

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

A DALŠÍCH ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ V SOUVISLOSTECH

- podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru
- navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek
- soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe

Oba autoři se podíleli na zpracování celého textu knihy. Hlavními autory jednotlivých kapitol či podkapitol jsou:

JUDr. Bořivoj Šubrt – kapitoly 1, 2, 4, podkapitoly 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.8, kapitoly 6, 7, 8, 11, 13, 15, 16, 17 a 21

Mgr. Michal Vrajk – kapitola 3, podkapitoly 5.1, 5.2, 5.7, kapitoly 9, 10, 12, 14, 18, 19 a 20

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na www.anag.cz. Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím.

Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání

anag@anag.cz, tel.: 585 757 411



OBSAH

O autorech.....	7
Přehled nejdůležitějších právních předpisů a zkratk 9	9
1. Úvod	11
2. Obecná pravidla skončení základního pracovněprávního vztahu.....	13
2.1 Skončení a rozvázání pracovního poměru a první forma rozvázání	13
2.2 Způsoby skončení pracovního poměru	16
2.3 Smrt zaměstnance	18
2.4 Smrt zaměstnavatele – fyzické osoby	23
2.5 Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů	24
2.6 Odstoupení od pracovní smlouvy	28
3. Dohoda o rozvázání pracovního poměru	30
3.1 Obecná pravidla	30
3.2 Důvody skončení pracovního poměru.....	32
3.3 Další možný obsah dohody.....	33
4. Výpověď	35
4.1 Obecná pravidla	35
4.2 Výpověď ze strany zaměstnance	37
5. Výpověď ze strany zaměstnavatele.....	41
5.1 Obecně k výpovědi ze strany zaměstnavatele a k výpovědním důvodům.....	41
5.2 Organizační změny a hromadné propouštění	43
5.2.1 Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části	43
5.2.2 Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části	44
5.2.3 Nadbytečnost zaměstnance.....	45
5.2.4 Hromadné propouštění.....	52
5.3 Pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance	54
5.3.1 Výpovědní důvody	54
5.3.2 Výpověď a převedení na jinou práci	59
5.3.3 Srovnání postupných změn právní úpravy a soudní judikatury.....	62
5.4 Nesplňování předpokladů a požadavků pro řádný výkon práce, neuspokojivé pracovní výsledky.....	64
5.4.1 Nesplňování předpokladů	64

5.4.2	Nesplňování požadavků	68
5.4.3	Neuspokojivé pracovní výsledky	72
5.4.4	Riziko záměny výpovědních důvodů při závadách v práci zaměstnance	74
5.4.5	Převedení zaměstnance na jinou práci při dání výpovědi	76
5.4.6	Dání výpovědi při nesplňování předpokladů nebo požadavků pro jeden z více druhů práce	76
5.5	Porušení povinností zaměstnancem	77
5.5.1	Úvodem	77
5.5.2	Vymezení povinností zaměstnanců	78
5.5.3	Hodnocení stupně intenzity porušení povinností zaměstnance a volba výpovědního důvodu	84
5.5.4	Zavinění	87
5.5.5	Povinnost zaměstnance nahradit škodu a porušení tzv. pracovní kázně	88
5.5.6	Porušení povinností zaměstnanců v některých typických případech	89
5.5.7	Více postihů při porušení povinností	100
5.6	Porušení povinností při pracovní neschopnosti	102
5.7	Zákaz výpovědi v ochranné době a výjimky ze zákazu	104
5.8	Odstupné a jiná plnění při skončení zaměstnání	108
5.8.1	Odstupné při organizačních změnách	108
5.8.2	Odstupné při dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti pro pracovní úraz či nemoc z povolání	113
5.8.3	Povinnost zaměstnance vrátit odstupné	119
5.8.4	Jiná možná plnění při skončení zaměstnání	121
6.	Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ...	123
7.	Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance	129
7.1	Vymezení důvodů	129
7.2	Pozbytí zdravotní způsobilosti s rizikem vážného ohrožení zdraví	130
7.3	Nevyplacení mzdy, platu, náhrady mzdy či platu nebo jejich částí	131
8.	Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru a pro výpověď pro porušení povinností zaměstnancem	141
9.	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	145
9.1	Zkušební doba	145
9.2	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	148

10. Skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou	152
10.1 Doba trvání pracovního poměru	152
10.2 Skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby	153
10.3 Skončení pracovního poměru při sjednání doby trvání v rozporu se zákonem	155
11. Skončení pracovního poměru cizinců	157
12. Skončení pracovního poměru v návaznosti na odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa	159
12.1 Zaměstnanci, které lze odvolat z vedoucího pracovního místa	160
12.2 Právo vzdát se vedoucího pracovního místa	165
12.3 Postup při odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa a vzdání se tohoto místa	167
12.4 Skončení pracovního poměru po odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa	168
12.5 Odstupné při skončení pracovního poměru po odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa	173
13. Součinnost s odborovými organizacemi	174
13.1 Projednání a seznámení s rozvázáním pracovního poměru	174
13.2 Předchozí souhlas odborů s propuštěním odborového funkcionáře	177
14. Neplatné rozvázání pracovního poměru, soudní žaloby	181
14.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru – případy a důsledky	182
14.1.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	183
14.1.1.1 Zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání	183
14.1.1.2 Zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání a zaměstnavatel mu umožní pokračování v práci	184
14.1.1.3 Zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání, ale zaměstnavatel mu neumožní pokračování v práci	187
14.1.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance	192
14.1.2.1 Zaměstnavatel netrvá na dalším výkonu práce	192
14.1.2.2 Zaměstnavatel trvá na dalším výkonu práce a zaměstnanec výzvě vyhoví	193
14.1.2.3 Zaměstnavatel trvá na dalším výkonu práce, ale zaměstnanec výzvě nevyhoví	194
14.1.3 Neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou	195
14.2 Zdánlivé rozvázání pracovního poměru – případy a důsledky	195

14.3	Nedoručení rozvazovacího právního jednání, porušení povinností při skončení pracovního poměru jinak než rozvázáním	196
14.4	Soudní žaloby a lhůty	197
14.4.1	Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru	197
14.4.2	Žaloba na určení, že pracovní poměr trvá	201
14.4.3	Žaloba na určení, zda byly splněny podmínky sjednání pracovního poměru na dobu určitou.....	203
15.	Skončení pracovního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr	204
16.	Potvrzení o zaměstnání, potvrzení pro Úřad práce, pracovní posudek.....	207
16.1	Potvrzení o zaměstnání.....	207
16.2	Potvrzení pro Úřad práce.....	210
16.3	Pracovní posudek.....	211
16.4	Žaloba na obsah potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku	213
17.	Skončení zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti; vyplacení mzdových nároků při platební neschopnosti zaměstnavatele.....	215
17.1	Poskytování podpory v nezaměstnanosti a její výše	215
17.2	Uspokojení mzdových nároků při platební neschopnosti zaměstnavatele	216
18.	Skončení pracovního poměru a dovolená	221
18.1	Náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou	221
18.2	Vrácení náhrady mzdy nebo platu za přečerpanou dovolenou	223
19.	Pracovní volno k vyhledání nového pracovního místa	227
20.	Doručování písemností.....	230
20.1	Doručování písemností zaměstnavatelem	230
20.2	Doručování písemností zaměstnancem	239
21.	Úvahy de lege ferenda.....	241

O AUTORECH

JUDr. Bořivoj Šubrt (*1948)

Je uznávaným odborníkem v oblasti pracovního práva. Je nezávislým odborným poradcem v oblasti pracovního práva, vztahů mezi sociálními partnery, zvláště kolektivních smluv a pracovnělékařských služeb. Současně je předsedou AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. Napsal řadu odborných publikací a článků, je členem redakčních rad časopisů *Práce a mzda*, *Mzdová účetní* a *Statutární zástupce firmy*. Je rovněž spoluautorem populární a každoročně vydávané publikace *Abeceda mzdové účetní* (ANAG), spoluautorem knihy *Pracovnělékařské služby, povinnosti zaměstnavatelů a lékařů* (ANAG), autorem publikace *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha – průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další* (ANAG, předtím byla publikace uváděna pod názvem *Obsluha mzdy a platu*). Působil též jako člen externí pracovní skupiny Ministerstva práce a sociálních věcí pro přípravu nového zákoníku práce a člen expertního panelu pro přípravu koncepční novely zákoníku práce (2012). Jako lektor přednáší kromě samotné AKV i pro řadu předních vzdělávacích agentur (mimo jiné i ANAG) a externě i na některých univerzitách.

