. 2 občanského zákoníku) dobu trvání pracovního poměru nesjednali, platí nevyvratitelná právní domněnka, že doba trvání pracovního poměru určena nebyla, a tudíž půjde o pracovní poměr na dobu neurčitou.

III. Charakteristika doby trvání pracovního poměru

Doba trvání pracovního poměru není lhůtou k uplatnění práva, nýbrž jde o dobu, na níž se vztahuje ustanovení § 603 občanského zákoníku a § 333 části věty před středníkem zákoníku práce. Doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby.

Jestliže byla doba trvání pracovního poměru sjednána, např. na 12 měsíců ode dne 1. března, skončí pracovní poměr dne 31. března následujícího kalendářního roku.

IV. Obsah právní úpravy doby trvání pracovního poměru na dobu určitou

1. Právní úprava doby trvání pracovního poměru (pracovního poměru na dobu určitou) v zákoníku práce prošla v posledních letech podstatnými změnami. Jednak šlo o změnu provedenou v **čl. I bodu 42 zákona č. 365/2011 Sb.**, která nabyla účinnosti od 1. ledna 2012. V tomto případě bylo změněno celé ustanovení § 39 zákoníku práce. Změna provedená



zákonem č. 365/2011 Sb. obsahovala v čl. II bodech 1 a 4 tohoto zákona rovněž přechodná ustanovení.

2. Další změna § 39 zákoníku práce byla provedena **zákonem č. 155/2013 Sb.**; tato změna nabyla účinnosti od 1. 8. 2013. Do § 39 zákoníku práce byl vložen nový odstavec 4 a dosavadní odstavce tohoto ustanovení byly přečíslovány včetně provedení potřebných vnitřních odkazů v § 39 zákoníku práce (viz čl. I bod 2 zákona č. 155/2013 Sb.). Zákon č. 155/2013 Sb. přechodná ustanovení k pracovnímu poměru na dobu určitou neobsahuje.

V. Právní úprava doby trvání pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 2 zákoníku práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb.)

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

Ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce je kogentní.

Z čl. 5 Rámcové dohody vyplývá, že jako opatření k zabránění zneužívání vznikajícímu využitím na sebe navazujících pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou při zohlednění potřeb specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců lze stanovit jedno nebo více z následujících opatření:

a) stanovení objektivních důvodů, které ospravedlní obnovení těchto pracovních smluv a pracovních poměrů,

b) stanovení maximální celkově přípustné doby trvání na sebe navazujících pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou,

c) stanovení počtu obnovení těchto smluv a pracovních poměrů.

Právní úprava obsažená v § 39 odst. 2 zákoníku práce kombinuje opatření podle písmene b) a c). Při srovnání s právní úpravou účinnou do 31. prosince 2011 nedošlo ke snížení standardu ochrany zaměstnanců podle požadavků Rámcové dohody, ale došlo k jeho zvýšení.

Podle právní úpravy § 39 odst. 2 věty první zákoníku práce účinné do 31. prosince 2011 bylo možné dobu trvání pracovního poměru v době dvou let opakovaně prodlužovat (další pracovní smlouvy na dobu určitou), a to až do vyčerpání doby dvou let.

Důraz byl položen na to, že pracovní poměr na dobu určitou by měl být mezi smluvními stranami pracovní smlouvy výjimečný a měl by být upřednostňován pracovní poměr na dobu neurčitou.

Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou účinná do 31. prosince 2011 vycházela z historicky vytvořených výjimek, které umožňovaly, aby se pracovní poměry, tzv. řetězily, tedy prodlužovaly. Tyto výjimky vycházely ze zákona nebo byly dohodnuty mezi sociálními partnery, popřípadě byly jednostranně stanoveny zaměstnavatelem v případech, kdy sociální dialog pro neexistenci jednoho z partnerů byl vyloučen.

Od **1. ledna 2012** bylo stanoveno, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může trvat nejdéle 3 roky s tím, že o stejně dlouhou dobu může být trvání tohoto pracovního



poměru ještě dvakrát opakováno (prodlouženo). Rovněž bylo výslovně stanoveno, že opakováním pracovního poměru na dobu určitou se rozumí také jeho prodloužení.

Prakticky to znamená to, že smluvní strany mohou realizovat pracovní poměr na dobu určitou **celkem třikrát** v souhrnu na dobu 9 let (3 roky + 3 roky + 3 roky). Po uplynutí doby přerušení, která trvá 3 roky ode dne ukončení posledního pracovního poměru na dobu určitou, bude moci mezi týmiž smluvními stranami vzniknout další pracovní poměr na dobu určitou.

1. Přechodná ustanovení zákona č. 365/2011 Sb. vztahující se k pracovnímu poměru na dobu určitou

1.1. Z čl. II bodu 1 zákona č. 365/2011 Sb. – mimo jiné – vyplývá, že právní úkony učiněné přede dnem nabytí účinnosti zákona č. 365/2011 Sb. se řídí dosavadními právními předpisy, i když jejich účinky nastaly až po dni nabytí účinnosti zákona č. 365/2011 Sb., tzn. po dni 1. ledna 2012. To znamená, že právní úkony týkající se doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, které byly smluvními stranami realizovány nejpozději dne 31. prosince 2011, se řídí ustanovením § 39 odst. 4 zákoníku práce ve znění, které bylo v účinnosti do dne 31. prosince 2011. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou takto sjednaná proto mohla použít dosavadní výjimky, směřující k opakování pracovního poměru na dobu určitou.

1.2. Předchozí dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou, která byla sjednána podle ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce ve znění, které bylo v účinnosti do dne 31. prosince 2011, a která uplynula za účinnosti § 39 zákoníku práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb., tzn., nejdříve dne 1. ledna 2012, bylo třeba považovat za první období trvání tohoto pracovního poměru, takže prodloužit pracovní poměr na dobu určitou je možné už jen dvakrát.

1.3. Z ustanovení čl. II bod 4 zákona č. 365/2011 Sb. vyplývalo, že podle písemné dohody uzavřené podle § 39 odst. 4 zákoníku práce, ve znění účinném do dne 31. prosince 2011, nebo podle vnitřního předpisu vydaného k provedení § 39 odst. 4 zákoníku práce, ve znění účinném do dne 31. prosince 2011, bylo možné postupovat nejdéle po dobu 6 měsíců ode dne 1. ledna 2012.

Podle právní úpravy platné a účinné přede dnem 1. ledna 2012 mohly smluvní strany postupovat nejdéle do 30. června 2012. Tato přechodná právní úprava byla do zákona zařazena proto, aby přechod na zcela novou právní úpravu nebyl příliš přísný. Tzn., až do 30. června 2012 mohly smluvní strany postupovat podle dřívější právní úpravy; ode dne 1. července 2012 však tato možnost zanikla.

VI. Právní úprava doby trvání pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 3 zákoníku práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb.)

Ustanovením § 39 odst. 2 zákoníku práce není dotčen postup podle zvláštních (jiných) právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu. Právní úprava má odkazující povahu ve vztahu ke zvláštním (jiným) právním předpisům, než je zákoník práce.

Jde o výjimku ve vztahu k zaměstnávání cizinců, kdy se podle § 92 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vydává povolení k zaměstnávání na dobu 2 let.

Také v případech veřejně prospěšných prací podle § 112 zákona o zaměstnanosti je možné sjednávat pracovní poměr na dobu určitou opakovaně, aniž by musely být dodrženy podmínky, které stanoví § 39 odst. 2 zákoníku práce.



Také je nutné připomenout, že jiné (zvláštní) zákony, například ve školství, budou moci, jako odchylku od obecné úpravy trvání pracovního poměru na dobu určitou obsažené v zákoníku práce stanovit jinou úpravu.

VII. Právní úprava doby trvání pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 4 zákoníku práce, ve znění zákona č. 155/2013 Sb.)

Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle § 39 odst. 2 zákoníku práce za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

- a) bližší vymezení těchto důvodů,
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené v písmenech a) až d).

Ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce je kogentní.

Do 31. prosince 2011 obsahoval zákoník v § 39 úpravu pracovního poměru na dobu určitou, kterou obsahoval již zákoník práce 1965. Ta umožňovala za zákonem stanovených podmínek, aby smluvní strany mohly přistoupit k opakovanému ujednání o době trvání pracovního poměru na dobu určitou (řetězení pracovních poměrů na dobu určitou).

S účinností od 1. ledna 2012, kdy nabyla účinnosti novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. byla předchozí právní úprava nahrazena novou právní úpravou, která řešila ujednání o době trvání pracovního poměru na dobu určitou na jiném věcném základu. Jak právní úprava pracovního poměru na dobu určitou účinná do 31. prosince 2011, tak i právní úprava účinná od 1. ledna 2012 vycházejí z Rámcové dohody. Tato Rámcová dohoda totiž postup stran – ačkoli je doba trvání pracovního poměru výrazem autonomie projevu vůle – omezuje, když určuje, za jakých podmínek může být trvání pracovní poměru na dobu určitou ujednáno nebo opakováno.

Právní úprava trvání pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 odst. 2 zákoníku práce zůstává v účinnosti i po nabytí účinnosti zákona č. 155/2013 Sb.

Zákon č. 155/2013 Sb. byl Parlamentem České republiky projednáván jako sněmovní tisk č. 876 a Poslanecké sněmovně byl předložen jako senátní návrh zákona.

K charakteristice této právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou, lze uvést, že se, s některými odchylkami, v zásadě jedná o návrat k právní úpravě pracovního poměru na dobu určitou, která byla v účinnosti do 31. prosince 2011.

Těžiště právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou, kterou přinesl zákon č. 155/2013 Sb. spočívá v zařazení nového odstavce 4, který byl vložen do § 39 zákoníku práce.



Tato právní úprava pracovního poměru na dobu určitou navazuje na § 39 odst. 2 zákoníku práce. Tzn., že na postup stran pracovní smlouvy (pracovního poměru) se vztahuje ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce, v praxi pejorativně označované jako postup „*tříkrát a dost*“.

Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle § 39 odst. 2 zákoníku práce za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

- bližší vymezení těchto důvodů,
- pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem (viz § 305 zákoníku práce) jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace (viz § 286 odst. 3 zákoníku práce); vnitřní předpis musí obsahovat stejné náležitosti jako dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací.

Ustanovení odstavce 4 § 39 zákoníku práce akcentuje, že nemůže-li zaměstnavatel zaměstnanci v případech vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze vykonávané práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby navrhl pracovní poměr na dobu neurčitou, může přistoupit k ujednání o pracovním poměru na dobu určitou, i když se obecně v § 39 zákoníku práce o favorizování doby trvání pracovního poměru na dobu neurčitou nic neuvádí. Vychází se z § 39 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého platí, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Doba ujednání o trvání pracovního poměru na dobu určitou se řídí právní úpravou podle ustanovení § 39 odst. 2, 3 a 4 zákoníku práce.

Dalším hlediskem pro ujednání o době trvání pracovního poměru na dobu určitou pak je, že jiný postup, než postup podle § 39 odst. 2 zákoníku práce, bude vážným provozním důvodům nebo důvodům spočívajícím ve zvláštní povaze vykonávané práce přiměřený s tím, že dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací [smlouva – dvoustranné právní jednání bude obsahovat správné ujednání o zákonem stanovených náležitostech. Z povahy věci je patrné, že dohoda s odborovou organizací může představovat samostatnou smlouvu nebo že může jít o ujednání, které bude součástí kolektivní smlouvy (viz § 23 a násl. zákoníku práce).

Pod spravedlivé nepožadování pracovního poměru na dobu neurčitou po zaměstnavateli, bude potřebné podřadit případy, kdy zaměstnavatel prokazatelně nebude mít jinou práci, než práci v pracovním poměru na dobu určitou, např. s ohledem na nasmlouvané zakázky nebo, že v rostlinné zemědělské výrobě bude v jediném vegetačním období pěstována určitá plodina a jindy nikoli.

Další situací pak budou případy, kdy povaha zaměstnancem vykonávané práce bude taková, že bude vázána na předem určené podmínky, např. v případě sportovního trenéra, jehož práce bude hodnocena po ukončení určité tréninkové nebo výkonnostní etapy jemu svěřených sportovců.

Dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací musí být písemná a musí obsahovat vážné provozní důvody, jakož i důvody spočívající ve zvláštní povaze vykonávané



práce. Tyto důvody musí být blíže vyjádřeny (konkretizovány) s ohledem na podmínky u toho kterého zaměstnavatele [§ 39 odst. 4 písm. a) zákoníku práce].

To, co předpokládá § 39 odst. 4 písm. b) zákoníku práce má obecnější povahu. Zde by mělo být vyjádřeno, jak zaměstnavatel bude postupovat při ujednání o době trvání pracovního poměru na dobu určitou a při jeho opakování, než je postup, který jinak předpokládá právní úprava pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 odst. 2 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že právní úprava pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 odst. 4 zákoníku práce neuvádí dobu trvání tohoto pracovního poměru, bude právě věcí pravidel jiného postupu, aby byla tato doba a případná doba opakování pracovního poměru na dobu určitou vyjádřena.

Zákon však nemá na mysli řešení, že se smluvní strany zcela se odchýlí od základních předpokladů, které podává ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce, tzn., že se v obsahu svého ujednání octnou mimo zákon.

Z ujednání, které předpokládá § 39 odst. 4 písm. c) zákoníku práce pak vyplývá požadavek na okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude postup podle § 39 odst. 4 zákoníku práce týkat. Z toho, jak je hypotéza právní normy podána lze dovodit, že zvláštní ujednání o době trvání pracovního poměru na dobu určitou se nemá týkat všech zaměstnanců u zaměstnavatele, nýbrž pouze těch, kde to bude odůvodněno vážnými provozními důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze zaměstnanci vykonávané práce.

Posléze právní úprava v § 39 odst. 4 písm. d) zákoníku práce předpokládá, že písemné ujednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací nemůže být trvat po dobu neurčitou, ale musí jít o časově omezené ujednání.

Nebude-li smlouva zaměstnavatele s odborovou organizací obsahovat náležitosti, které zákon předpokládá, nebo tyto náležitosti s ním budou v rozporu, bude se jednat o absolutně neplatné právní jednání, k němuž by měl soud přihlédnout i bez návrhu. Nedostatek písemné formy dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací způsobí její neplanost, nedojde-li dodatečně k odstranění (zhojení) tohoto nedostatku. Také doba platnosti vnitřního předpisu musí být časově omezena.

Pro případy, kdy u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je možné nahradit dohodu zaměstnavatele s odborovou organizací vnitřním předpisem s tím, že vnitřní předpis se musí obsahovat stejné obsahové náležitosti jako tato dohoda. V případě vnitřního předpisu, který by nesplňoval náležitosti předpokládané § 39 odst. 4 zákoníku práce, by byl takový vnitřní předpis zcela nebo v dotčené části neplatný. Rovněž vnitřní předpis musí být – pokud jde o jeho formu – vydán písemně, jinak by byl neplatný.

Právní úprava ujednání o době trvání pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 zákoníku práce, ve znění zákona č. 155/2013 Sb. neobsahuje přechodné ustanovení. Nabízí se proto otázka, jak měly smluvní strany od 1. srpna 2013 postupovat.

Předně musí být uzavřena dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací a v případě zaměstnavatele, u kterého odborová organizace nepůsobí, musí být vydán vnitřní předpis. Každý z uvedených dokumentů musí obsahovat náležitosti, které zákon požaduje.

Protože pracovněprávní vztahy jsou právní vztahy smluvními, budou smluvní strany muset vždy vycházet z ujednání o době trvání pracovního poměru na dobu určitou, který odráží právní stav, na jehož základě příslušné pracovní závazky vznikly. Tzn., že existující ujednání (závazek) smluvních stran o době trvání pracovního poměru na dobu určitou bude za použití



právní úpravy účinné od 1. srpna 2013 nahrazen závazkem novým o jiné době trvání pracovního poměru na dobu určitou.

VIII. Blíže k nevyvratitelné právní domněnce (§ 39 odst. 5 zákoníku práce)

Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce je kogentní.

Zachována je právní úprava, podle které při porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou je konstruována nevyvratitelná právní domněnka, podle níž byla doba trvání pracovního poměru sjednána na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví před uplynutím sjednané doby vůli pracovat u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou. Jestliže zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po uplynutí původně sjednané doby trvání pracovního poměru dále zaměstnával, jeho pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby. V zájmu právní jistoty smluvních stran pracovního poměru je stanovena dvouměsíční prekluzivní lhůta (viz § 330 zákoníku práce) pro uplatnění návrhu u soudu v občanském soudním řízení na určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro pracovní poměr na dobu určitou.

IX. Výjimka z právní úpravy právního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 6 zákoníku práce)

Ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele.

Ustanovení § 39 odst. 6 zákoníku práce je kogentní.

Účelem právní úpravy je stanovit, že při zaměstnávání fyzických osob v agenturním zaměstnávání se omezující podmínky, které obsahuje § 39 odst. 2 zákoníku práce, nepoužijí.

X. Z judikatury k pracovnímu poměru na dobu určitou

- Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neohrazených objektivně zjistitelných skutečností, o jejichž skutečné délce smluvní strany při zavírání smlouvy nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

Jestliže byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán na dobu do návratu jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené, nejdéle však na dobu do 3 let věku jejího dítěte, jde o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou [rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1990/2000 (R 41/2002)].



- Jestliže doba trvání pracovního poměru není určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

Ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že „pracovní smlouva končí nejpozději 7. kalendářního den po odvolání z vedoucího pracovního místa“ není ujednáním o délce trvání pracovního poměru na dobu určitou, ale ujednáním o způsobu skončení pracovního poměru odvoláním z vedoucího pracovního místa (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 512/2001).

- Nebyla-li dohodnutá doba trvání pracovního poměru sjednána přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, dobou trvání určitých prací nebo jinou objektivně zjistitelnou skutečností, ale tak, že předpokládá a současně umožňuje, aby tato doba skončila (mohla skončit) z vůle jen jedné smluvní strany pracovního poměru, je ujednání o době trvání pracovního poměru neplatné a pracovní poměr mezi smluvními stranami je třeba považovat za uzavřený na dobu neurčitou [rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2372/2002 (R 19/2004)].

M. Rozvázání pracovního poměru

I. Způsoby rozvázání pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozvázán jen

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

Ustanovení § 48 odst. 1 zákoníku práce podává taxativní výpočet právních jednání (způsobů), jimiž může být rozvázán pracovní poměr, které směřují k jeho ukončení. V tomto ohledu, odhlédne-li se od použití rozvazovací podmínky v právním jednání – je právní úprava kogentní.

II. Dohoda o rozvázání pracovního poměru (§ 49 zákoníku práce)

Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

Právní úprava dohody o rozvázání pracovního poměru je dispozitivní úpravou; je věcí smluvních stran, zda dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavřou nebo neuzavřou.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranným právním jednáním (viz § 545 občanského zákoníku), jehož cílem je na základě shodné vůle smluvních stran pracovní smlouvy (pracovního poměru) tímto způsobem rozvázání, sjednaným dnem pracovní poměr rozvázat a ukončit.

Časový údaj, kdy má pracovní poměr skončit, se zpravidla sjednává určeným kalendářním dnem v příslušném kalendářním měsíci a kalendářním roce. Je možné to však vyjádřit i jinou právní skutečností, která bude podle ujednání smluvních stran představovat



ukončení pracovního poměru, např. dokončením zaměstnavatelem určeného pracovního úkolu. Jiná právní skutečnost musí však být vyjádřena dostatečně určitě a srozumitelně, aby nevzbuzovala pochybnosti.

Ustanovení § 49 odst. 2 zákoníku práce je kogentní.

Zákon předepisuje povinnou písemnou formu tohoto dvoustranného právního jednání. S nedodržením písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru je spojena neplatnost. Nebude-li tato dohoda uzavřena písemně, popřípadě nebude-li shodně projevěná vůle smluvních stran o tom, že si přejí pracovní poměr rozvázat, dodatečně zhojena (konvalidována), nebude rozvázání pracovního poměru platné.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru může obsahovat důvody, proč se pracovní poměr rozvazuje. Zda tomu tak bude, tak o tom se smluvní strany musí dohodnout.

Důvod rozvázání pracovního poměru uvedený v dohodě bude významný zejména v případech, kdy jsou důvodem rozvázání pracovního poměru organizační změny a nadbytečnost zaměstnance. Zaměstnanec si uvedením důvodu rozvázání jistí své právo na výplatu odstupného.

Zákon ukládá, že každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru. Dohoda o rozvázání pracovního poměru může být uzavřena mezi smluvními stranami tak, že jejich podpisy budou uvedeny na různých listinách (viz § 561 odst. 2 občanského zákoníku). V tomto případě má jedna smluvní strana k dispozici písemnou nabídku na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru a druhá smluvní strana má k dispozici písemnou akceptaci tohoto návrhu. V praxi je tato dohoda však uzavírána zpravidla tak, že podpisy smluvních stran jsou na téže listině.

1. Z judikatury k dohodě o rozvázání pracovního poměru

- Těhotenství zaměstnankyně v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru není důvodem neplatnosti této dohody, a to ani v případě osamělé zaměstnankyně, které o svém těhotenství v této době nevěděla [rozsudek Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 7 Cz 28/84 (R 4/1986)].
- Navrhne-li zaměstnanec zaměstnavateli skončení pracovního poměru dohodou s výslovně požadovaným uvedením toho, že tento pracovní poměr končí v důsledku organizačních změn u zaměstnavatele, potom dojde ke skončení pracovního poměru přijetím tohoto návrhu na dohodu, i když v písemném přijetí návrhu nebyl tento důvod výslovně uveden, pokud z obsahu přijetí nevyplývá, že zaměstnavatel požaduje změnu návrhu (rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem sp. zn. Co 225/91).
- Nejedná se o bezprávnou výhrůžku ani o zneužití výkonu práva na újmu zaměstnance, jestliže zaměstnavatel svůj návrh rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1332/2011).
- Neuvedení důvodů, pro které je pracovní poměr rozvazován, nezpůsobuje neplatnost písemné dohody o rozvázání pracovního poměru ani tehdy, jestliže zaměstnanec o jejich uvedení v dohodě požádá. I kdyby v dohodě vylíčené důvody neodpovídaly tomu, proč smluvní strany přistoupili ke skončení pracovního poměru dohodou, nezakládá to neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru; uvedené má za následek pouze to, že při posuzování těch práv a povinností smluvních stran, pro něž může být právně významný důvod rozvázání pracovního poměru, je třeba vycházet pouze z důvodů, které



byly skutečnou příčinou skončení pracovního poměru, a nelze přihlížet k tomu, co o důvodech rozvázání pracovního poměru bylo uvedeno v dohodě (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1779/2010).

III. Výpověď z pracovního poměru

1. Obecné vymezení (§ 50 odst. 1 až 4 zákoníku práce)

Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 zákoníku práce. Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Ustanovení § 50 zákoníku práce je kogentní.

Výpověď je jednostranným právním jednáním jedné smluvní strany, které směřuje po uplynutí výpovědní doby k rozvázání pracovního poměru. Na rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru není z právního hlediska potřebný souhlas druhé smluvní strany s výpovědí.

Zákon stanoví, že výpověď z pracovního poměru musí být realizována v písemné formě. Výpověď, která bude dána jen ústně, nemůže vyvolat zákonem předpokládané účinky, protože neexistuje.

Oproti právnímu stavu účinnému do 31. prosince 2011 byla vypuštěna zmínka o tom, že výpověď musí být doručena druhé smluvní straně. Tato úprava byla vypuštěna jako nadbytečná, protože právní jednání, které není doručeno druhé smluvní straně (viz § 334 a násl. zákoníku práce) nemůže založit sledované právní účinky, protože neexistuje.

Zaměstnavatel je silnější stranou pracovního poměru, může dát zaměstnanci [viz základní zásada uvedená v § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce] písemnou výpověď jen z důvodů, které jsou uvedeny v ustanovení § 52 zákoníku práce. Jejich výčet je taxativní a nesmí být rozšiřován.

Na rozdíl od zaměstnavatele může dát zaměstnanec výpověď z jakéhokoli důvodu nebo nemusí žádný důvod, který ho vede k výpovědi uvádět.

Protože zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů, které jsou v zákoně taxativně uvedeny, je stanoven požadavek na to, aby důvod výpovědi byl náležitě skutkově vymezen, aby nemohl být zaměněn s jiným výpovědním důvodem. Není proto důležité, zda se ve výpovědi zaměstnavatele odkazuje na příslušné ustanovení uvedené v § 52 zákoníku práce, ale důležité je, aby bylo správně a přesně vystiženo, v čem důvod výpovědi spočívá.

Oproti právní úpravě účinné do 31. prosince 2011 byla vypuštěna ta část formulace, která stanovila, že „jinak je výpověď neplatná“. Není-li důvod výpovědi náležitě skutkově vymezen, půjde o vážné porušení zákona, které bude mít za následek neplatnost právního jednání z hlediska jeho obsahových náležitostí, a v případě soudního sporu bude soud přihlížet k takové neplatnosti i bez návrhu [viz § 1a odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákoníku práce, § 580 a § 588 občanského zákoníku].

2. Úvaha de lege ferenda – výpověď ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu, kompenzovaná vyplacením odstupného zaměstnavatelem



Právní úprava rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele podle zákoníku práce vychází historicky, tzn. i podle právní úpravy, kterou obsahoval zákoník práce 1965, z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. **Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 není Česká republika vázána.**

Důvody rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, ze kterých zmíněná úmluva vychází, jsou

- důvod související se způsobilostí zaměstnance,
- důvod související s chováním zaměstnance,
- důvod, který se zakládá na potřebách podniku, závodu nebo služby.

Jak už bylo uvedeno, zákoník práce takové rozdělení výpovědních důvodů pro výpověď ze strany zaměstnavatele respektuje.

Za situace, kdy Česká republika není Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 vázána je možné uvažovat o tom, že i ze strany zaměstnavatele by mohlo být možné, aby pracovní poměr zaměstnance mohl být rozvázán výpovědí **bez uvedení důvodu**. Protože zaměstnanec je však slabší stranou pracovní smlouvy a tím pracovního poměru, který vznikl na jejím základě, **musela by být výpověď ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu zaměstnanci nějakým způsobem kompenzována**. Takovou kompenzací by mohla být výplata **odchodného** zaměstnavatelem. Ostatně touto představou se zabývala, ve stadiu meziresortního připomínkového řízení, i předloha zákoníku práce. Ve vládním návrhu zákoníku práce (sněmovní tisk č. 1153/2005) však takový návrh už obsažen nebyl.

Podle účinné právní úpravy **odstupného** je výplata odstupného, není-li v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu stanoveno vyšší odstupné, v zásadě odstupňována podle toho, jak dlouho trval pracovní poměr k příslušnému zaměstnavateli, a to od jednonásobku průměrného výdělku až po trojnásobek průměrného výdělku [viz § 67 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce].

Při uvažované výpovědi ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu by přicházela v úvahu různá výše výplaty **odchodného**.

Bud' by se mohlo bez výjimek aplikovat ustanovení § 67 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce

nebo by mohlo být vypláceno odstupné **nejméně ve výši trojnásobku průměrného výdělku** bez ohledu na to, po jak dlouhou dobu trval pracovní poměr zaměstnance k zaměstnavateli, protože zaměstnanec by proti takové výpovědi nemohl soudně bránit

anebo lze uvažovat i tak, že výše odchodného byla stanovena podle toho, jakého věku zaměstnanec v době rozvázání pracovního poměru výpovědí bez uvedení důvodu dosáhl. V tomto případě by se měla zohlednit skutečnost, že fyzické osoby starší 50 let mají na trhu práce nižší možnost dalšího pracovního uplatnění, než fyzické osoby mladší.

Zohledněna by však musela být i ta skutečnost, že proti výpovědi ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu by nebylo možné se bránit žalobou v občanském soudním řízení (žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru), proto by minimální výše odchodného měla být ze zákona vyšší, než jen trojnásobek průměrného výdělku, **např. alespoň čtyřnásobek průměrného výdělku**. Lze předpokládat, že by se zaměstnavatelům jevila taková



výše odchodného příliš vysoká, ale výše vyplaceného odchodného by byla vyvážena tím, že zaměstnanec by nemohl žalovat neplatnost rozvázání pracovního poměru.

2.1. Představa právní úpravy § 50 zákoníku práce de lege ferenda

a) Změna ustanovení odstavce 2 s tím, že nový text je uveden tučně

„(2) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 **nebo bez uvedení důvodu s tím, že musí zaměstnanci vyplatit odchodné.**“.

b) Doplnění nového odstavce 3

„(3) **Výše odchodného podle odstavce 2 činí nejméně čtyřnásobek průměrného výdělku. Při stanovení výše odchodného a jeho výplatě se postupuje podle § 67 odst. 3 a 4.**“.

c) Přechíslování

„Dosavadní odstavce 3 až 5 se označují jako odstavce 4 až 6.“.

3. Odvolání výpovědi a souhlas s jejím odvoláním (§ 50 odst. 5 zákoníku práce)

Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

Ustanovení § 50 odst. 5 zákoníku práce je dispozitivní.

Ke zpět vzetí výpovědi může dojít jen se souhlasem druhé smluvní strany a musí být dodržena písemná forma, jak pro zpět vzetí výpovědi, tak i pro souhlas s ním. Jedná se o dvě jednostranná právní jednání, kdy tím prvním je odvolání výpovědi a druhým souhlas druhé smluvní strany s ním.

4. Z judikatury k obecnému vymezení výpovědi z pracovního poměru

- Ústavní soud se ztotožňuje s názorem Nejvyššího soudu v tom, že ústavní právo na svobodnou volbu povolání neznamena neměnnost vykonávaného zaměstnání a zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru. Listina základních práv a svobod v čl. 26 přiznává každému právo na svobodnou volbu povolání, obsahem tohoto práva je však pouze oprávnění jedince rozhodnout se, v jaké oblasti lidských činností by chtěl realizovat svou pracovní schopnost a o takové povolání se ucházet (resp. získat přípravu pro výkon takového povolání. Na druhé straně však je třeba si uvědomit, že skutečnost, zda vybrané povolání bude skutečně vykonávat, je při výkonu závislé práce výsledkem dohody s budoucím zaměstnavatelem, tj. výsledkem uzavření pracovní smlouvy a vzniku pracovního poměru. Čl. 26 Listiny základních práv a svobod zakotvující právo na svobodnou volbu povolání v sobě nezahrnuje záruku, že by jedinec vybrané povolání také musel získat. Taková záruka by byla omezením práva druhé strany pracovního vztahu, tj. zaměstnavatele, který má právo svobodně „podnikat“, což zahrnuje i možnost vytvářet si k této činnosti potřebný pracovní kolektiv. Samozřejmě Listina základních práv a svobod poskytuje i ochranu existujícím pracovním vztahům tím, že v čl. 26 odst. 3 věta první stanoví právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací s tím, že podle čl. 41 odst. 1 Listiny základních práv a svobod je možno se domáhat tohoto práva pouze v mezích zákonů, které toto ustanovení provádějí. Takovým zákonem je zákoník práce, který sice chrání stabilitu pracovních poměrů, nikoliv však absolutně. Pracovníprávní úprava připouští, že existující pracovní poměry mohou být skončeny,



vždy však jen způsobem, který je příslušným zákonem upraven. Z toho je nutno dovodit, že výpověď z pracovního poměru není a ani nemůže v žádném případě být porušením práva na svobodnou volbu povolání (usnesení Ústavního soudu sp. zn. III. 547/98).

- Je třeba, aby důvod výpovědi zaměstnavatele byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž smluvní strana spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi tak, aby nevznikaly pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává. Konkretizace výpovědního důvodu z tohoto hlediska bude různá podle charakteru jednotlivého výpovědního důvodu. Ve většině případů postačí zcela stručné vylíčení skutečností zakládajících zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru, jež je v podstatě shodné s jejich uvedením v zákoníku práce. Tam však, kde je v zákoně v těsné spojitosti formulováno několik důvodů, bude uvedení uplatněného výpovědního důvodu v písemné výpovědi vyžadovat bližší skutkovou konkretizaci, aby nemohly vzniknout pochybnosti v tom směru, který výpovědní důvod je ve výpovědi uplatňován [rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Cz 193/67 (R 34/1968)].
- Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci neplatným právním úkonem jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 3 Cdon 946/96).
- Při posouzení, z kterého z uvedených důvodů zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu. Okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Cdo 1574/98).
- Uplatní-li zaměstnanec (zaměstnavatel) žalobou neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědi u soudu, může být výpověď z pracovního poměru, která mu byla doručena, s jeho souhlasem odvolána nejpozději před pravomocným skončením řízení o určení neplatnosti výpovědi, a to i tehdy, jestliže výpovědní doba spojená s touto výpovědí již uplynula (jestliže již minul den, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit) – (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Cdo 2625/98).
- Neurčitost projevu vůle nelze předem považovat za neodstranitelnou pomocí jeho výkladu. Závěru o tom, že projev vůle je neurčitý (a že právní úkon, k němuž projev vůle směřoval, je pro neurčitost neplatný, v současné době právní jednání), musí vždy předcházet výklad projevu vůle. Projev vůle je totiž neurčitý, jen jestliže ani jeho výkladem nelze odstranit všechny pochybnosti o jeho obsahu (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2999/2000).
- Zaměstnavatel projevívá svou vůli rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí v okamžiku, kdy výpověď sám zaměstnanci doručí nebo odešle ji prostřednictvím držitele poštovní licence anebo udělí příkaz příslušnému zaměstnanci, aby písemnost doručil adresátu na pracovišti, v bytě nebo kdekoliv bude zastížen, pokud zaměstnavatel ještě před doručením od zamýšleného úkonu neustoupí.

Projev vůle směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí lze učinit teprve poté, co pracovní poměr, jenž má být výpovědí ukončen, skutečně vznikl.



Jestliže zaměstnavatel nebo zaměstnanec neuvede ve výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr skončí uplynutím zákonné výpovědní doby (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Cdo 2209/2000).

- Hmotněprávním předpokladem platnosti odvolání výpovědi z pracovního poměru není jeho doručení do vlastních rukou, právní účinky může mít i takové písemné odvolání výpovědi, které bylo držitelem poštovní licence předáno jiné osobě, jestliže tato osoba posléze tuto písemnost předala zaměstnanci (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Cdo 1905/2004).
- Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci není neplatná jen proto, že v ní zaměstnavatel uplatnil více výpovědních důvodů. Uvedená skutečnost má za následek, že v řízení zahájeném na návrh zaměstnance je třeba jednotlivé výpovědní důvody zkoumat každý zvlášť a samostatně je také třeba posuzovat jejich účinky na další trvání pracovního poměru; jestliže pracovní poměr skončí na základě jednoho z nich, stávají se ostatní uplatněné důvody obsoletními (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Cdo 2089/2004).
- Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (v současné době, více právními jednáními) – (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné právními předpisy (nezakazují); jednotlivé právní úkony (v současné době, právní jednání) se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 195/97).

5. Výpovědní doba a její délka (§ 51 odst. 1 zákoníku práce)

Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a zákoníku práce. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.

Ustanovení § 51 je zákoníku práce kogentní.

Odchýlení se přichází v úvahu v případech, kdy smluvní strany ve smlouvě sjednají **prodloužení výpovědní doby**. Zákon tuto možnost předvídá; jedná se o dispozitivní úpravu.

Aby mohl pracovní poměr na základě výpovědi skončit, musí být dána a doručena výpověď druhé smluvní straně a musí rovněž uplynout výpovědní doba.

Výpovědní doba činí ze zákona 2 měsíce a je stanovena jako „*minimální*“ (viz výraz „nejméně“).

Na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. prosince 2011 stanoví zákon výslovně, že k ujednání o delší výpovědní době může platně dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Zákon rovněž stanoví, aby smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o prodloužení výpovědní doby měla písemnou formu. Nedodržení písemné formy způsobuje absolutní neplatnost tohoto právního jednání; je však dána možnost, aby smluvní strany s účinky od počátku (*ex tunc*) tuto vadu odstranily a tak potvrdily svou vůli.

Zákon nestanoví, jak dlouhé může prodloužení výpovědní doby být. To bude věcí dohody mezi smluvními stranami. Prodloužení výpovědní doby bude přicházet v úvahu, např.



v těch případech, kdy v zaměstnanci získal zaměstnavatel významného odborníka, o jehož získání usiloval, a nerad by ho po uplynutí dvouměsíční výpovědní doby ztratil, např. proto, že mu ho jiný zaměstnavatel odláká nabídkou vyššího výdělku a nadstandardními pracovními podmínkami.

6. Začátek běhu výpovědní doby a konec výpovědní doby (§ 51 odst. 2 zákoníku práce)

Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63 zákoníku práce.

Ustanovení § 51 odst. 2 zákoníku práce je kogentní.

Přestože zákoník práce obsahuje v § 333 úpravu zániku práv a povinností v důsledku uplynutí doby, má úprava podle § 51 odst. 2 zákoníku práce ve vztahu k této úpravě, která je obecná, zvláštní (speciální) postavení.

Výpovědní doba začíná vždy prvním dnem kalendářního měsíce po doručení výpovědi a končí posledním dnem příslušného kalendářního měsíce. Jestliže byla výpověď druhé smluvní straně doručena v měsíci únoru, začne výpovědní doba běžet od 1. března, a pokud nebyla výpovědní doba – jak je výše uvedeno – individuální smlouvou prodloužena, skončí 30. dubna.

7. Výjimky ze začátku běhu a konce výpovědní doby

7.1. Výjimky ze začátku běhu a konce výpovědní doby (§ 51a zákoníku práce)

Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž byl o tom zaměstnanec informován, může dát zaměstnanec v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne, kdy k uvedenému přechodu došlo. Výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

Ustanovení § 51a odst. 1 zákoníku práce je kogentní. V tomto ustanovení jde o výjimku v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, jakož i o výjimku s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, která koncipována jako nevyvratitelná právní domněnka, kdy výpovědní doba skončí dnem, který předchází nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dnem, který předchází nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

7.2. Výjimky ze začátku běhu a konce výpovědní doby (§ 53 odst. 2 zákoníku práce)

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před **počátkem ochranné doby** tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.



Ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce je kogentní. V případě tohoto ustanovení jde o důsledek zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem a ochranné doby.

7.3. Výjimky ze začátku běhu a konce výpovědní doby (§ 63 zákoníku práce)

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 zákoníku práce krajské pobočce Úřadu práce České republiky příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.

Ustanovení § 63 zákoníku práce je kogentní.

Jestliže byla na základě individuální smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem výpovědní doba prodloužena (viz § 51 odst. 1 věta poslední ZP), jeví se jako vhodné, aby smluvní strana, která výpovědí pracovní poměr rozvažuje, na prodlouženou výpovědní dobu odkázala a uvedla, kdy pracovní poměr skončí.

7.4. Z judikatury k výpovědní době

- Výpovědní lhůta (doba) je zákonným důsledkem výpovědi. Nemusí být proto ve výpovědi uvedena, má-li být výpověď platná, a nemusí být výslovně vůbec uvedena. Neuvede-li tedy zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, však pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní doby (Sborník III – Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovního práva, občanskoprávních a rodinně právních, SEVT, Praha 1980, s. 70 a 71).
- Neuvede-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní doby (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2209/2000).

8. Výpověď ze strany zaměstnavatele (§ 52 zákoníku práce)

8.1. Obecné vymezení

Ustanovení § 52 zákoníku práce je kogentní.

Bylo už výše uvedeno, že právní úprava České republiky vychází z úmluvy Mezinárodní organizace práce o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Jde o níže uvedené důvody

- důvod související se způsobilostí zaměstnance (*první skupina*),
- důvod související s chováním zaměstnance (*druhá skupina*),
- důvod, který se zakládá na potřebách podniku, závodu nebo služby (*třetí skupina*).

Podle uvedené úmluvy do patří do

- **první skupiny** výpovědní důvody podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce – jde o důvody spočívající ve zdravotní způsobilosti zaměstnance a důvod spočívající v právních předpokladech a požadavcích kladených na zaměstnance,
- **druhé skupiny** výpovědní důvody podle § 52 písm. f), g) a h) zákoníku práce – jde o důvody spočívající v dodržování právních povinností vyplývajících zaměstnanci z jeho pracovního závazku vůči zaměstnavateli,



- **třetí skupiny** výpovědní důvody podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce – jde o důvody organizační povahy na straně zaměstnavatele. S rozvázáním pracovního poměru výpovědi podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce je spojeno právo zaměstnance na výplatu odstupného zaměstnavatelem.

8.2. Společně k výpovědi dané zaměstnanci z organizačních důvodů

Výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce je možné souhrnně označit za výpověď z organizačních důvodů.

Výpovědní důvody organizační povahy na straně zaměstnavatele musí existovat v okamžiku, kdy zaměstnavatel zaměstnanci výpověď dává. Není však nezbytné, aby byly organizační změny už realizovány. Důležité však je, aby o nich bylo odpovídajícím způsobem rozhodnuto a nevznikaly pochybnosti o tom, že se určitého zaměstnance dotýkají.

Pro realizaci těchto výpovědních důvodů je nutná existence příslušného organizačního opatření, které organizační změny zakládá. Bylo by proto třeba za neplatnou považovat výpověď, pokud by měl podle ní skončit pracovní poměr dříve, než v den předcházející dnu, ve kterém nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo oprávněný orgán (viz § 347 odst. 2 zákoníku práce).

Rozhodnutí o organizačních změnách nemusí být vydáno v písemné formě a nemusí být ani zveřejněno; toto opatření není ani právním jednáním, jedná se o hmotně právní předpoklad pro následná právní jednání zaměstnavatele. Je proto možné se rozhodnutím o organizační změně v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce zabývat jen jako z předpokladem pro platnost výpovědi z organizačních důvodů, a to s ohledem na okolnosti existující v době dání výpovědi.

Dojde-li k pochybnosti o tom, zda bylo vůbec organizační změně rozhodnuto, může být zkoumáno jen to, zda toto rozhodnutí bylo učiněno, a bylo-li přijato tím, kdo je k jeho vydání oprávněn.

9. K výpovědi podle § 52 písm. a) zákoníku práce

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část.

Kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele (§ 420 odst. 1 občanského zákoníku).

Uzavírá-li podnikatel smlouvy, které jsou způsobilé založit základní pracovněprávní vztahy, stává se zaměstnavatelem (viz § 7 zákoníku práce).

Na základě právní fikce se za podnikatele se považuje osoba zapsaná v obchodním rejstříku. Za jakých podmínek se osoby zapisují do obchodního rejstříku, stanoví zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob. Podle vyvratitelné právní domněnky se má za to, že podnikatelem je osoba, která má k podnikání živnostenské nebo jiné oprávnění podle jiného zákona (§ 421 občanského zákoníku).

Podnikatel, který nemá obchodní firmu, právně jedná při svém podnikání pod vlastním jménem; připojí-li k němu dodatky charakterizující blíže jeho osobu nebo obchodní závod, nesmí být klamavé. Obchodní firma je jméno, pod kterým je podnikatel zapsán do obchodního



rejstříku. Podnikatel nesmí mít víc obchodních firem (§ 422 a § 423 odst. 1 občanského zákoníku).

Obchodní závod je organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti. Má se za to, že závod tvoří vše, co zpravidla slouží k jeho provozu (§ 502 občanského zákoníku). **Do souboru jmění patří rovněž základní pracovněprávní vztahy zaměstnanců zaměstnavatele.**

O **zrušení se zaměstnavatele** nebo jeho části se bude jednat v případech, kdy zaměstnavatel, který provozuje podnikatelskou činnost, přestal tuto činnost provozovat.

Právnícká osoba, která je zaměstnavatelem se zrušuje právním jednáním, uplynutím doby, rozhodnutím orgánu veřejné moci nebo dosažením účelu, pro který byla ustavena, a z dalších důvodů stanovených zákonem. O dobrovolném zrušení právnické osoby rozhoduje její příslušný orgán. Po zrušení právnické osoby se vyžaduje její likvidace, ledaže celé její jmění nabývá právní nástupce, nebo stanoví-li zákon jinak. Neplýne-li z právního jednání o zrušení právnické osoby, zda je rušena s likvidací nebo bez likvidace, platí, že je zrušena s likvidací (§ 168 a § 169 občanského zákoníku).

Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, může dojít k ukončení její podnikatelské činnosti, a to že se tato osoba k ukončení podnikatelské činnosti rozhodla nebo jejím úmrtím (viz § 342 zákoníku práce).

Část zaměstnavatele je možné charakterizovat, např. jako divizi, provoz, úsek, odbor, oddělení, dílnu nebo jinak označenou organizační složku zaměstnavatele.

Výpověď podle § 52 písm. a) zákoníku práce je oprávněn zaměstnavatel dát jen tomu zaměstnanci, kterého v důsledku existujícího organizačního opatření, které vydal, nemá možnost přidělovat práci ve zrušené části.

9.1. Z judikatury k výpovědi podle § 52 písm. a) zákoníku práce

- Částí zaměstnavatele se rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace (např. v organizačním řádu), a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec [rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Cdon 1053/96 (R 1/1998)].
- Z důvodu zrušení části zaměstnavatele může zaměstnavatel dát výpověď z pracovního poměru jen těm zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení své části nemůže nadále přidělovat práci v místě, kde dosud podle pracovní smlouvy pracovali, kteří konali práci ve zrušené části zaměstnavatele (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: Cdon 727/96).
- Z důvodu zrušení své části může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí jen tehdy, jestliže nadále nehodlá provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, a jestliže proto pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci působilému ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3133/2005).
- Organizační opatření, jímž zaměstnavatel sleduje omezení svých výrobních nebo jiných činností, aniž by došlo k úplnému zastavení těchto aktivit, není zrušením zaměstnavatele



nebo jeho části ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 191/2009).

10. K výpovědi podle § 52 písm. b) zákoníku práce

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen, **přemístí-uje-li se zaměstnavatel nebo jeho část.**

O přemístění zaměstnavatele nebo jeho části půjde v případech, kdy se zaměstnavatelova podnikatelská nebo jiná činnost přemístí-uje do jiného místa a zaměstnavatel nebude mít napříště možnost zaměstnance zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce.

Pokud jde o přemístění části zaměstnavatele, může být výpověď dána jen takovému zaměstnanci, který je přemístěním části zaměstnavatele bezprostředně dotčen, tzn., že dosud pracoval v přemísťované části.

10.1. Z judikatury k výpovědi podle § 52 písm. b) zákoníku práce

- Je-li v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, je možno za přemístění zaměstnavatele (nebo jeho části) pokládat změnu jeho sídla (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdo 730/2000).

11. K výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen, stane-li se zaměstnanec **nadbytečným** vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Tento výpovědní důvod spočívá v tom, že existuje organizační rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu (viz § 347 odst. 2 zákoníku práce) o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, zaměstnanec se stane pro zaměstnavatele nadbytečným, mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance existuje příčinná souvislost.

Lze konstatovat, že výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce patří k nejvíce používaným výpovědním ze strany zaměstnavatele.

Je-li v důsledku organizační změny pro zaměstnavatele současně nadbytečných více zaměstnanců, je věcí výběru zaměstnavatele, aby rozhodl o tom, kterému z nadbytečných zaměstnanců výpověď dá. Jen zaměstnavatel může posoudit počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení. Výběr konkrétního zaměstnance z nadbytečných zaměstnanců nemůže soud v občanském soudním řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru přezkoumávat.

O nadbytečnost se může jednat např., když zaměstnavatel nemůže zaměstnávat zaměstnance sjednanými pracemi, protože tyto práce už nepotřebuje vůbec nebo je nepotřebuje v původním rozsahu.

Přezkoumání výpovědního důvodu pro nadbytečnost zaměstnance se soustřeďuje na následující základní okruhy, zda

- se jedná o organizační změnu,
- se stal zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečným,



- je dána příčinná souvislost mezi organizačními změnami a nadbytečností zaměstnance.

Prokázat tyto skutečnosti je povinen zaměstnavatel.

I když skutečnost, že zaměstnavatel přijme na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, jiného zaměstnance, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu, není podmíněno rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance absolutním snížením počtu zaměstnanců. Zaměstnavateli nezáleží jen na počtu zaměstnanců, ale též na jejich složení z hlediska profese a kvalifikace.

Při použití tohoto výpovědního důvodu je nutné, aby organizační změna vedla ke snížení počtu zaměstnanců nebo strukturálního složení a mezi organizační změnou byla příčinná souvislost.

Rozhodne-li zaměstnavatel nebo příslušný orgán o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, není nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, jestliže snížení stavu zaměstnanců předpokládané organizační změnou má nastat bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, např. v důsledku výpovědi dané jiným zaměstnancům nebo uplynutím doby sjednané v pracovním poměru na dobu určitou u jiných zaměstnanců.

Výpověď z pracovního poměru je neplatná, jestliže rozhodnutí zaměstnavatele nebo jiného příslušného orgánu nebylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám a podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli.

11.1. Z judikatury k výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce

- Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. II. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. III. Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem vyhlášeno nebo jiným způsobem zveřejněno. IV. Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách není právním úkonem (v současné době, právním jednáním) ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 prvního zákoníku práce (v současné době § 545 občanského zákoníku), neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků (v současné době, smluvních stran) pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon). V. Protože zákoník práce v žádném ze svých ustanovení neurčuje, že by bylo možno pracovní poměr ukončit jen jedním ze způsobů uvedených v zákoníku práce, nic nebrání tomu, aby tentýž pracovní poměr byl, byť i opakovaně, ukončen dalším rozvazovacím úkonem (např. další výpovědí) – (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 138/2003).



- O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje zaměstnavatel sám, soud nemůže v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. Soud však zkoumá, zda jsou splněny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod [rozsudek Krajského soudu v Brně sp. zn. 7 Co 612/66 (R 90/1967)].
- Důvod výpovědi z pracovního poměru musí být v písemné výpovědi uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhou smluvní stranu pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěla smluvní strana projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Ke splnění hmotně právní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž smluvní strana spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1369/2001).
- Výpověď z pracovního poměru, kterou dal zaměstnavatel zaměstnanci, je neplatná, jestliže rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu nebylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2204/2003).
- Rozhodne-li zaměstnavatel, že činnost dosud vykonávanou zaměstnancem bude nadále zajišťovat jinak než prostřednictvím osob zaměstnávaných v pracovněprávním vztahu, a že proto tímto zaměstnancem zastávané pracovní místo bude z důvodu úspory finančních prostředků zrušeno, je dán důvod k výpovědi z pracovního poměru, ledaže jde o plnění běžných úkolů zaměstnavatele, vyplývajících z předmětu jeho činnosti (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 733/2003).
- Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce 1965 [v současné době podle § 52 písm. c) zákoníku práce] je neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr smluvních stran skončit dříve než v pracovním dni přecházejícím dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán [rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Cdon 1797/97 (R 54/1999)].

12. K výpovědi podle § 52 písm. d) zákoníku práce

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Jedná se o případy, kdy jde o nezpůsobilost zaměstnance pro



- pracovní úraz; pracovním úrazem je pro účely zákoníku práce poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (viz § 380 odst. 1 zákoníku práce),
- onemocnění nemocí z povolání; nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek (§ 1 odst. 1 nařízení vlády seznamu nemocí z povolání),
- ohrožení touto nemocí; ohrožením nemocí z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává poskytovatel zdravotních služeb příslušný k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání (§ 347 odst. 1 zákoníku práce a vyhláška č. 104/2012 Sb. o posuzování nemocí z povolání),
- nejvyšší přípustnou expozici, dosáhl-li ji zaměstnanec na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví; nejvyšší přípustnou expozici pro práce na jednotlivých pracovištích v podzemí hlubinných dolů stanoví rozhodnutím příslušný orgán ochrany veřejného zdraví. Zařazování prací do kategorií rizika a sledování expozice o jednotlivých pracovníků pracujících v podzemí hlubinných dolů provádějí organizace podle tohoto rozhodnutí (§ 4 odst. 1 zákona č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům).

13. K výpovědi podle § 52 písm. e) zákoníku práce

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Jedná se o případ, kdy zaměstnanec pozbyl podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo příslušného správního orgánu, který uvedený posudek přezkoumává dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci.

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely zákona o důchodovém pojištění, považuje zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významné pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok (§ 26 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění). Dlouhodobost nezpůsobilosti konat dosavadní práci v pracovním poměru je možné analogicky hodnotit podle uvedené právní úpravy. Ze zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, pak vyplývá, že podpůrní doba trvá nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti (§ 26 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění).

14. Společně k lékařskému posudku vydanému poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává a rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví o dosažení nejvyšší přípustné expozice ve vztahu k bodům 12 a 13



Podle právní úpravy účinné od 1. dubna 2012 podle zákona o pracovnělékařských službách lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. e) zákoníku práce, může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědi vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti. V případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý nebo nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků. **Uvedené současně znamená, že výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle § 52 písm. e) zákoníku práce není neplatným pracovněprávním úkonem (právním jednáním) jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává; uplatní-li zaměstnanec žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru (§ 72 zákoníku práce), soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnavatel dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.**

14.1. Závěry vyplývající z judikatury k § 52 písm. e) zákoníku práce

Z judikatury Nejvyššího soudu obsažené v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4972/2015 nebo v usnesení v sp. zn. 21 Cdo 1276/2016 vyplývá, že:

Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, sice nestanoví (a neprokazují) v občanském soudním řízení autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost (jde pouze o nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního řádu), na druhé straně však mohou sloužit ke zjištění skutkového stavu věci tehdy, jestliže oba účastníci (zaměstnanec a zaměstnavatel) a ani soud nemají proti jejich závěrům výhrady.

15. K výpovědi podle § 52 písm. f) zákoníku práce

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu



dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Předpoklady pro výkon sjednané práce vyplývají ze zákonů a dalších právních předpisů, které vztahují, k pracovnímu závazku, k němuž je zaměstnanec povinen.

Požadavky pro řádný výkon práce určuje zaměstnavatel.

Předpoklady stanovené právními předpisy dopadají na všechny zaměstnance, kteří u zaměstnavatele vykonávají sjednaný druh práce. Naproti tomu požadavky se mohou týkat jen některých zaměstnanců, protože mohou být vyvolány zvláštnostmi konkrétního druhu práce.

Požadavky mohou vyplývat, např. z ujednání v pracovní nebo jiné smlouvě nebo z organizačních předpisů. Jako problematické se však může jevit, jsou-li vyžadovány příkazem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Např., pokud vedoucí zaměstnanec rozhodl, že jím řízení zaměstnanci se mají podrobit psychologickému vyšetření s tím, že toto vyšetření také uhradí. Může totiž snadno dojít k nerovnému zacházení se zaměstnanci, protože na jednom zaměstnanci by takové požadavky mohly být vyžadovány, ale na jiném zaměstnanci, přestože vykonává stejný druh práce, ne [viz § 16 zákoníku práce a zákon č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon)].

Jestliže právní předpis stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce fakultativně a zaměstnavatel je zaměstnanci promine, může s ním rozvázat pracovní poměr jen tehdy, jestliže zaměstnanec neplní podmínky, za nichž mu zaměstnavatel stanovené předpoklady prominul, např. proto, že neplní sjednané podmínky pro zvyšování kvalifikace. Prominutí předpokladu, pokud to právní předpis umožňuje, může zaměstnavatel realizovat výslovně nebo písemně, ale i jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěl zaměstnavatel projevit.

O nesplňování požadavků, které jsou nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, půjde většinou při nesplňování podstatných požadavků, které jsou trvalejší povahy. Jejich ojedinělé nesplňování nebude takové intenzity, aby motivovalo zaměstnavatele tento výpovědní důvod použít.

Nesplňování požadavků je důvodem k výpovědi pouze tehdy, jestliže k němu došlo bez zavinění zaměstnavatele. Za zavinění zaměstnavatele by bylo možné považovat, např. to, že jeho vedoucí zaměstnanci podle konkrétních okolností trpí u podřízených zaměstnanců porušování pracovních povinností, špatně organizují práci, vydávají zmatené a protichůdné pracovní pokyny nebo poskytují podřízeným zaměstnancům neoprávněné výhody.

Nesplňování požadavků kladených na řádný výkon práce může spočívat také v tom, že zaměstnanec nedosahuje z pohledu zaměstnavatele uspokojivé pracovní výsledky. V tomto případě může být výpověď dána jen tehdy, pokud byl zaměstnanec zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Výzva ze strany zaměstnavatele se musí uskutečnit v písemné formě; nedostatek písemné formy je třeba považovat za hmotně právní podmínku platnosti výpovědi. Tato písemná forma je upozornění, nikoli právní jednání. Přiměřenost délky doby, ve které má zaměstnanec vytýkaný nedostatek odstranit, musí být posuzována ve vztahu k tomu, o jak závažný nedostatek se jedná. Pokud by zaměstnavatel poskytl zaměstnanci k odstranění nedostatků nepřiměřeně krátkou dobu, mohlo by se jednat o možné zneužití práva a o postup, který nebyl v souladu se základní zásadou pracovněprávních vztahů uvedenou v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.



15.1. Z judikatury k výpovědi podle § 52 písm. f) zákoníku práce

- Nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce nebo požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce zaměstnance, nemusí být časově omezeno. Výpovědní důvod tu může být dán delší dobu, než se zaměstnavatel rozhodne jej uplatnit; musí však trvat v době, kdy byla výpověď pracovního poměru dána.

Ve výpovědi lze uplatňovat zároveň oba uvedené výpovědní důvody. Jestliže však byl ve výpovědi uvedeným jednáním zaměstnance vyčerpán výpovědní důvod spočívající v nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce, nelze z téhož skutkového základu dovodit závěr, že tu jde rovněž o nesplňování požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce zaměstnance (rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 5 Cz 52/76).

- Nesplňování požadavků lze podle okolností případu spatřovat např. v tom, že vedoucí pracovník (v současné době zaměstnanec) u podřízených pracovníků (zaměstnanců) trpí porušování pracovní kázně (v současné době porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) a poskytuje jim neoprávněné výhody, nebo že práci špatně organizuje (Sborník III – Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovních, občanskoprávních a rodinně právních, SEVT, Praha 1980, s. 126).
- Závěr o tom, zda výpovědní důvod skutkově vymezený ve výpovědi z pracovního poměru představuje neuspokojivé pracovní výsledky ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) prvního ZP [v současné době ve smyslu § 52 písm. f) ZP] nebo porušení pracovní kázně ve smyslu § 46 odst. 1 písm. f) prvního ZP [v současné době porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu § 52 písm. g) ZP], závisí především na tom, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, jež bylo zaměstnancem zaviněno alespoň z nedbalosti (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Cdo 758/2006).

16. K výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď v zásadě – odhlédneme-li od trestní odpovědnosti zaměstnance – pro neplnění jeho právních povinností ve vztahu k právním předpisům vztahujícím se k práci zaměstnancem vykonávané (k pracovnímu závazku zaměstnance). Jedná se o případy

- kdy jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr nebo
- porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, které je závažné anebo



- soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Zaměstnavatel může výjimečně **pracovní poměr okamžitě zrušit** jen tehdy,

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

a) V případech výpovědi, pro které by jinak zaměstnavatel mohl se zaměstnancem zrušit pracovní poměr okamžitě je především rozhodující zaměstnanci pravomocně uložený uvedený trest podle trestního zákoníku.

b) Druhým důvodem, kdy může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, ačkoli by s ním mohl zrušit pracovní poměr okamžitě, je takové porušení právních povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, které je, co do intenzity porušení, zvláště hrubé. Tzn., že intenzita porušení příslušných právních povinností musí být velmi závažná, tedy nikoli jen běžná. Z porušení stanovené právní povinnosti zaměstnancem by měla zpravidla vyplývat jeho zřejmá bezohlednost k právem chráněným zájmům. Tak, např. by bylo možné za zvláště hrubé porušení právní povinnosti považovat to, když zaměstnanec poruší povinnost vyplývajícím z § 303 odst. 4 zákoníku práce. Zaměstnanci uvedení v tomto ustanovení mohou podnikat jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, u něhož jsou, zaměstnání. Uvedená právní povinnost představuje zvláštní právní povinnost těch zaměstnanců, kteří jsou uvedeni v § 303 odst. 1 zákoníku práce. Stejným způsobem by bylo možné nahlížet i na porušení právních povinností uvedených v § 303 odst. 2 zákoníku práce.

16.1. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, které musí být závažné, nahradilo v zákoníku práce 1965 používaný pojem „pracovní kázeň“. Někdejší legální definice „*socialistické pracovní kázně*“³⁹, obsažená v § 72 zákoníku práce 1965 byla již za platnosti zákoníku práce 1965 zrušena zákonem č. 3/1991 Sb. s účinností od 1. února 1991.

Zaměstnanec je povinen při výkonu závislé práce dodržovat právní povinnosti, které se vztahují k práci jím vykonávané, k jejímuž výkonu se dobrovolně zavázal.

³⁹ Socialistická pracovní kázeň byla definována jako základní předpoklad úspěšného plnění úkolů organizace. Záležela v uvědomělém plnění úkolů, které pro pracovníky vyplývaly z jejich účasti na společenské práci. Byla založena na vztazích soudružské spolupráce a vzájemné pomoci pracovníků a na jejich uvědomělém poměru k práci. Z uvědomělého poměru k práci vyplývalo rozvíjení iniciativy v práci, zvyšování odborné úrovně, upozorňování na zjištěné nedostatky, jejich odstraňování, pomoc v boji proti rušitelům pracovní kázně a dodržování právních předpisů a zásad socialistického jednání při společné práci.



Od vzniku pracovního poměru je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru [§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda nebo nemajetková újma, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci (§ 249 odst. 1 a 3 zákoníku práce). Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zvláštní povinnosti některých zaměstnanců a výkon jiné výdělečné činnosti jsou uvedeny v části třinácté, hlavě II zákoníku práce. Řada právních povinností vyplývá zaměstnancům z ustanovení § 106 odst. 4 zákoníku práce a z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (viz § 349 odst. 1 zákoníku práce).

Právní povinnosti vedle zákoníku práce a právních předpisů vydaných k jeho provedení zaměstnancům ukládají také zvláštní (jiné) právní předpisy, které se vztahují k práci zaměstnancem vykonávané.

Podle § 52 písm. g) zákoníku práce musí být porušení povinností zaměstnancem zaviněné. Zákoník práce zaviněné jednání neupravuje. V tomto směru je třeba přiměřeně použít právní úpravu úmyslu a nedbalosti podle § 15 trestního zákoníku.

Není proto správný postup zaměstnavatele, kdy přistoupí k rozvázání pracovního poměru výpovědí, aniž by se vypořádal s tím, zda se zaměstnanec porušení povinností skutečně dopustil. Tzn., že zaměstnavatel aplikoval jen tzv. funkční odpovědnost, která se jeví jako jednodušší a nesnažil se zjistit odpovědnost právní, to je odpovědnost za porušení právní povinnosti, která je spojena se zaviněním. Zaviněním musí být buď úmyslné, nebo nedbalostní.

Při hodnocení intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je třeba přihlížet k osobě zaměstnance, k jím vykonávané práci, k postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, za nichž k porušení povinností došlo, k míře zavinění, k intenzitě porušení povinností, ke způsobu, jakým se zaměstnancem porušení povinností dopustil tomu, zda svým jednáním způsobil škodu, popř. jaký škodlivý následek byl jednáním zaměstnance vyvolán.

V závislosti na provedeném hodnocení je třeba zvolit, zda má dojít k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.

Aby mohl být pracovní poměr rozvázán výpovědí, vyžaduje zákon, aby se zaměstnanec dopustil

- buď závažného porušení povinností,
- nebo soustavného méně závažného porušení povinností

vyplývajících z právních předpisů, které vztahují k zaměstnancem vykonávané práci.

Při tomto hodnocení není právně významné, jak určité konkrétní jednání hodnotí zaměstnavatel v pracovním řádu (viz § 306 zákoníku práce), kde určitý typ protiprávního jednání zaměstnance popsal. V případném soudním sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru soud takovým hodnocením vázán nebude.

S účinností od 1. ledna 2014 je v ustanovení § 305 odst. 1 zákoníku práce stanoveno, že je zakázáno, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva



stanovená zákoníkem práce. Odchýlení se od tohoto zákazu, je spojeno s tím, že se k takovému opatření nepřihlíží. Ani smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nemůže platně stanovit důvody, při jejichž existenci může zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí s tím, že by se dovolával na základě závazku zaměstnance postupu podle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo rozvazovací podmínky ve smlouvě, že pracovní poměr zaniká, protože se zaměstnanec dopustil ujednaného porušení právní povinnosti, ačkoli se zavázal, že se ho nedopustí, a s rozvázáním pracovního poměru nebo jeho zánikem musel počítat. Jednalo by se o postup, který by nebyl v souladu s ustanovením § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce a o absolutně neplatné právní jednání podle § 588 občanského zákoníku.

Zákoník práce nedefinuje intenzitu porušení právní povinnosti; takové pokusy byly v době, kdy byl v účinnosti zákoník práce 1965 učiněny, ale ukázaly se jako kontraproduktivní.

Méně závažným porušením právní povinnosti je z hlediska vyhodnocení jeho intenzity i malé a málo závažné porušení povinnosti.

Za závažné porušení právní povinnosti je možné považovat neomluvenou absenci, výkon práce pro sebe nebo pro jiné osoby v pracovní době, nepovolené užívání dopravních prostředků zaměstnavatele, požívání alkoholických nápojů v pracovní době na pracovištích zaměstnavatele, majetkové a verbální delikty na pracovišti, ublížení na zdraví jinému zaměstnanci, nerespektování pracovních pokynů vydaných oprávněnými vedoucími zaměstnanci.

V tomto kontextu dodržování stanovených právních povinností zaměstnance je potřebné upozornit také na ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce. Podle něj platí, že zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.

Výpovědí však může zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat i tehdy, když se zaměstnanec dopustí méně závažného porušení pracovní povinnosti, které však musí být soustavné.

O soustavné méně závažné porušení povinnosti jde tehdy, jestliže se jej dopustí zaměstnanec **nejméně třikrát** a pokaždé dosahuje intenzity méně závažného porušení stanovené právní povinnosti. Mezi jednotlivými porušeními musí být přiměřená časová souvislost a musí být provedeno posouzení všech okolností případu a celkového pracovního profilu zaměstnance.

Vedle soustavného méně závažného porušení povinnosti zákon vyžaduje, aby zaměstnanec byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi. Toto písemné upozornění (tzv. vytýkácí dopis) není možné považovat za právní jednání, protože samo o sobě právní následky způsobit nemůže. Jde o podmínku hmotně právní platnosti výpovědi.

V případě soudního sporu o neplatné rozvázání pracovního poměru se bude soud zabývat také tím, zda předchozí upozornění bylo důvodné. Také bude důležitá doba a situace, za níž k porušení právní povinnosti došlo, i osoba zaměstnance a práce, kterou zaměstnanec vykonával. Přitom za upozornění nebude možné považovat pouhé sdělení, že když ze strany zaměstnance nedojde k okamžité bezprostřední nápravě, bude proti němu učiněno „rozhodné opatření v souladu se zákoníkem práce“.



16.2. Z judikatury k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce

- Ústavní soud zdůrazňuje, jak již konstatoval i obecný soud prvního stupně, že prokazování závažného porušování pracovní kázně nelze vázat jen na § 73 a zákoníku práce 1965 (v současné době § 301 a § 302 zákoníku práce), když v těchto ustanoveních jsou základní povinnosti zaměstnanců, resp. vedoucích zaměstnanců uváděny jen obecně, a je tedy v zájmu zaměstnavatele konkretizovat práva a povinnosti zaměstnanců či vazby odpovědnosti mezi pracovníky zaměstnavatele v dalších vnitropodnikových směrnících či pokynech, jako je např. pracovní řád.

V opačném případě se zaměstnavatel vystavuje značnému nebezpečí, že neunes v průběhu řízení důkazní břemeno, spojené s obsahem § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce 1965 [v současné době § 52 písm. g) zákoníku práce]. Předpokladem právní odpovědnosti zaměstnance v rámci pracovních povinností, které jsou v případě členů družstev totožné, je prokázání jeho zaviněného porušení pracovních povinností. Právě konkrétní zavinění ve vztahu k pracovním povinnostem zaměstnance či k oprávněným zájmům jeho zaměstnavatele pak může mít za následek mimo možnost uplatnění shora uvedeného výpovědního důvodu i trestněprávní odpovědnost pracovníka (usnesení Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 324/99).

- Zákoník práce rozlišuje z hlediska stupně intenzity porušení pracovní kázně mezi porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, závažným porušením pracovní kázně a méně závažným porušením pracovní kázně. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní kázně než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je proto vždy méně závažným porušením pracovní kázně (v současné době porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci) – (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3019/2000).
- Při hodnocení intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovní řádu hodnotí určité jednání zaměstnance [rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1228/99 (R 21/2001)].
- Pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce 1965 [v současné době § 52 písm. g) zákoníku práce] není podstatné, kolik z jednání označených ve výpovědi jako pracovní kázně (v současné době porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) bylo skutečně v řízení před soudem jako porušení pracovní kázně (v současné době porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) posouzeno, ale to, zda ono zjištěné (ona zjištěná) porušení pracovní kázně (v současné době porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) dosahuje (ve svém souhrnu dosahují nebo alespoň jedno z nich dosahuje) takové intenzity, že může být (mohou být) podřazeno (podřazena) pod pojmy „méně závažné porušení pracovní kázně“ (v současné době porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci), „závažného porušení pracovní kázně“ (v současné době porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) nebo „porušení pracovní kázně (v současné době porušení povinností vyplývajících z právních předpisů



vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) zvláště hrubým způsobem (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2375/2004).

17. Výpověď podle § 52 písm. h) zákoníku práce

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen, poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce.

Novela zákoníku práce, která provedená zákonem č. 365/2011 Sb. zavedla nový výpovědní důvod, který je právně velmi sporný.

Jedná se o výpověď, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci dát proto, že zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem jinou povinnost uloženou mu v § 301a zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení jsou zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

V § 56 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění je stanoveno, že režim dočasně práce neschopného pojištěnce zahrnuje

- stanovení léčebného režimu podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění),
- povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek; místem pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce je místo, které pojištěnec sdělí ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo místo, na které změnil pobyt,
- povolení vycházek, včetně jejich rozsahu a doby, pokud zdravotní stav pojištěnce a stanovený léčebný režim tyto vycházky nevyklučuje,
- povolení změny místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti, pokud zdravotní stav pojištěnce a stanovený léčebný režim tuto změnu nevyklučuje,
- provádění pracovní rehabilitace, pokud ji zabezpečuje Úřad práce České republiky.

S novým výpovědním důvodem souvisejí ustanovení § 1 písm. e), § 54 písm. d), § 57, § 192 odst. 5 a § 313 odst. 2 zákoníku práce.

Zákoník práce upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.

Zákaz výpovědi podle § 53 zákoníku práce se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Stane-li se v průběhu 1 měsíce jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.



Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti uvedené v § 192 odst. 6 větě první zákoníku práce, které jsou součástí režimu dočasné práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout. Náhrada mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h) zákoníku práce.

Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

Tento výpovědní důvod se vztahuje k době, kdy je zaměstnanec dočasně práce neschopen a nemá právní povinnost plnit pracovní závazek, protože byl uznán dočasně práce neschopným, přesto mu však může zaměstnanec dát výpověď. Tzn., že se tento výpovědní důvod zcela vymyká z předmětu úpravy pracovněprávních vztahů, kterým je úprava právních poměrů při výkonu závislé práce (viz § 2 zákoníku práce) a do soukromoprávní úpravy, kterou zákoník práce je, *podle právního názoru zpracovatele této analýzy, nepatří*⁴⁰.

Výpovědní důvod přesahuje rámec pracovněprávních vztahů a lze ho považovat za protiústavní, a to pro porušení ustanovení čl. 1 odst. 1 Ústavy České republiky. Podle tohoto ustanovení je Česká republika – mimo jiné – demokratický právní stát založený na účtě k právům a svobodám člověka a občana. Také jde o kolizi s ustanovením čl. 4 odst. 4 Listiny základních práv a svobod, ze kterého – mimo jiné – vyplývá, že při použití ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu.

N. Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele v ochranné době (§ 53 zákoníku práce)

I. Obecné vymezení

⁴⁰ Tento výpovědní důvod posuzovala Legislativní rada vlády a ve svém stanovisku ze dne 23. 6. 2011 č. j.: 552/11 k němu uvedla následující výhrady: „Do vztahů soukromoprávních založených na formální rovnosti stran, nelze ve prospěch jedné ze stran zavádět sankční ustanovení spočívající v postihu druhé smluvní strany za porušení předpisu z oblasti práva veřejného, neboť

- a) taková úprava věcně nesouvisí s výkonem práce podle pracovněprávních předpisů a nemá žádnou souvislost s plněním pracovních úkolů, a
- b) případně „provinění“ zaměstnance proti veřejnoprávní úpravě musí být posuzováno se hájit, a to i soudní cestou (např. při porušení režimu vycházek při pracovní neschopnosti z důvodu návštěvy zdravotnického zařízení při zhoršení zdravotního stavu apod.). Porušení povinnosti uložené veřejnoprávními předpisy musí být postihováno toliko v režimu veřejného práva, do něhož pracovněprávní vztah nespadá.“

Legislativní rady vlády vyslovila názor, že právní úprava výpovědi pro porušení režimu práce neschopného pojištěnce je v rozporu s ústavním pořádkem České republiky, zejména se zásadou proporcionality.

Nicméně předmětnou právní úpravou se zabýval Ústavní soud ve svém nálezu sp. zn. Pl. ÚS 10/12 ze dne 23. května 2017, když došel k právnímu názoru, že výpovědní důvod podle § 52 písm. h) zákoníku práce není v rozporu s ústavním pořádkem a nevymyká se z předmětu úpravy pracovněprávních vztahů.



Ustanovení § 53 zákoníku práce je kogentní.

Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele je konstruován jako zvláštní ochrana zaměstnance [viz § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce] v zákonem vyjmenovaných případech, kdy by se důsledky rozvázání pracovního poměru vůči zaměstnanci mohly nepříznivě projevit.

II. Jednotlivé případy zákazu výpovědi

1. Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.

Chráněny jsou případy dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance [viz § 25 písm. a) a § 55 a násl. zákona o nemocenském pojištění]. Dále jde o případy

- týkající se doby od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení,
- při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.

Ze zákonné ochrany jsou vyňaty případy dočasné pracovní neschopnosti,

- kterou si zaměstnanec přivodil,
- nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek,
- ale také případy, kdy je neschopnost zaměstnance k práci trvalé povahy.

2. Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení.

Vojenské cvičení je přípravou vojáka v záloze k plnění úkolů ozbrojených sil. Výjimečné vojenské cvičení vykonává voják v záloze, vyžadují-li to záchranné práce při živelních pohromách nebo při jiných závažných situacích ohrožujících životy, zdraví, životní prostředí nebo značné majetkové hodnoty [§ 12 odst. 1 a 2 zákona č. 585/2004 Sb. (branný zákon)].

3. Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce.

Výkonem veřejné funkce se pro účely zákoníku práce rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních (jiných) právních předpisů. Výkonem veřejné funkce je například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přísedícího (viz § 201 odst. 1 a 2 zákoníku práce).



4. Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.

Mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou, mateřskou a rodičovskou dovolenou při převzetí dítěte a společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené upravují ustanovení § 195 až § 198 zákoníku práce.

Ochranná doba podle § 52 písm. d) zákoníku práce navazuje ustanovení čl. 29 Listiny základních práv a svobod, podle kterého mají ženy právo také na zvláštní pracovní podmínky.

5. Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Tato ochrana navazuje na ustanovení § 78 odst. 1 písm. j) a § 94 zákoníku práce. Noční prací je práce konaná zaměstnancem v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou.

Ochranná doba podle § 52 písm. e) zákoníku práce navazuje na úpravu vycházející z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 171/1990 týkající se noční práce, která je Česká republika vázána.

6. Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele se vztahuje rovněž na organizační změny podle § 52 písm. b) zákoníku práce, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána [§ 54 písm. a) v části textu za středníkem zákoníku práce].

7. Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele rovněž platí v případě organizační změny podle § 52 písm. b) zákoníku práce, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou [§ 54 písm. b) v části textu za středníkem zákoníku práce].

8. Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele se vztahuje také na jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou [§ 54 písm. d) v části textu za středníkem zákoníku práce].

III. Společně k případům zákazu výpovědi

Pro zákaz výpovědi je z hlediska aplikace úpravy ochranné doby rozhodující, kdy byla druhé smluvní straně výpověď doručena. Tímto dnem může být, např. den, kdy byl zaměstnanec uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně práce neschopným nebo se může jednat o den, kterým byl zaměstnancem dlouhodobě uvolněn k výkonu veřejné funkce.

Zákaz výpovědi bude trvat po celou zákonem stanovenou dobu. Výjimky, tzn. případy, kdy je zákaz výpovědi neplatí (je prolomen), obsahuje ustanovení § 54 zákoníku práce. Zákaz



výpovědi ze strany zaměstnavatele platí také v případech pracovního poměru na dobu určitou (viz § 39 zákoníku práce) před uplynutím sjednané doby trvání tohoto pracovního poměru.

Zákaz výpovědi se nevztahuje na případy, kdy výpověď podává zaměstnanec.

IV. Nezapočítávání ochranné doby do výpovědní doby (§ 53 odst. 2 zákoníku práce)

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Právní úprava řeší situace, kdy byla výpověď ze strany zaměstnavatele dána před počátkem běhu ochranné doby a výpovědní doba by měla skončit v průběhu ochranné doby. V takovém případě se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. O tuto dobu se trvání pracovního poměru prodlouží.

K prodloužení doby trvání pracovního poměru nedojde, jestliže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Formu tohoto sdělení zákon nestanoví; může se proto jednat i o sdělení, které je jen ústní. Důležité však je, aby nebylo mezi smluvními stranami sporné, zda bylo takové sdělení zaměstnancem skutečně provedeno.

V. Z judikatury k ochranné době

- Pro zákaz výpovědi podle ustanovení § 48 zákoníku práce 1965 (v současné době podle § 53 zákoníku práce) je rozhodující stav, který tu je v době, kdy byla výpověď doručena druhé účastníku (v současné době druhé smluvní straně) – (Sborník III – Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovníprávních, občanskoprávních a rodinně právních, SEVT, Praha 1980, s. 59).
- Rozvázání pracovního poměru výpovědí v době, kdy je pracovnice (zaměstnankyně) těhotná, je právně neúčinné, a to bez ohledu na to, zda zaměstnavatel o těhotenství pracovnice (zaměstnankyně) věděl [rozsudek Krajského soudu v Bratislavě sp. zn. 8 Co 730/66 (R 74/2002)].
- Z hlediska zákazu výpovědi podle ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) zákoníku práce 1965 [v současné době podle § 53 písm. a) zákoníku práce] je rozhodující dobou den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání; z tohoto hlediska není významná skutečnost, že lékař dodatečně se zpětnou účinností uznal zaměstnance práce neschopným dřívějším dnem (§ 3 odst. 1 vyhlášky č. 31/1993 Sb.; v současné době § 57 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění), shodným se dnem doručení výpovědi, až v době po doručení výpovědi (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1957/2000).

O. Kdy se zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele neuplatní (§ 54 zákoníku práce)

I. Obecné vymezení



Ustanovení § 54 zákoníku práce je kogentní.

Výjimky ze zákazu výpovědi obsahuje právní úprava proto, aby rozvázání pracovního poměru nebylo příliš přísné a bylo uskutečnitelné.

II. Případy, kdy zákaz výpovědi neplatí

1. Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) zákoníku práce.

Prolomení zákazu výpovědi se vztahuje k případům organizačním změn, kdy se zaměstnavatel nebo část ruší a přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část.

Zákaz výpovědi však platí v případě organizačních změn podle § 52 písm. b) zákoníku práce, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.

2. Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b) zákoníku práce.

Podle právní úpravy zákoníku práce účinné do 31. prosince 2011 neplatil zákaz výpovědi v obou případech uvedených v § 54 písm. a) zákoníku práce, což nebylo v souladu s čl. 8 odst. 2 Evropské sociální charty (č. 14/2000 Sb. m. s.). Z něho vyplývá závazek, že za nezákonné má být považováno, jestliže zaměstnavatel dá pracovníci (zaměstnankyni) výpověď v době od chvíle, kdy žena oznámí zaměstnavateli, že je těhotná do skončení její mateřské dovolené, nebo pokud jí dá výpověď v takové době, že by výpovědní lhůta skončila během takového období.

Výklad Evropské sociální charty připouští výjimku z tohoto zákazu pouze v případě, že

- dojde ze strany zaměstnankyně nebo zaměstnance k chování, která ospravedlňuje ukončení pracovního poměru,
- zaměstnavatel ukončí činnost,
- pracovní poměr skončí uplynutím doby (Conclusions 2005 Estonia, Conclusions XVII-2 Czech Republic).

Aby bylo zabezpečeno rovné zacházení s dotčenými zaměstnanci je zákaz stanoven nejen ve vztahu k těhotné zaměstnankyni, k zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, ale také k zaměstnanci v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

3. Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou).

Jedná se o případy rozvázání pracovního poměru z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 55 zákoníku práce) s tím, že zákaz výpovědi



se však použije, jde-li o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z důvodu, pro který zaměstnavatel zrušit pracovní poměr okamžitě, výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou); v tomto případě dochází k prodloužení výpovědní doba ze zákona (ex lege).

4. Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem; zákaz výpovědi neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Prolomení zákazu výpovědi účinné do 31. prosince 2011 pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [viz § 52 písm. g) zákoníku práce] bylo s účinností od 1. ledna 2012 doplněno také o porušení režimu práce neschopného pojištěnce (§ 301a zákoníku práce). Zákaz výpovědi v těchto případech však platí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

P. Okamžité zrušení pracovního poměru

I. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 55 zákoníku práce)

1. Obecné vymezení

Ustanovení § 55 zákoníku práce je kogentní.

Smluvní strana (zaměstnavatel) může pracovní poměr rozvázat vedle výpovědi také jeho okamžitým zrušením. Jde o mimořádný způsob rozvázání pracovního poměru, a proto je možné k němu přistoupit jen výjimečně. Jedná se o velmi závažné případy, kdy není možné na druhé smluvní straně žádat, aby pracovní poměr trval a zaměstnanec pro zaměstnavatele pracoval ještě po dobu trvání výpovědní doby.

Pracovní poměr končí na základě jednostranného právního jednání, a to ihned okamžikem, kdy byl rozvazovací projev vůle druhé smluvní straně doručen (viz § 334 a násl. zákoníku práce). Účinnost okamžitého zrušení pracovního poměru nemůže zaměstnavatel odsunout na jiný den, protože skončení pracovního poměru nastává ze zákona.

Přestože jsou pracovněprávní vztahy ovládnuty zásadou autonomie projevu vůle, je vyloučeno, aby zaměstnavatel po tom, co přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru, a toto právní jednání bylo zaměstnanci doručeno, mohl okamžité zrušení pracovního poměru vzít zpět. Jakmile bylo právní jednání zaměstnavatele o okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnanci doručeno, došlo k rozvázání a skončení jeho pracovního poměru. Zaměstnanec se může bránit proti okamžitému zrušení pracovního poměru jen žalobou na neplatné skončení pracovního poměru (viz § 69 a § 72 zákoníku práce).



2. Případy, kdy může zrušit zaměstnavatel pracovní poměr okamžitě (§ 55 odst. 1 zákoníku práce)

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen

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

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit také tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

3. Případy, kdy nesmí zrušit zaměstnavatel pracovní poměr okamžitě (§ 55 odst. 2 zákoníku práce)

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr

- s těhotnou zaměstnankyní,
- zaměstnankyní na mateřské dovolené,
- zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Jedná se o zákazové ustanovení ochranné povahy ve vztahu k zaměstnancům, jejich momentální stav (status) je zranitelný. Nedodržení tohoto ustanovení způsobí absolutní neplatnost právního jednání [viz § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce a § 588 občanského zákoníku].

4. Z judikatury k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

- Jednotlivé důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, představují dva zcela samostatné a spolu nesouvisející důvody skončení pracovního poměru; z jejich srovnání nelze činit žádné závěry o tom, jak vysokou intenzitu má mít porušení pracovní kázně (v současné době porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) zvláště hrubým způsobem, aby bylo způsobilým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce 1965 [v současné době § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce] – (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2857/2000).
- O povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci jde ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zákoníku práce nejen tehdy, ukládá-li ji zaměstnanci zákon nebo jiný obecně závazný právní předpis. Zaměstnanci jsou povinni (mají právní povinnost) plnit rovněž závazky, které jim vznikly – kromě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance – na základě pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy (dohody) uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; nesplnění povinností z těchto smlouvou převzatých závazků (závazkových právních vztahů) představuje též porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci a mohou být tedy důvodem k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3323/2008).



- Okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno druhému účastníku (druhé smluvní straně), nemůže být tím, kdo je učinil, dodatečně odvoláno (zrušeno). Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích [§ 259 zákoníku práce 1965 (v současné době § 1903 až § 1905 občanského zákoníku)] uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1155/96).

II. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance (§ 56 zákoníku práce)

1. Obecné vymezení

Ustanovení § 56 zákoníku práce je kogentní.

Smluvní strana (zaměstnanec) může pracovní poměr rozvázat vedle výpovědi také jeho okamžitým zrušením. Jedná se o velmi závažné případy, kdy není možné na druhé smluvní straně žádat, aby pracovní poměr trval a zaměstnanec pro zaměstnavatele pracoval ještě po dobu trvání výpovědní doby.

2. Případy, kdy může zrušit zaměstnanec pracovní poměr okamžitě

a) Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže, podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce.

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance vychází ze zdravotního stavu zaměstnance. Základem je lékařský posudek vydaný poskytovatelem, pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.

Podle stanoveného důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru musí z lékařského posudku vyplývat, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví. V porovnání s výpovědí zaměstnanci ze zdravotních důvodů je v tomto případě nebezpečí poškození zdraví zaměstnance mnohem silnější, přestože v § 52 písm. d) zákoníku práce používá zákon slova, že „zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci“ a v § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, že „nemůže dále konat práci“, imperativem však je, že při dalším výkonu dosavadní práce hrozí vážné ohrožení zdraví zaměstnance.

Předpokladem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je předložení relevantního lékařského posudku. Aby mohl zaměstnanec pracovní poměr okamžitě zrušit, musí být rovněž naplněno to, že zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů (viz § 333 zákoníku práce) ode dne předložení lékařského posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. Pokud jde o hlediska práce pro zaměstnance vhodné, je potřebné analogicky postupovat podle ustanovení § 41 odst. 6 zákoníku práce, z něhož vyplývá práce má být pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.



Okamžité zrušení pracovního poměru nemusí provést zaměstnanec hned po uplynutí doby 15 dnů, protože její uplynutí jen určuje, do jakého termínu musí zaměstnavatel stanovenou právní povinnost naplnit, a kdy je zaměstnanec oprávněn okamžité zrušení pracovního poměru uskutečnit.

Jestliže zaměstnanec nepřistoupil k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením a zaměstnavatel lékařskému posudku nevyhověl, bude moci zaměstnanec uplatnit právo na náhradu mzdy nebo platu pro jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele (viz § 208 zákoníku práce).

b) Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit rovněž, jestliže, zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

Závislou práci koná zaměstnanec v pracovním poměru v podmínkách zemědělské výroby za mzdu, a to je také důvod proč fyzická osoba, jako zaměstnanec prodává zaměstnavateli svou pracovní sílu. Jestliže zaměstnavatel svou právní povinnost, kterou mu ukládá ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nesplní, dává zákon zaměstnanci právo rozvázat a skončit pracovní poměr okamžitě.

Zaměstnanec tak může učinit do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Uvedený časový úsek je třeba považovat za lhůtu k uplatnění práva a bude se na ni vztahovat ustanovení § 605 odst. 1 občanského zákoníku. Lhůta určená podle dnů počíná dnem, který následuje po skutečnosti rozhodné pro její začátek. Podle § 141 odst. 1 zákoníku práce jsou mzda nebo plat splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.

3. Náhrada mzdy nebo platu při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnanec (§ 56 odst. 2 zákoníku práce)

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy se použije § 67 odst. 3 zákoníku práce. Průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

V případě, že zaměstnanec rozváže okamžitě pracovní poměr, bude mu od zaměstnavatele příslušet náhrada mzdy za dobu odpovídající výpovědní době. Nebude-li výpovědní doba smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem prodloužena, dostane tuto náhradu za 2 měsíce. Bude-li však výpovědní doba mezi smluvními stranami relevantním způsobem prodloužena, bude náhrada mzdy nebo platu příslušet za prodlouženou výpovědní dobu.

III. Z judikatury k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

- Způsobitelným podkladem pro platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. a) zákoníku práce 1965 [v současné době § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce] pouze takový posudek, který z hlediska svého obsahu výslovně stanoví, že zaměstnanec nemůže dále konat práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“ (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 966/2004).
- Pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části není rozhodné, ke kterému dni zaměstnavatelů určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu), neboť možnost okamžitého zrušení



pracovního poměru váže § 56 písm. b) zákoníku práce 1965 [v současné době § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce] výlučně na uplynutí stanovené lhůty od splatnosti mzdy (platu) ve smyslu § 141 odst. 1 zákoníku práce. Počátek běhu patnáctidenní lhůty uvedené v § 56 písm. b) zákoníku práce 1965 [v současné době § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce] se bude vždy odvíjet od dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikne právo na mzdu nebo plat (jejich část) – (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Cdo 2242/2009).

- Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru je dán i tehdy, jestliže zaměstnavatel zaměstnanci v rozporu s jeho žádostí nepoukáže mzdu (plat) nebo její část na jeho účet u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva ani do 15 dnů po uplynutí pravidelného termínu výplaty mzdy (platu) nebo jiné písemného termínu (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Cdo 2019/2004).

Q. Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru právním jednáním

I. Ke lhůtám uvedeným v § 57, § 58 a § 59 zákoníku práce

Ke lhůtám k uplatnění práva se odkazuje na část J.

K prekluzivním lhůtám podle § 57 až § 59 zákoníku práce, uvedeným v § 330 zákoníku práce, se poznamenává, že v případech podle § 647 až § 652 občanského zákoníku dochází ke stavení (přerušeni) běhu prekluzivní lhůty (viz § 654 odst. 2 občanského zákoníku).

II. Lhůty uvedené v § 57 zákoníku práce

Pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zákoníku práce zvlášť hrubým způsobem může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.

Stane-li se v průběhu 1 měsíce jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Ustanovení § 57 zákoníku práce je kogentní. Tato právní úprava navazuje na výpovědní důvod porušení režimu práce neschopného pojištěnce zvlášť hrubým způsobem [viz § 52 písm. h) zákoníku práce].

Právo zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr je vázáno z důvodu právní jistoty na propadné (prekluzivní) lhůty. Ustanovení § 57 zákoníku práce je vyjmenováno v § 330 zákoníku práce. Nebude-li právo zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí ve stanovených lhůtách uplatněno, ze zákona zaniká.

Podobně jak je konstruováno ustanovení § 58 odst. 2 zákoníku práce, je v § 57 odst. 2 zákoníku práce pamatováno na případy, kdy se porušení režimu práce neschopného pojištěnce může stát předmětem šetření jiného orgánu, než zaměstnavatele. Tímto orgánem bude orgán nemocenského pojištění; jde o okresní správy sociálního zabezpečení a Českou správu sociálního zabezpečení a Ministerstvo práce a sociálních věcí [srov. § 76 a § 81 odst. 2 písm. a), b) a d) zákona o nemocenském pojištění]. Subjektivní lhůta se v tomto případě prodlužuje do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku šetření jiného orgánu.



III. Lhůty uvedené v § 58 zákoníku práce

1. Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

Ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce je kogentní. Aby nedocházelo k rozvázání pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, v nepřiměřené dlouhé době od doby, kdy důvod k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl, jsou stanoveny zákonné propadné (prekluzivní) lhůty, v nichž je možné právo uplatnit. Pokud nebude ve stanovené lhůtě právo uplatněno, zaniká. Její marné uplynutí znamená, že soud je povinen z úřední povinnosti k této skutečnosti přihlížet a nemůže uplatňované právo uznat (viz § 330 zákoníku práce).

Propadné lhůty jsou koncipovány jako subjektivní, kde je důležité, kdy se oprávněný o příslušné právní skutečnosti doví a jako objektivní, které běží ode dne, kdy rozhodná právní skutečnost vznikla, bez ohledu na vědomost oprávněného o této právní skutečnosti.

Zaměstnavatel se doví o porušení povinnosti, jakmile se o něm doví zaměstnanec, který je tomuto zaměstnanci nadřízen, tzn., že plní úkoly vedoucího zaměstnance nebo i další v hierarchii řízení výše postavený vedoucí zaměstnanec. Opodstatněný není názor, že propadná lhůta začne plynout až tehdy, kdy se o porušení stanovení právní povinnosti doví ten vedoucí zaměstnanec, který je oprávněn učinit příslušné právní jednání.

Jestliže se porušení stanovené právní povinnosti dopustí více podřízených zaměstnanců společně, začne lhůta subjektivní plynout ode dne, kdy se o takové skutečnosti doví jejich nejblíže nadřízený vedoucí zaměstnanec. Stejná zásada bude platit i tam, kde se zaměstnanec nebo podřízený zaměstnanec dopustí porušení stanovené právní povinnosti společně s jejich nadřízeným vedoucím zaměstnancem. V takovém případě není možné zastávat názor, že se o porušení stanovené právní povinnosti dověděl zaměstnavatel v době, kdy se o něm dověděl nadřízený vedoucí zaměstnanec. Lhůta může začít běžet až od tohoto okamžiku, kdy se o porušení stanovených právních povinností dověděl další vedoucí zaměstnanec, který je všem těmto zaměstnancům nadřízen. Vedoucího zaměstnance, který se společně s jemu podřízenými zaměstnanci dopustil porušení stanovené právní povinnosti, není možné považovat ve vztahu k tomuto jednání za vedoucího zaměstnance, který plní v zájmu zaměstnavatele své pracovní úkoly.

Důvodem pro výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru může být zaviněná neomluvená absence, která zpravidla nenastává v důsledku jednorázového, nýbrž opakovaného jednání zaměstnance. V těchto případech nezačne subjektivní lhůta dříve, než se zaměstnavatel doví, že se jedná neomluvenou zaviněnou absencí zaměstnance (viz § 206 odst. 1 zákoníku práce). Běh subjektivní lhůty v případě neomluvené absence, neskončí dříve než po uplynutí dvou měsíců ode dne následujícího po poslední zaviněné neomluvené absenci. Uplynutím lhůty 1 roku ode dne od posledního dne této absence zanikne právo zaměstnavatele rozvázat s provinilým zaměstnancem pracovní poměr z tohoto důvodu.

K okamžitému zrušení pracovního poměru nestačí, jestliže má zaměstnavatel jen podezření na protiprávní jednání zaměstnance, které by mohlo být důvodem k zákonem



předpokládanému postupu. Musí se jednat o důvod, který už nastal a je při spáchání trestného činu zjištěn pravomocným rozsudkem soudu, kterým je zaměstnanci uložen nepodmíněný trest odnětí svobody v zákonem stanovení výměře. Subjektivní lhůta v trvání dvou měsíců začne plynout ode dne, kdy se zaměstnavatel o pravomocném rozsudku dověděl. U důvodu spočívající ve zvlášť hrubém porušení stanovené právní povinnosti, začne dvouměsíční lhůta plynout dnem, kdy se zaměstnavatel dověděl, že porušení nabylo potřebné intenzity. Pro určení začátku subjektivní lhůty není proto významné, kdy zaměstnavatel důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zjistil, nýbrž kdy se dověděl, že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může založit důvod k uvedeným způsobům rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem.

2. Stane-li se v průběhu 2 měsíců jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Ustanovení § 58 odst. 2 zákoníku práce je kogentní. Tato právní úprava je speciální v tom, že stanoví jiným způsobem běh subjektivní dvouměsíční propadné lhůty. Dojde-li v průběhu dvou měsíců, tak jak jsou vymezeny v § 58 odst. 1 zákoníku práce k tomu, že jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Posuzují-li orgány činné v trestním řízení jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení stanovení právní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, jsou pro zaměstnavatele významné nejen poznatky, které vyplynuly z rozhodnutí těchto orgánů, popř. z vyšetřovacích nebo vyhledávacích úkonů, ale i výsledky prověření toho na základě oznámení skutečností nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin.

Obdobný postup vyplývá rovněž z jiných zákonů, ze kterých vyplývá právo provádět ve vztahu k zaměstnavateli vnější kontrolu. Jde zejména o kontrolu prováděnou podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, nebo kontrolu, kterou provádí Nejvyšší kontrolní úřad.

Zjištění jiných orgánů, než zaměstnavatele, zaměstnavateli umožní lépe a objektivněji posoudit, zda zaměstnanec skutečně stanovené právní povinnosti zaviněně porušil a s jakou intenzitou tohoto porušení.

Někdy je poukazováno, na to, že odložení běhu subjektivní lhůty ve vztahu k šetření jiných orgánů, vzniká na straně zaměstnance nejistota tím, že s ním v budoucnu může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr. Takový názor nemá opodstatnění, protože ve všech případech je zaměstnanec chráněn objektivní lhůtou, kterou musí být uplatněna ve všech případech. K rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem může dojít, jen do 1 roku ode dne, kdy porušení stanovené právní povinnosti došlo.

1. Z judikatury k § 58 zákoníku práce

- Měsíční lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru uvedená v ustanovení § 53 odst. 2, větě zákoníku práce 1965 (v současné době § 58 odst. 1 zákoníku práce dvouměsíční) nezačíná běžet až ode dne, kdy organizace (zaměstnavatel) důvod



okamžitého zrušení pracovního poměru zjistila, ale již ode dne, kdy získala vědomost (dověděla se), že se pracovník (zaměstnanec) dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 725/96).

- „Jiným orgánem“, předmětem jehož šetření se může stát jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně (§ 46 odst. 4 zákoníku práce 1965 – v současné době § 58 odst. 2 zákoníku práce), se rozumí orgán, který není součástí zaměstnavatele (jeho organizací struktury) a do jehož zákonem založené pravomoci patří posuzování uvedeného jednání zaměstnance. Za takový orgán nelze považovat organizační složku (útvár) zaměstnavatele, a to i kdyby šlo o takovou jeho část, jejímž úkolem podle vnitřních organizačních předpisů zaměstnavatele je provádět šetření o jednáních zaměstnanců, v nichž lze spatřovat porušení pracovní kázně, v jiných částech zaměstnavatele (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 819/99).
- Jen takové porušení pracovních povinností nadřízeného vedoucího zaměstnance, které má vnitřní (účelovou) souvislost s porušením pracovní kázně vytykávaným podřízenému zaměstnanci, tedy které sleduje společný (stejný) cíl, může být považováno za jejich společné jednání a vést k závěru o tom, že jde o porušení pracovní kázně (v současné době porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci), jehož se dopustil společně se svým nadřízeným (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 743/2007).
- Stalo-li se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně (v současné době porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci), v průběhu lhůty jednoho měsíce počítané ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o porušení pracovní kázně (v současné době porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) zaměstnancem, předmětem šetření jiného orgánu, může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ještě do jednoho měsíce (v současné době do 2 měsíců), kdy se dověděl o výsledku tohoto šetření, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy k porušení pracovní kázně (v současné době porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) došlo to platí i tehdy, kdyby tímto šetřením nevyšly najevo žádné jiné skutečnosti, než které mu byly dosud známy (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1153/2003).

IV. Lhůty uvedené v § 59 zákoníku práce

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Ustanovení § 59 zákoníku práce je kogentní povahu. Právní úprava z důvodu právní jistoty smluvních stran stanoví, v jakých lhůtách může zaměstnanec uplatnit své právo na okamžité zrušení pracovního poměru. Protože uvedené lhůty jsou uvedeny v § 330 zákoníku práce, jedná se o lhůty propadné (prekluzivní). Jejich marné uplynutí znamená, že soud by přihlédl v občanském soudním řízení k tomu, že právo zaměstnance zaniklo, pokud by okamžité zrušení pracovního poměru realizována později. I v ustanovení § 59 zákoníku práce je stanovena subjektivní a objektivní lhůta.

1. Z judikatury k 59 zákoníku práce



- Zaměstnanec se ve smyslu ustanovení § 54 odst. 2 zákoníku práce 1965 (v současné době § 59 zákoníku práce) doví o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zákoníku práce 1965 (v současné době § 59 zákoníku práce) dnem, kdy získal vědomost (dověděl se) o tom, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy (jejich část), ačkoliv od jejich splatnosti již uplynulo 15 dnů. Spatřuje-li zaměstnanec důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v tom, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti za více měsíců nebo jinak určených výplatních období, doví se zaměstnanec o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru pokaždé, kdy získá vědomost o tom, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy (jejich část) za jednotlivá výplatní období; v tomto případě je pro závěr, zda okamžité zrušení pracovního poměru bylo včasné, rozhodující, kdy získal vědomost (dověděl se), že mu zaměstnavatel za rozhodné výplatní období nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy (jejich část) do 15 dnů po uplynutí její splatnosti (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1275/2004).

V. Skutkové vymezení okamžitého zrušení pracovního poměru (§ 60 zákoníku práce)

V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.

Ustanovení § 60 zákoníku práce je kogentní. I v případě ustanovení § 60 zákoníku práce byla s účinností od 1. ledna 2012 vypuštěna zmínka o nutnosti okamžité zrušení pracovního poměru doručit druhé smluvní straně. Kdyby nebylo právní jednání druhé smluvní straně doručeno, nebude možné ho pokládat za existující.

Také v okamžitém zrušení pracovního poměru je nezbytné, aby byl jeho důvod náležitě skutkově vymezen, aby bylo jasné, proč se pracovní poměr okamžitě zrušuje.

Vzhledem k tomu, že právní jednání směřuje k bezprostřednímu skončení pracovního poměru, bude pracovní poměr rozvázán, okamžikem doručení tohoto jednání (viz § 334 a násl. zákoníku práce).

Ustanovení § 50 odst. 5 zákoníku práce obsahuje výslovnou úpravu možnosti výpovědi z pracovního poměru odvolat. V § 60 zákoníku práce taková úprava obsažena není. Okamžité zrušení pracovního poměru nemůže být odvoláno, protože pracovní poměr je rozvázán a končí jednostranným právním jednáním jedné smluvní strany, které bylo doručeno druhé smluvní straně.

1. Z judikatury k § 59 zákoníku práce

- Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném okamžitém zrušení pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné, které vedou druhého účastníka (druhou smluvní stranu) pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník (smluvní strana) projevit, tj. který uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Ke splnění hmotně právní podmínky platného okamžitého zrušení pracovního poměru je třeba, aby důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník (smluvní strana) spatřuje naplnění zákonného důvodu tak,



aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1899/99).

- Okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno druhému účastníku (druhé smluvní straně), nemůže být tím, kdo je učinil, dodatečně odvoláno (zrušeno). Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích [§ 259 zákoníku práce 1965 (v současné době § 1903 až 1905 občanského zákoníku)] uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1155/96).

R. Ingerence odborové organizace při rozvázání pracovního poměru

I. Obecné vymezení

Občanský zákoník, ve znění zákona č. 460/2016 Sb. v § 3025 určuje, že jeho ustanovení o právnických osobách a spolku se použijí na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat. Odborová organizace a organizace zaměstnavatelů vznikají dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení; to platí obdobně, pokud dochází ke změně nebo zániku odborové organizace.

Odborová organizace, organizace zaměstnavatelů včetně organizací mezinárodních a jejich organizační jednotky evidované podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, se považují za odborové organizace a organizace zaměstnavatelů podle občanského zákoníku (§ 3046 občanského zákoníku, ve znění zákona č. 460/2016 Sb.).

II. Základní ustanovení o působnosti odborové organizace v pracovněprávních vztazích (§ 286 zákoníku práce)

Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle zákoníku práce, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě. Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami.

Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.

Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje stanovené podmínky; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.



Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy zákoník práce nebo zvláštní (jiné) právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.

V případě, že u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, již je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, **neurčí-li tento zaměstnanec jinak**. Platí tedy, že zaměstnanec je oprávněn určit, že si nepřeje, aby za něho jednala žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele.

III. Ustanovení § 61 zákoníku práce a projednání výpovědi z pracovního poměru a okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací

Ustanovení § 61 zákoníku práce je kogentní.

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

Nedojde-li k tomuto projednání, nebude právní jednání, kterým zaměstnavatel rozvazuje pracovní poměr, neplatné, což je možné dovodit z ustanovení § 19 odst. 2 zákoníku práce. Tato právní úprava se netýká zaměstnanců, kteří jsou odborovými funkcionáři.

IV. Seznámení odborové organizace s jinými případy rozvázání pracovního poměru (§ 61 odst. 5 zákoníku práce)

S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

Jedná se o podobnou úpravu, jakou obsahuje § 38 odst. 3 zákoníku práce ve vztahu ke zprávám o nově vzniklých pracovních poměrech, které je zaměstnavatel povinen odborové organizaci předkládat. Ani tato právní úprava se netýká zaměstnanců, kteří jsou odborovými funkcionáři.

Právní úprava se týká jiných případů rozvázání pracovního poměru, než je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Z hlediska uplatňování pracovněprávních vztahů v rámci soukromého práva má tato právní úprava jen informativní povahu.

Také z pohledu veřejného práva je nedodržení stanovené povinnosti bez postihu (viz zákon o inspekci práce).

V. Předchozí souhlas odborové organizace k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru v případě odborového funkcionáře (§ 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce)

Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas.



Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

Zaměstnavatel může použít souhlasu jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 zákoníku práce shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

Účelem právní úpravy je zvýšená právní ochrana odborových funkcionářů, kteří se při své činnosti, jíž je obrana zájmů zaměstnanců, mohou dostat do sporů se zaměstnavatelem.

Z hlediska souhlasu odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru s odborovým funkcionářem jde o spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem.

Zvýšená ochrana člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, se vztahuje na dobu jeho funkčního období a na dobu 1 roku po ukončení funkčního období.

Souhlas odborové organizace je třeba považovat za hmotně právní podmínku, kterou stanoví zákon, nezbytnou k tomu, aby mohlo být rozvázání pracovního poměru platné. Tento souhlas nelze považovat za právní jednání, protože právní důsledky může způsobit jen právní jednání zaměstnavatele, které směřuje k rozvázání a skončení pracovního poměru s odborovým funkcionářem. Z povahy právní úpravy je zřejmé, že odborový funkcionář musí být zaměstnancem zaměstnavatele, u kterého odborová organizace působí.

K výpovědi a k okamžitému zrušení pracovního poměru s odborovým funkcionářem je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o souhlas. Souhlas odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru musí být předchozí. Tzn., že je třeba, aby byl vydán ještě před tím, než zaměstnavatel vyjádří v jednostranném právním jednání svou vůli pracovním poměr se zaměstnancem-odborovým funkcionářem rozvázat. Zaměstnavatel si od odborové organizace v zásadě vyžaduje předchozí souhlas k záměru rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem-odborovým funkcionářem. Protože právní jednání se stává perfektním, a je způsobilé vyvolat právní účinky, až jeho doručením (viz § 334 a násl. zákoníku práce), musí zaměstnavatel souhlasem odborové organizace disponovat před doručením výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci-odborovému funkcionáři.

Z právní fikce obsažené v § 61 odst. 2 zákoníku práce vyplývá, že za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Tzn., že nečinnost odborové organizace po marném uplynutí lhůty 15 dnů způsobí, že souhlas byl vydán. Z ustanovení § 605 odst. 1 občanského zákoníku, mimo jiné, vyplývá, že lhůta určená podle dnů počíná dnem, který následuje po skutečnosti rozhodné pro její počátek. Odmítnutí vyslovit souhlas musí odborová organizace sdělit zaměstnavateli písemně.

Z povahy věci vyplývá, aby zaměstnavatel o stanovisku odborové organizace věděl, je třeba, aby se dostalo do jeho dispozice, tzn., že je potřebné, aby mu bylo odborovou organizací předáno (doručeno). V tomto směru je možné analogicky použít postup podle § 334 a násl. zákoníku práce. Přednost je však třeba dát formě přímého doručení s ohledem na to, aby doručení bylo prokazatelné. Předchozí souhlas nebo nesouhlas musí vydat ten orgán, který je podle stanov oprávněn za odborovou organizaci jednat.



V žádosti zaměstnavatele o udělení souhlasu s rozvázáním pracovního poměru je třeba, aby byla odborová organizace seznámena s důvody výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru se zaměstnancem-odborovým funkcionářem.

Může dojít k tomu, že odborová organizace nejprve souhlas neudělí, ale dodatečně svůj postoj změní, a souhlas vydá. Stane-li se tak ještě před tím, než byl nesouhlas doručen zaměstnavateli a před uplynutím 15 denní lhůty, je třeba dospět k závěru, že souhlas s rozvázáním vydán byl.

Odmítnutí souhlasu odborového orgánu způsobí, že předmětné právní jednání nebude platné. Mělo by se jednat o neplatnost, která bude absolutní [viz § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce, § 580 odst. 1 a § 588 občanského zákoníku].

Budou-li ostatní podmínky pro výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru splněny, např. včasnost, písemná forma rozvázání a skutkové vymezení příslušného důvodu rozvázání pracovního poměru, a soud ve sporu o jejich neplatnost, dojde **k závěru, že na zaměstnavateli není možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnance-odborového funkcionáře dál zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné. Ustanovení je koncipováno jako nevyvratitelná právní domněnka, která je ovšem podmíněna rozhodnutím soudu.** Soud může dojít k tomuto závěru výlučně v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru na základě žaloby podané dotčeným zaměstnancem-odborovým funkcionářem. Tuto otázku bude řešit soud jako předběžnou a výsledek uvede v odůvodnění svého rozsudku. O žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru soud rozhodne buď tak, že jí vyhoví a určí neplatnost příslušného právního jednání nebo žalobu zamítne.

To však nemůže nastat v případě, když si zaměstnavatel souhlas odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru se zaměstnancem-odborovým funkcionářem nevyžádal; v takovém případě, nebude rozvázání pracovního poměru platné.

Posouzení toho, že „na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec dál zaměstnával“ musí vycházet z okolností každého jednotlivého případu rozvázání pracovního poměru. Jedním z hledisek může být použitý důvod, který zaměstnavatel pro rozvázání pracovního poměru použil. Tak, např., pokud zaměstnavatel přistoupil k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením proto, že zaměstnanec-odborový funkcionář fyzicky napadl při jednání o uzavření kolektivní smlouvy vedoucího zaměstnance zaměstnavatele, který byl tímto jednáním zaměstnavatelem pověřen.

Zaměstnavatel může použít souhlasu s rozvázáním pracovního poměru jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

Tak, např. zaměstnavatel dal (doručil) zaměstnanci výpověď dne 11. března 2017. Odborová organizace vyslovila souhlas s touto výpovědí dne 13. března 2017. Protože souhlas byl vyžádán opožděně, a nejednalo se o souhlas předchozí, odvolal zaměstnavatel výpověď se souhlasem zaměstnance. Zaměstnavatel je však oprávněn použít předmětný souhlas k jiné výpovědi, kterou témuž zaměstnanci dal, z týchž důvodů dne 2. dubna 2017. Souhlas odborové organizace zaměstnavatel použil ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

VI. Z judikatury k § 61 zákoníku práce

- Při posouzení, zda zaměstnanec byl členem příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem (§ 59 odst. 2 zákoníku práce 1965 - v



současné době § 61 odst. 2 zákoníku práce), soudu nepřísluší řešit jako otázku předběžnou platnost volby (její průběh a výsledek) zaměstnance do tohoto orgánu; soud vychází ze stanoviska, které po uskutečněných volbách k jejich průběhu a výsledku zaujal k tomu příslušný orgán odborové organizace [rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1375/98 (R 14/2001)].

- U žádného z výpovědních důvodů uvedených v § 46 odst. 1 zákoníku práce 1965 (v současné době § 52 zákoníku práce) nelze předem vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (byl) členem příslušného odborového orgánu ve smyslu § 59 odst. 2 zákoníku práce 1965 (v současné době § 61 odst. 2 zákoníku práce). K posouzení otázky, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance uvedeného v § 59 odst. 2 zákoníku práce 1965 (v současné době § 61 odst. 2 zákoníku práce), u něhož je dán výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance pro organizační změny podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce 1965 [v současné době § 52 písm. c) zákoníku práce], jsou rozhodující konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele, mající za následek nadbytečnost zaměstnance, došlo, s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo (usnesení Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 402/96).
- Předchozí souhlas příslušného odborového orgánu s výpovědí zaměstnankyni je dán i v případě, že zaměstnavatel ve lhůtě uvedené v ustanovení § 59 odst. 1 zákoníku práce 1965 (v současné době § 61 odst. 2 zákoníku práce) použije opožděně daný předchozí souhlas s původní – odvolanou – výpovědí při dání nové, ale obsahově shodné výpovědi (rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 8/93).

S. Hromadné propouštění

I. Společně k § 62 zákoníku práce

Ustanovení § 62 zákoníku práce je kogentní. Protože se jedná rovněž o ustanovení, které je uvedeno § 363 zákoníku práce, je možné odchýlení se ve prospěch zaměstnance. Takové odchýlení by mohlo spočívat v tom, že rozsah poskytovaných informací bude větší, než je ten předepsaný, a časové úseky, ve kterých mají být předepsané informace poskytnuty, bude kratší.

II. Obecné vymezení

Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období **30 kalendářních dnů** na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nejméně

- a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců,
nebo
- c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.



Skončí-li za podmínek uvedených v předchozím odstavci pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou.

Právní úprava obsahuje legální definici toho, co se považuje za hromadné propouštění; od této definice není odchýlení se možné.

Hromadné propouštění se vztahuje k výpovědním důvodům podle ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, tzn. k rozvázání pracovního poměru z důvodů organizačních změn. Toto propouštění je vymezeno v souladu s právem Evropské unie jednak podle počtu propouštěných zaměstnanců ve vztahu k celkovému počtu zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnává a jednak procentem propouštěných zaměstnanců ve vztahu k celkovému počtu zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnaných, ke kterému dojde v období 30 kalendářních dnů.

Aby nemohla být právní úprava hromadného propouštění obcházena, je stanoveno, že skončí-li za podmínek stanovených v tomto ustanovení pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu propouštěných zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou.

III. Informování odborové organizace a rady zaměstnanců (§ 62 odst. 2 zákoníku práce)

Zaměstnanci v základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 zákoníku práce mají právo na informace a projednání. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zástupci zaměstnanců). Jestliže u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti podle tohoto zákona vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti. Informování zaměstnanců a projednání s nimi se uskutečňují na úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení (§ 276 odst. 1 zákoníku práce).

Na základě novely zákoníku práce provedení s účinností od 8. července 2011 zákonem č. 185/2011 Sb. bylo vyjádřeno, že pokud jde o informace a projednání mají odborové organizace i rady zaměstnanců totožné postavení, proto to zákon v příslušných ustanovením vyjadřuje v dikci „odborová organizace a rada zaměstnanců“. U zaměstnavatele je možné zvolit radu zaměstnanců. Tato rada má nejméně 3, nejvýše však 15 členů (§ 281 odst. 1 věta první a druhá zákoníku práce).

Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců; rovněž je povinen informovat o

- důvodech hromadného propouštění,
- počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- o 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 propouštěných zaměstnanců.



V § 62 odst. 2 zákoníku práce zákon uvádí jen **30 dnů**. Z povahy věci vyplývá, že i v tomto případě se může jednat jen dny kalendářní.

Právní úprava záleží v tom, že před dáním výpovědi z organizačních důvodů jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen provést informování odborové organizace a rady zaměstnanců jednak o tom, že hodlá přistoupit k hromadnému propouštění a jednak o dalších zákonem stanovených náležitostech. Informování ze strany zaměstnavatele musí být písemné. Důvodem poskytnutí písemné informace je podkladem pro jednání mezi zaměstnavatelem odborovou organizací a radou zaměstnanců. Tato informace od zaměstnavatele však není právním jednáním.

IV. Obsah jednání zaměstnavatele s odborovou organizací a radou zaměstnanců (§ 62 odst. 3 zákoníku práce)

Předmětem jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. *Jde-li o zaměstnavatele, kdy dochází k propouštění 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen ve lhůtě 30 dnů předložit odborové organizaci a radě zaměstnanců **sociální plán** týkající se opatření podle § 62 odst. 3 věta první zákoníku práce. Sociální plán musí být **písemný** a musí obsahovat údaje uvedené v § 62 odst. 2 zákoníku práce. Zpracováním sociálního plánu a jeho předložením odborové organizaci* (to, co je uvedeno kurzívou, vyplývá z vládního návrhu změn zákoníku práce podle sněmovního tisku 903).

Jednání zaměstnavatele s odborovou organizací a radou zaměstnanců má vést k dosažení shody o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání (viz § 41 odst. 6 zákoníku práce) na jiných pracovištích zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že zákon vymezuje předmět jednání demonstrativně, mohou zaměstnavatel, odborová organizace a rada zaměstnanců jednat také o dalších záležitostech, které souvisejí s hromadným propouštěním.

V. Informování krajské pobočky Úřadu práce České republiky (§ 62 odst. 4 zákoníku práce)

Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce České republiky příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o opatřeních uvedených v § 62 odst. 2 a 3 zákoníku práce, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení písemné informace doručí zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců.

V návaznosti na jednání, která je zaměstnavatel povinen vést, má zaměstnavatel rovněž souběžnou právní povinnost informovat krajskou pobočku Úřadu práce České republiky příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o informaci, která provedl ve vztahu k odborové organizaci a radě zaměstnanců a o výsledcích jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o



zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Informace musí podána příslušné krajské pobočce Úřadu práce České republiky v písemné formě; tato informace musí být zaměstnavatelem v písemné formě doručena odborové organizaci a radě zaměstnanců.

VI. Zpráva zaměstnavatele o hromadném propouštění a o výsledku jeho jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců (§ 62 odst. 5 zákoníku práce)

Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce České republiky příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci a radě zaměstnanců. Odborová organizace a rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit krajské pobočce Úřadu práce České republiky příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, je povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce České republiky písemnou zprávu pouze na její žádost.

Podle § 62 odst. 5 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce České republiky zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Zpráva musí obsahovat celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení zprávy, která je určena příslušné pobočce Úřadu práce České republiky, doručí zaměstnavatel rovněž odborové organizaci a radě zaměstnanců. Tato zpráva musí být písemná a musí být doručena; v případě příslušné pobočky Úřadu práce České republiky musí být doručení prokazatelné.

Odborová organizace a rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit krajské příslušné pobočce Úřadu práce České republiky. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, je povinen doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce České republiky písemnou zprávu pouze na její žádost.

VII. Doručování písemné informace a písemné zprávy

Z hlediska způsobu doručování podle § 62 odst. 4 a 5 zákoníku práce, zejména, má-li být doručení prokazatelné, lze podpořit přímé doručení proti potvrzení o převzetí. Postupuje-li zaměstnavatel analogicky podle § 334 a násl. zákoníku práce měl by volit doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb – doporučená zásilka s dodejkou. U subjektů, u kterých to přichází v úvahu (povinná datová schránka) lze rovněž doručit prostřednictvím datové schránky.

VIII. Přímé informování zaměstnanců o hromadném propouštění (§ 62 odst. 6 zákoníku práce)

V případě, že u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti uvedené v § 62 odst. 2 až 5 zákoníku práce vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

Není-li u zaměstnavatele ustavena nebo působí-li u něj odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit zákonem stanovené právní povinnosti vůči každému jednotlivému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.



V tomto případě nebylo reagováno změnou zákoníku práce účinnou od 1. ledna 2012 (zákon č. 365/2011 Sb.) na změny, které se týkají úpravy toho, kdy u zaměstnavatele působí odborová organizace, které vyplývají z ustanovení § 286 odst. 1 až 4 zákoníku práce. Dikce, že odborová organizace u zaměstnavatele není ustavena, je konzumována tím, že u zaměstnavatele nepůsobí, neboť bude-li u zaměstnavatele působit, musí být také ustavena.

IX. Povinnost zaměstnavatele sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy podané krajské pobočce Úřadu práce České republiky (§ 62 odst. 7 zákoníku práce)

Je založena právní povinnost zaměstnavatele sdělit zaměstnanci dotčenému hromadným propouštěním den, kdy byla doručena písemná zpráva zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce České republiky podle § 63 zákoníku práce. O tuto zprávu nemusí zaměstnanec dotčený hromadným propouštěním žádat, právní povinnost vyplývá zaměstnavateli ze zákona.

X. Skončení pracovního poměru hromadně propouštěného zaměstnance (§ 63 zákoníku práce)

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 zákoníku práce krajské pobočce Úřadu práce České republiky příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.

Ustanovení § 63 zákoníku práce je kogentní. Protože se jedná rovněž o ustanovení, které je uvedeno § 363 zákoníku práce, je možné odchýlení se ve prospěch zaměstnance. Z povahy právní úpravy však vyplývá, že odchýlení se nepřichází v úvahu.

Právní úprava de facto prodlužuje trvání pracovního poměru hromadně propouštěného zaměstnance, tzn., že oddaluje den, kdy pracovní poměr skončí.

Pracovní poměr zaměstnance, na kterého se vztahuje hromadné propouštění, skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 zákoníku práce krajské pobočce Úřadu práce České republiky příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Jestliže zaměstnanec dotčený hromadným propouštěním prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, trvání pracovního poměru se neprodlužuje. Výpovědní doba, nebyla-li relevantním způsobem mezi smluvními stranami pracovní smlouvy (pracovního poměru) prodloužena, činí ze zákona 2 měsíce. V případě hromadného propouštění se výpovědní doba prodlužuje o 30 dnů; tyto dny jsou dny kalendářními.

K prodloužení trvání pracovního poměru však nedojde, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.

XI. Společně k hromadnému propouštění (§ 64 zákoníku práce)

Ustanovení § 62 a § 63 zákoníku práce se vztahují i na případy, kdy o hromadném propouštění rozhodl příslušný orgán.

Ustanovení § 64 zákoníku práce je kogentní. Protože se jedná rovněž o ustanovení, které je uvedeno § 363 zákoníku práce, je možné odchýlení se ve prospěch zaměstnance. Z povahy právní úpravy však vyplývá, že odchýlení se nepřichází v úvahu.



Z ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jen stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Příslušným orgánem může být orgán nadřízený zaměstnavateli, který je definován v § 347 odst. 2 zákoníku práce tak, že se jedná o orgán, kterým se pro účely zákoníku rozumí ten orgán, který je podle zvláštních právních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů. V případě správních úřadů je příslušným orgánem vláda České republiky.

XII. Z judikatury k hromadnému propouštění

- Na skončení pracovního poměru hromadně propouštěného zaměstnance ve smyslu ustanovení § 52 odst. 6 zákoníku práce 1965 (v současné době § 62 zákoníku práce) nemají vliv případné obsahové nedostatky písemné zprávy o hromadném propouštění doručené zaměstnavatelem podle ustanovení § 52 odst. 4 zákoníku práce 1965 (v současné době § 62 odst. 5 zákoníku práce) příslušnému úřadu práce (v současné době příslušné pobočce Úřadu práce České republiky) – (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 3333/2007).

T. Skončení pracovního poměru na dobu určitou (§ 65 zákoníku práce)

I. Obecné vymezení

Ustanovení § 65 zákoníku práce je kogentní. Neskončí-li pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby (viz § 48 odst. 2 zákoníku práce), může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4 zákoníku práce. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.

S účinností od 1. ledna 2012 (zákon č. 365/2011 Sb.) obsahuje zákoník práce zdůrazněnou právní povinnost zaměstnavatele k upozornění zaměstnance, že jeho pracovní poměr, jehož doba trvání byla sjednána po dobu trvání určitých prací, skončí, protože tyto práce budou ukončeny. Má se tak stát alespoň 3 kalendářní dny před skončením těchto prací. Uvedené lhůta má pořádkovou, nikoli hmotně právní povahu.

II. Změna pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou

Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Právní úprava v § 65 odst. 2 zákoníku práce obsahuje nevyvratitelnou právní domněnku. Ta znamená, že pokud zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele pokračuje po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou v práci, změní se pracovní poměr na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pokud jde o vědomost zaměstnavatele o tom, že zaměstnanec pokračuje v práci, je třeba vycházet z toho, že tato vědomost je dána, pokud o tom věděl bezprostředně nadřízený vedoucí



zaměstnanec zaměstnance, který měl sjednán pracovní poměr na dobu určitou nebo jiný v hierarchii řízení výše postavený vedoucí zaměstnanec.

III. Z judikatury ke skončení pracovního poměru na dobu určitou

- Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ (§ 56 odst. 2 zákoníku práce 1965, v současné době § 65 odst. 2 zákoníku práce) stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance (§ 9 odst. 3 zákoníku práce 1965, v současné době § 11 zákoníku práce) – (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2080/2001).
- Pracovní poměr na dobu určitou se změní v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou (§ 56 odst. 2 zákoníku práce 1965, v současné době § 65 odst. 2 zákoníku práce) nejen tehdy, jestliže zaměstnanec pokračuje v konání prací s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance, nýbrž i tehdy, koná-li práci s vědomím jiné fyzické osoby, která není ve vztahu k zaměstnavateli v pracovním poměru, ale jedná jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce na základě dohody o plné moci (§ 14 odst. 1 zákoníku práce 1965, v současné době § 441 až § 456 občanského zákoníku) – (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 568/2005).
- Zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračuje „s vědomím zaměstnavatele“ dále v konání prací (§ 56 odst. 2 zákoníku práce 1965, v současné době § 65 odst. 2 zákoníku práce), jestliže zaměstnavatel navenek nijak nedá na vědomí, že s další prací zaměstnance nesouhlasí (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4891/2009).

U. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 zákoníku práce)

I. Důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době a omezení zrušit pracovní poměr na dobu určitou ve zkušební době (§ 66 odst. 1 zákoníku práce)

Ustanovení § 66 odst. 1 věty druhé a odst. 2 zákoníku práce je kogentní. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Důvod zrušení pracovního poměru může, ale nemusí být smluvní stranou uveden.

Ustanovení § 66 odst. 1 věty první zákoníku práce je dispozitivní. Ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době může, ale nemusí být přistoupeno.

Aby byl zaměstnanec zabezpečen v nemocenském pojištění, je stanoveno, že v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance, nesmí zaměstnavatel pracovní poměr zrušit.

Právní úprava může navodit dojem, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době, ke kterému zaměstnavatel přistoupl v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, aniž věděl, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným, bude platné. To však nelze považovat za správné.

Zákonná ochrana zaměstnance před zrušením pracovního poměru ve zkušební době, trvá-li jeho dočasná pracovní neschopnost, je absolutní [viz § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce] bez ohledu na skutečnost, zda při adresování svého projevu vůle zaměstnavatel věděl nebo nevěděl, že je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným. Právní účinky zrušení pracovního poměru v tomto případě nastanou v okamžiku doručení písemného zrušení. Byl-li



zaměstnanec v okamžiku doručení dočasně práce neschopný, není právní jednání způsobilé vyvolat zákonem předpokládané, právní účinky.

Obdobně je třeba postupovat i v případě karantény v době prvních 14 kalendářních dnů jejího trvání.

II. Forma zrušení pracovního poměru ve zkušební době a den skončení pracovního poměru (§ 66 odst. 2 zákoníku práce)

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Písemné zrušení pracovního poměru je jednostranné právní jednání.

S účinností od 1. ledna 2012 (zákon č. 365/2011 Sb.) je stanoveno, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno v písemné formě. Nebude-li provedeno v písemné formě, nemůže vyvolat žádné právní účinky, protože ze zákona neexistuje.

Ke skončení pracovního poměru dojde dnem doručení zrušení, není-li v tomto zrušení uveden den pozdější.

III. Z judikatury ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době

- I. Právní úkon (v současné době právní jednání) směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněný po uplynutí sjednané zkušební doby je neplatný. II. Během zkušební doby nelze učinit zrušovací projev s tím, že jako den skončení pracovního poměru bude označen den následující po uplynutí zkušební doby, ani ke zrušení nemůže dojít zpětně. Určení dne následujícího po uplynutí zkušební doby anebo zpětné zrušení pracovního poměru ve zkušební době je pro rozpor s obsahem a účelem zákona neplatné [§ 242 odst. 1 písm. a) zákoníku práce 1965, v současné době § 580 odst. 1 a § 588 občanského zákoníku]. III. Obsahuje-li zrušovací projev zpětné zrušení pracovního poměru, jakož i v případě, že ve zrušovacím projevu vůbec nebyl označen den skončení pracovního poměru, pracovní poměr skončí dnem doručení (oznámení) zrušení pracovního poměru druhému účastníku (v současné době druhé smluvní straně). Jestliže byl jako den zrušení pracovního poměru označen den následující po uplynutí zkušební doby, pak pracovní poměr končí posledním dnem zkušební doby (rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 11/94).
- Samotná skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem v průběhu zkušební doby, neznamená, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 58 zákoníku práce 1965 (v současné době podle § 66 ZP); i ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce 1965 (v současné době podle § 55 odst. 1 zákoníku práce) – (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 347/2004).
- Okolnost, že zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době i bez udání důvodu, sama o sobě nevyklučuje, že jde o diskriminační rozvázání pracovního poměru (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2195/2008).

V. Jiné způsoby skončení pracovního poměru



I. Skončení pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti (§ 48 odst. 3 ZP)

Ustanovení § 48 odst. 3 zákoníku práce je kogentní. Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí

- dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky (viz § 80 trestního zákoníku),
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

Ustanovení § 48 odst. 3 písm. c) zákoníku práce bylo s účinností od 24. června 2014 změněno zákonem č. 101/2014 Sb.

Povolení k pobytu na území České republiky přechodnému (dlouhodobému), trvalému a vydání zaměstnanecké karty upravuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. Povolení k zaměstnání upravuje zákon o zaměstnanosti. Povolení k zaměstnání, zelená karta nebo modrá karta se nevyžaduje k zaměstnání cizince s povoleným trvalým pobytem [§ 98 písm. a) zákona o zaměstnanosti]. Zaměstnanecká karta opravňuje k pobytu na území za účelem zaměstnání (§ 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců na území České republiky).

Cizinec může být dále přijat do zaměstnání a zaměstnáván, má-li platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky a platné povolení k pobytu na území České republiky vydané podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky. Za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo (§ 89 odst. 2 zákona o zaměstnanosti). Povolení k zaměstnání se vydává na dobu určitou [§ 92 odst. 3 písm. e) zákona o zaměstnanosti].

II. Zánik pracovního poměru v důsledku smrti zaměstnance (§ 48 odst. 4 zákoníku práce)

Ustanovení § 48 odst. 4 zákoníku práce je kogentní. Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1 zákoníku práce.

Z legální definice závislé práce (viz § 2 odst. 1 zákoníku práce) vyplývá, že závislou práci musí zaměstnanec vykonávat osobně. Také povinnosti vyplývající z pracovního poměru určují, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele osobně [viz § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Na základě právní události, kterou je smrt zaměstnance, proto pracovní poměr ze zákona zaniká. Podobně tomu je tomu rovněž v případě, kdy je zaměstnavatelem fyzická osoba, která zemře.

III. Úmrtí zaměstnance a peněžité práva (§ 328 zákoníku práce)



Ustanovení § 328 odst. 1 zákoníku práce je kogentní. Peněžité práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají. Do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3 větě druhé zákoníku práce postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti; předmětem dědictví se stávají, není-li těchto osob.

Právní úprava řeší právní následky smrti zaměstnance, která je právní událostí, záleží jednak v zániku práv a jednak v přechodu práv na někoho jiného (obmyšlené fyzické osoby).

Přechod práv z příjmu ze základního pracovněprávního vztahu se vztahuje i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Obmyšlenými fyzickými osobami jsou manžel (manželka), děti a rodiče za podmínky, že se zaměstnancem žili v době jeho smrti v domácnosti (viz § 347 odst. 5 zákoníku práce). Jestliže uvedené obmyšlené fyzické osoby nejsou, stávají se peněžité nároky předmětem dědictví. Peněžité nároky zaměstnance, které má (měl) v době smrti u zaměstnavatele v částce přesahující trojnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku, jsou předmětem dědictví.

Jiná peněžítá plnění z pracovního poměru nebo z dohody o práci konané mimo pracovní poměr, na která má (měl) zaměstnanec právo ze zákona, nezanikají.

Peněžítá práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně.

Ustanovení § 328 odst. 2 zákoníku práce je kogentní. Zanikají peněžítá práva zaměstnavatele za zaměstnanec, včetně práv z odpovědnosti zaměstnance za škodu na svěřených hodnotách, které byl zaměstnanec povinen vyúčtovat, náhradu škody způsobené ztrátou předmětů svěřených zaměstnanci na písemné potvrzení, jakož i peněžítá práva vyplývající z dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Výjimku z toho představují ta peněžítá práva, o nichž bylo pravomocně rozhodnuto nebo které byly zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznány co do důvodu i výše (§ 640 až § 642 občanského zákoníku), a práva na náhradu škody způsobené úmyslně.

IV. Z judikatury k jiným způsobům skončení pracovního poměru

- Pracovní poměr osoby, která není občanem České republiky, může skončit podle ustanovení § 42 odst. 3 písm. a) zákoníku práce 1965 [v současné době § 48 odst. 3 písm. a) zákoníku práce] jen na základě vykonatelného rozhodnutí vydaného příslušným orgánem Ministerstva vnitra, kterým byl této osobě vysloven zákaz pobytu na území České republiky nebo kterým byla vyhoštěna z České republiky (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 572/98).
- Nárok (v současné době, právo) zaměstnance na dovolenou není možné převést na jiného; smrtí zaměstnance zaniká zároveň se zánikem pracovního poměru. Naproti tomu nárok (v současné době, právo) na náhradu mzdy (platu) za nevyčerpanou dovolenou (její poměrnou část) je peněžitým nárokem zaměstnance (v současné době, právem zaměstnance), který je třeba posuzovat jako ostatní mzdové (platové) nároky (v současné době, práva) z pracovního poměru. V důsledku smrti zaměstnance ji potom nabývají osoby uvedené v § 260 odst. 2 zákoníku práce 1965 (v současné době § 328 odst. 1 zákoníku práce) – [rozsudek Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 5 Cz 6/80 (R 44/1982)].



- Právo zaměstnance na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, které vzniklo od 1. ledna 2007, smrtí zaměstnance nezaniká, v plné výši se stává předmětem dědění a přechází na toho, komu tato pohledávka podle výsledku dědického řízení připadla (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 936/2010).
- Právo zaměstnance na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění smrtí zaměstnance nezaniká, jen jestliže vzniklo po dni 1. ledna 2007; věřitelem zaměstnavatele, který odpovídá zemřelému zaměstnanci za škodu při nemocech z povolání, se stává ten, kdo tato práva nabyl podle výsledku dědického řízení (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2913/2010).

W. Neplatné rozvázání pracovního poměru

I. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem (§ 69 zákoníku práce)

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy. Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělků ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce je kogentní.

Právní úprava se vztahuje na případy

- neplatné výpovědi,
- neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru nebo
- neplatného zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele.

Práva zaměstnance jsou závislá na tom, zda chce zaměstnanec u zaměstnavatele dále pracovat nebo ne.

Jestliže zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr neplatně a zaměstnanec mu oznámí, že trvá na svém dalším zaměstnávání, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy, neumožní-li mu, aby podle svého pracovního závazku vyplývajícího z pracovní smlouvy pracoval. Oznámení zaměstnance vůči zaměstnavateli musí být provedeno písemně a bez zbytečného odkladu.

Písemné oznámení zaměstnance je třeba považovat za jednostranné právní jednání, které směřuje vůči zaměstnavateli. Musí být provedeno v písemné formě, a to pod sankcí neplatnosti (viz § 20 zákoníku práce a § 582 odst. 1 občanského zákoníku).

Rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem je závažným zásahem do pracovního závazku zaměstnance, proto, je nezbytné, aby k němu zaměstnanec zaujal stanovisko, co nejdříve. Oznámení zaměstnance bude učiněno bez zbytečného odkladu, stane-li se tak, co nejdříve, jak to mohl zaměstnanec učinit. Toto oznámení je zaměstnanec povinen zaměstnavateli doručit (viz § 337 zákoníku práce).

Včasně oznámení zaměstnance vůči zaměstnavateli je v zájmu zaměstnance také proto, že od tohoto dne mu přísluší náhrada mzdy.



Je-li zaměstnanec toho názoru, že zaměstnavatel s ním rozvázal pracovní poměr neplatně, protože porušil zákon, musí podat k soudu žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pouze soud je oprávněn rozhodnout o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, a to bez ohledu na stížnosti podané ke správním úřadům, např. k inspekci práce nebo na jednání, která jsou vedena mezi smluvními stranami (zaměstnavatel, který neplatně rozvázal pracovní poměr a zaměstnancem, s nímž byl pracovní poměr neplatně rozvázán). V pracovněprávních vztazích se uplatňuje autonomie projevu vůle smluvních stran. I když smluvní strany nemohou samy rozhodnout o tom, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně, může zaměstnavatel vzít své právní jednání (výpověď) písemně zpět, ale se souhlasem druhé smluvní strany (viz § 50 odst. 5 zákoníku práce).

Judikatura dovodila, když zaměstnanec potom co mu dal zaměstnavatel neplatnou výpověď nebo s ním neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, projevil-li zaměstnavatel vůli umožnit mu pokračování v práci podle pracovní smlouvy, je zaměstnanec povinen tuto práci konat až do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru nebo do rozhodnutí soudu o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Rovněž z judikatury vyplývá, i když doba trvání zaměstnání u jiného zaměstnavatele během soudního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru není omezena zákonem do pravomocného skončení tohoto sporu, musí zaměstnanec při sjednání svého základního pracovněprávního vztahu u jiného zaměstnavatele vzít v úvahu, že po svém zaměstnavateli, se kterým vede soudní spor, požadoval, aby ho dál zaměstnával. Musí být proto připraven u něho nastoupit, jakmile se stane pravomocným rozsudek soudu o tom, že rozvázání pracovního poměru je neplatné.

Zaměstnanec v žalobě současně uplatňuje také právo na náhradu mzdy. Může dodatečně změnit své původní stanovisko a prohlásit, že na dalším zaměstnávání netrvá, a podle toho také upravit svůj návrh na náhradu mzdy. Soud může přiznat jen náhradu splatnou v době vydání rozsudku. Nemůže přiznat náhradu mzdy jako opětující se plnění do budoucna. Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Náhrada mzdy nebo platu přísluší ve výši průměrného výdělku (viz § 351 až § 362 zákoníku práce). V případě, že by zaměstnavatel umožnil zaměstnanci pokračovat v práci, ale zaměstnanec to neakceptoval, neměl by na náhradu mzdy.

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

Podobně jako tomu bylo v § 61 odst. 2 zákoníku práce 1965, bylo znovu doplněno moderační právo soudu pro případy, kdy celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu přesáhla 6 měsíců, aby mohl soud tuto náhradu přiměřeně snížit. Na rozdíl od právní úpravy platné do 31. prosince 2006 však nebude mít soud právo náhradu mzdy nebo platu vůbec nepřiznat. Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. nahradila dosavadní dikci „pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak“ dikcí „pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení“. Dřívější formulace mohla evokovat zdání, že se smluvní strany mohou dohodnout „jakkoli“; z věcné podstaty



právní úpravy je však zřejmé, že dohoda se může vztahovat jen ke dnu skončení pracovního poměru. Ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce je kogentní.

Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

- byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

V § 69 odst. 3 zákoníku práce se jedná o situace, kdy zaměstnanec zaměstnavateli, který s ním neplatně rozvázal pracovní poměr, neoznámí, že trvá, aby ho dál zaměstnával. Ustanovení § 69 odst. 3 zákoníku práce je kogentní.

Smluvní strany se mohou písemně dohodnout (jde o dvoustranné právní jednání – smlouvu) na jiném dnu skončení pracovního poměru. Tzn., že pokud by nebyla dodržena předepsaná písemná forma, bude smlouva neplatná, zhojení ústně uzavřené smlouvy není možné. Jestliže k dohodě nedojde, platí ze zákona nevyvratitelná právní domněnka, že pracovní poměr zaměstnance skončil dohodou v případě

- neplatné výpovědi, uplynutím výpovědní doby,
- neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

II. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem (§ 70 zákoníku práce)

Dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce. Ustanovení § 70 odst. 1 zákoníku práce je kogentní.

Rovněž při neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době ze strany zaměstnance, závisejí práva zaměstnavatele na tom, zda má zájem na tom, aby zaměstnanec u něho nadále práci vykonával nebo ne. Oznámí-li zaměstnavatel zaměstnanci, že trvá na tom, aby u něj dál pracoval, trvá pracovní poměr i nadále. Oznámení musí být učiněno v písemné formě a bez zbytečného odkladu. Je-li oznámení zaměstnavatele zaměstnanci doručeno, trvá pracovní poměr i nadále. V případě, když zaměstnanec oznámení zaměstnavatele nevyhoví, může zaměstnavatel požadovat na zaměstnanci náhradu vzniklé škody. Právo na náhradu škody mu přísluší ode dne, kdy zaměstnanci doručil oznámení. Škoda může zaměstnavateli vzniknout, kdyby zaměstnanec nepracoval v důsledku toho, že mu vznikly vyšší náklady vynaložené na mzdu nebo plat nebo na zaplacení přesčasové práci jinému zaměstnanci. Právo na náhradu škody se bude posuzovat podle § 250 a § 257 zákoníku práce.

Písemné oznámení zaměstnavatele je třeba považovat za jednostranné právní jednání, které směřuje vůči zaměstnanci. Musí být provedeno v písemné formě, a to pod sankcí neplatnosti (viz § 20 zákoníku práce a § 582 odst. 1 občanského zákoníku).



Rozvázání pracovního poměru zaměstnancem je závažným zásahem do pracovního poměru, proto, je nezbytné, aby k němu zaměstnavatel zaujal stanovisko, co nejdříve. Oznámení zaměstnavatele bude učiněno bez zbytečného odkladu, stane-li se tak, co nejdříve, jak to mohl učinit. Toto oznámení je zaměstnavatel povinen zaměstnanci doručit (srov. § 334 a násl. zákoníku práce).

Pokud jde o neplatnou výpověď ze strany zaměstnance, jeví se tato právní úprava z hmotněprávního pohledu jako překonaná. Je tomu tak proto, že stále anticipuje právní úpravu zákoníku práce 1965, který obsahoval do 31. prosince 1988 (viz zákon č. 188/1988 Sb.) také tzv. kvalifikované výpovědní důvody pro výpověď ze strany zaměstnance. Jestliže mohl od 1. ledna 1989 zaměstnanec dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, je neplatná výpověď z jeho strany prakticky vyloučena. Neplatnost právního jednání ze strany zaměstnance přichází v úvahu v zásadě jen v případě neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru.

Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

- byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

Ustanovení § 70 odst. 2 zákoníku práce je kogentní.

Zaměstnavatel nemusí trvat na tom, aby u něj zaměstnanec dále pracoval, i když pracovní poměr byl neplatně rozvázán. Na dnu skončení pracovního poměru se může se zaměstnancem písemně dohodnout (jde o dvoustranné právní jednání – smlouvu). Tzn., že pokud nebyla dodržena předepsaná písemná forma, bude smlouva neplatná, zhojení ústně uzavřené smlouvy není možné. Jestliže k dohodě nedojde, platí ze zákona nevyvratitelná právní domněnka, že pracovní poměr zaměstnance skončil dohodou

- byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

Formulace v § 70 odst. 2 zákoníku práce, která byla v účinnosti do 31. prosince 2011 spočívající ve slovech „*pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak*“ byla nahrazena dikcí „*pokud se se zaměstnancem nedohodne písemně na jiném dnu skončení*“. Dosavadní formulace mohla evokovat zdání, že se smluvní strany mohou dohodnout „jakkoli“; z věcného obsahu právní úpravy je však zřejmé, že dohoda se může vztahovat jen ke dnu skončení pracovního poměru. Zároveň bylo stanoveno, že dohoda se musí uskutečnit v písemné formě.

V případech, kdy zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody. Ustanovení § 70 odst. 3 zákoníku práce je kogentní.

III. Neplatná dohoda o rozvázání pracovního poměru (§ 71 zákoníku práce)

Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem. Zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat



nesmí. Ustanovení § 71 zákoníku práce je kogentní.

Rovněž v případě neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru je možné, aby byla podána žaloba na určení její neplatnosti.

Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se posuzuje právo zaměstnance na náhradu ušlé mzdy obdobně při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem podle § 69 zákoníku práce.

IV. Z judikatury k neplatnému rozvázání pracovního poměru

- Zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 61 odst. 3 zákoníku práce 1965 (v současné době § 69 odst. 3 zákoníku práce) netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nejen tehdy, jestliže zaměstnavateli až do vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vůbec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, ale i tehdy, jestliže oznámí následně zaměstnavateli, že – oproti svému původnímu stanovisku – na dalším zaměstnávání již netrvá a na tomto (novém změněném) stanovisku setrvá až do vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí, jímž je řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1567/2008).
- Okolnost, že si zaměstnanec nezajistil, aby mohl znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutím soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru nebo jakmile mu zaměstnavatel umožní konat práci podle pracovní smlouvy, sama o sobě neznamená, že zaměstnanec oproti svému předchozímu stanovisku již netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1518/2010).
- Jestliže zaměstnavatel nedůvodně přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce 1965 [v současné době § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce], nemůže být v rozporu s dobrými mravy jednání zaměstnance, kterým se domáhal vyslovení (určení) neplatnosti tohoto právního úkonu (v současné době právního jednání) a kterým požadoval náhradu mzdy (platu) za dobu výpovědní doby podle ustanovení § 61 odst. 3 písm. b) zákoníku práce 1965 [v současné době § 69 odst. 3 písm. b) zákoníku práce] – (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 714/2010).
- Přistoupil-li zaměstnavatel k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, aniž by byly splněny zákonem stanovené předpoklady nebo naplněny v zákoně uvedené důvody, má to za následek nejen neplatnost rozvázání pracovního poměru určenou postupem podle § 64 zákoníku práce 1965 (v současné době § 72 zákoníku práce), ale též závěr o tom, že zaměstnavatel (zaměstnanec jednající v rámci plnění úkolů zaměstnavatele jeho jménem) tímto jednáním, popř. též tím, že po neplatném rozvázání pracovního poměru nepřiděloval zaměstnanci práci, porušil právní povinnost. Zaměstnanec má proto nárok, aby mu byla poskytnuta vedle náhrady mzdy (platu) podle § 61 odst. 1 zákoníku práce 1965 (v současné době § 69 zákoníku práce) rovněž náhrada škody, která mu vznikla porušením této právní povinnosti ze strany zaměstnavatele (§ 187 odst. 2 zákoníku práce 1965, v současné době § 265 odst. 2 zákoníku práce) – (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1000/2009).

V. Žaloba na neplatné rozvázání pracovního poměru



Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Ustanovení § 72 zákoníku práce je kogentní. Jde o jediný způsob, kterým mohou smluvní strany dosáhnout neplatnosti rozvázání pracovního poměru

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

Musí tak učinit nejpozději v propadné (prekluzivní) lhůtě 2 měsíců, která běží ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit příslušným způsobem rozvázání.

Neuplatní-li neplatným rozvázáním pracovního poměru dotčená smluvní strana, své právo zanikne a rozvázání pracovního poměru, ačkoli neplatné, bude právně účinné. Nebyla-li žaloba podána, končí pracovní poměr podle nenapadeného neplatného právního jednání.

K prekluzivní lhůtě podle § 72 zákoníku práce, uvedené v § 330 zákoníku práce, se poznamenává, že v případech podle § 647 až § 652 občanského zákoníku dochází ke stavení (přerušení) běhu prekluzivní lhůty (viz § 654 odst. 2 občanského zákoníku).

Vznese-li některá smluvní strana proti právnímu jednání, jímž druhá smluvní strana rozvázala neplatně pracovní poměr, a tyto námitky adresuje druhé smluvní straně, nenahrazuje se tím podání žaloby o určení neplatnosti právního jednání

Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru se řídí § 7 odst. 1 a § 80 občanského soudního řádu. Ustanovení § 80 občanského soudního řádu vyžaduje existenci naléhavého právního zájmu na tomto určení. Naléhavý právní zájem vyplývá z ustanovení § 72 zákoníku práce, proto není třeba jeho existenci prokazovat.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru může posuzovat výlučně soud a ani soud není oprávněn ji řešit jako předběžnou otázku, aniž by byla podána žaloba na neplatnost napadeného právního jednání.

Jeví se jako nadbytečné zároveň uplatňovat v žalobě uložení povinnosti zaměstnavatele, že je povinen zaměstnance dál zaměstnávat, popř. že je zaměstnanec povinen konat sjednané práce. Tyto povinnosti vyplývající z ustanovení § 38 zákoníku práce, které upravuje povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Rovněž je nadbytečné žalovat na uložení povinnosti zaměstnavateli, aby přijal zaměstnance zpět do práce, neboť vyslovením neplatnosti rozvázání pracovního poměru nadále pracovní poměr trvá.

Žalobu podle ustanovení § 72 zákoníku práce je nutné odlišit od žaloby na určení, že pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem skončil. Tento druh žaloby je přípustný, neboť rozsudek soudu o tomto právu odstraňuje právní nejistotu o existenci pracovního poměru a důsledky z toho plynoucí.

Lhůta podle § 72 zákoníku práce k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru je lhůtou určenou podle měsíců, jejíž počátek je shodný s uplynutím výpovědní doby posledního



dne příslušného kalendářního měsíce. Jestliže, např. výpovědní doba skončila dne 30. června, poslední den 2 měsíční lhůty k podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí by byl 31. srpen (viz § 605 odst. 2 občanského zákoníku). V případě, že by byla podána žaloba dne 1. září, stalo by se tak po marném uplynutí stanovené lhůty.

Ustanovení § 72 zákoníku práce určuje postup a stanoví lhůtu pro uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru, došlo-li k němu některým ze způsobů uvedených v § 48 odst. 1 zákoníku práce.

V soudním sporu byl řešen případ žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru jiným způsobem, když v rozporu se zákoníkem práce rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem svým rozhodnutím generální ředitel tak, že zaměstnanec „je zbaven pověření řídit ekonomický útvar“. Soud vyslovil závěr, že neplatnost tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru může být za předpokladu existence naléhavého právního zájmu určena rozhodnutím soudu a může být v jiném řízení posuzována jako předběžná otázka.

VI. Z judikatury k žalobě na neplatné rozvázání pracovního poměru

- I. Chce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel dosáhnout toho, aby nenastaly právní účinky vyplývající z právního úkonu (v současné době, právního jednání) o rozvázání pracovního poměru, musí podat žalobu o určení jeho neplatnosti nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Byla-li žaloba podána opožděně, soud ji zamítne, i kdyby šlo skutečně o neplatný právní úkon (v současné době, neplatné právní jednání). II. Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty právo na určení neplatnosti právního úkonu (v současné době, právního jednání) o rozvázání pracovního poměru zanikne a soud se tedy již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti tohoto právního úkonu (v současné době, právního jednání), a to ani formou předběžné otázky nebyla-li neplatnost právního úkonu (v současné době, právního jednání) o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky (v současné době, smluvními stranami) vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků (v současné době, smluvních stran) byl rozvázán platně. III. Domáhá-li se zaměstnanec nebo zaměstnavatel určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, není pro rozhodnutí soudu o žalobě samo o sobě významné, zda žalobce formálně označil právní úkon (v současné době, právní jednání), kterým byl pracovní poměr druhým účastníkem (v současné době, druhou smluvní stranou) pracovněprávního vztahu (v současné době, základního pracovněprávního vztahu) rozvázán, popřípadě jak takový právní úkon (v současné době, právní jednání) posoudil (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Cdo 21 Cdo 131/2003).
- - Dovolání se neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru (§ 20 zákoníku práce, v současné době § 580 odst. 1 a § 588 občanského zákoníku) představuje hmotněprávní úkon (v současné době, jednání), z něhož musí být patrné jednak to, že se jím uplatňuje neplatnost konkrétní výpovědi, okamžitého zrušení ve zkušební době nebo dohody, jednak označena vada právního úkonu (v současné době, právního jednání), která způsobila jeho neplatnost; právní následky tohoto jednostranného právního úkonu (v současné době, právního jednání) adresovaného druhému účastníku pracovněprávního vztahu (v současné době, druhé smluvní straně



základního pracovněprávního vztahu) nastávající okamžikem, kdy byl adresátu řádně doručen.

- Neplatnost právního úkonu (v současné době, právního jednání) o rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou je třeba uplatnit jak dovoláním se jejich neplatnosti u druhého účastníka pracovního poměru (v současné době, druhé smluvní strany pracovního poměru) ve smyslu ustanovení § 20 zákoníku práce (v současné době § 580 odst. 1 a § 588 občanského zákoníku), tak i podáním žaloby u soudu podle ustanovení § 72 zákoníku práce. Oprávněným účastníkem namítnutá relativní neplatnost může být v řízení uvažována z důvodu jen těch vad, které podle jeho názoru neplatnost způsobily a které proto ve svém projevu vůle označil.

- Dovolání se neplatnosti právního úkonu (v současné době, právního jednání) směřujícího k rozvázání pracovního poměru může být učiněno také vůči soudu (§ 41 odst. 3 občanského soudního řádu); oprávněný účastník je může uplatnit kdykoliv v průběhu řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, a to až do vyhlášení (vydání) rozhodnutí, kterým se řízení o věci končí, a jeho účinky nastávají od okamžiku, kdy se o něm druhý účastník v řízení dozvěděl (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Cdo 21 660/2009).

- Soud může přihlédnout rovněž k jakýmkoliv dalším skutečnostem, které mají vztah k výkonu práce dotčeného zaměstnance, zejména k jeho osobě (jeho věku, životním a pracovním zkušenostem), k jeho dosavadním pracovním výsledkům a jeho postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce a k celkovému vztahu ke spolupracovníkům, k délce jeho zaměstnání apod. Zákon ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby jeho rozhodnutí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli (ne) lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. Současně platí, že, jsou-li některá hlediska pro posouzení, zda po zaměstnavateli (ne) lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval, v konkrétní věci významnější (závažnější, důležitější), soud jim logicky přikládá také větší význam (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2636/2012).

X. Závěr

Po nabytí účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a pozbytí platnosti zákoníku práce 1965, přestal v pracovněprávních vztazích postupně platit tzv. uživatelský komfort, kdy uživatel, který aplikoval tyto vztahy, vystačil jen s textem zákoníku práce. Bylo přistoupeno k postupnému propojování pracovněprávních vztahů s občanským zákoníkem, tzn. s obecným soukromým právem.

Tento přístup zdůraznil rovněž Ústavní soud ve svém nálezu vyhlášeném pod č. 116/2008 Sb. s účinností od 14. dubna 2008.

Po nabytí účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, došlo k úplnému propojení zákoníku práce se soukromým právem.



Obecné právní záležitosti, kterými jsou statusové otázky (smluvní strany v pracovněprávních vztazích), právní jednání (z hlediska jeho obsahu i právní formy) a relativní majetková práva (zejména vznik závazků, jejich změny a obsah a zajištění závazků) upravuje občanský zákoník. Konkrétní postupy smluvních stran v pracovněprávních vztazích vyplývají ze zákoníku práce. Dominantní význam v pracovněprávních vztazích upravených zákoníkem práce mají základní zásady pracovněprávních vztahů; tyto zásady se uplatňují rovněž v právních vztazích úředníků územních samosprávných celků podle zákona č. 312/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, popř. v dalších zákonech, jejichž východiskem je zákoník práce.

Uživatel pracovněprávních vztahů musí seznámit s občanským zákoníkem i zákoníkem práce a pracovat s nimi.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Agrodialog II

ČÁST ČTVRTÁ

Kapitola Y



Y. Literatura

Eliáš, K. a kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: Sagit, 2012

Kraus, J. a kolektiv: Nový akademický slovník cizích slov, Academia, Praha 2007

Gerloch, A.: Teorie práva, 3. rozšířené vydání. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., Plzeň 2004

Hůrka, P. a kol.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. Anag, 2014

MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1 – 117. Praha: Leges, 2013

Štalmach, P., Kottnauer, A.: Lexikon – Pracovní právo, Sagit, Ostrava 2001

Boguszak, J. – Čapek, J. – Gerloch, A.: Teorie práva. Praha: ASPI Publishing, 2004

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010

Kottnauer, A., a kol: Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012