Mgr. Michal Vrajík (*1986)

Absolvent magisterského studia na Právnické fakultě Univerzity Karlovy (2010) a samostatný advokát působící v Praze. Ve své praxi se zaměřuje převážně na oblast pracovněprávních vztahů a zaměstnanosti. Je členem Sekce pro pracovní právo České advokátní komory, spolku advokátů specializujících se na pracovní právo – Czech Employment Lawyers Association (CzELA) a rovněž Kolegia expertů AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. Jako spoluautor se podílel na publikaci komentáře k zákoníku práce autorského kolektivu vedeného Mgr. Klárou Valentovou (C. H. Beck, 2018), na publikaci učebnice *Pracovní právo autorského kolektivu vedeného doc. JUDr. Petrem Hůrkou, Ph.D.* (Aleš Čeněk, 2015), na publikaci *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem* (ANAG, 2012) či na publikaci *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce* (ANAG, 2018). Pravidelně publikuje v periodických pro odbornou i laickou veřejnost (například *Mzdová účetní*, *Praktická personálistika*) a přednáší.

1. ÚVOD

Problematika skončení pracovního poměru je v rámci pracovního práva zřejmě nejsložitější a také nejvíce frekventovanou v rámci dotazů zaměstnavatelů a soudních sporů pracovněprávní povahy. Je to dáno mimo jiné také tím, že skončením pracovního poměru zaměstnanec ztrácí přirozenou zábranu soudit se s bývalým zaměstnavatelem spočívající v existenci pracovněprávního vztahu. Mezi zaměstnavateli je v této oblasti mnoho nejasností, které se týkají i otázek, jež se v průběhu let v právní úpravě prakticky neměnily. Některá ustanovení zákoníku práce tak zaměstnavatelé neumí používat.

Ani zaměstnanci na tom však s používáním těchto ustanovení nejsou o mnoho lépe, a tak se lze zejména v poslední době setkat s případy, kdy zaměstnanec přestane docházet do práce, aniž by pracovní poměr vypověděl či jinak ukončil, nebo kdy zaměstnanec po dání výpovědi nedodrží výpovědní dobu.

Právní úprava je obsažena v zákoníku práce, a to zejména v § 48 až § 73a, avšak s touto problematikou souvisí i některá jiná ustanovení zákoníku práce a dalších právních předpisů, která jsou v této publikaci vyložena. Poněkud jednodušší jsou pravidla pro skončení právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. I tato problematika je v publikaci objasněna.

Kniha tak popisuje skončení všech základních pracovněprávních vztahů, jimiž jsou – podle § 3 ZP – pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti. Předmětem výkladu není skončení služebněprávních vztahů, ať již služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků, nebo služebního poměru zaměstnanců ve státní službě podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.


Tato publikace se snaží podat komplexní výklad problematiky, který doplňuje odkazy na judikaturu soudů, zejména Nejvyššího soudu a Ústavního soudu. Zmíněna jsou rovněž některá výkladová stanoviska Kolegia expertů AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.

Publikace je určena především pro personalisty, vedoucí pracovníky, podnikové ekonomy a právníky, pracovníky mzdových útvarů a mzdové účetní, odborové funkcionáře a pracovníky státních orgánů, včetně inspekce práce a Úřadu práce ČR, ale využijí ji jistě také advokáti, soudci, další zástupci odborné veřejnosti i studenti právnických oborů.

Právní stav publikace je k 1. květnu 2019.

JUDr. Bořivoj Šubrt
Mgr. Michal Vrajík

(nejčastěji tedy pracovní poměr) stále trvají. Nemůže to napravit ani konkludentní jednání.

 **Příklad:** Zaměstnanec, který je ve zkušební době, zatelefonuje zaměstnavateli, že už do práce nepřijde a nepodá zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavateli písemně. Jeho pracovní poměr dále trvá, i když zaměstnavatel jeho sdělení akceptoval.

Pokud jde o skončení právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti (viz kapitola 15), zákon pro jeho zrušení jakýmkoliv způsobem vyžaduje písemnou formu, jinak by se k jeho zrušení výpovědí nebo okamžitému zrušení nepřihlíželo (§ 77 odst. 4 ZP; šlo by tedy o zdánlivé právní jednání). U jiných případů zrušení, tj. dohodou nebo sjednaným způsobem zrušení, by v případě nedostatku písemné formy nastávala potenciální neplatnost.

2.2 Způsoby skončení pracovního poměru

Výčet způsobů skončení pracovního poměru upravuje § 48 ZP. Pracovní poměr může být rozvázán jen těmito způsoby:


- a) dohodou,
- b) výpovědí jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele,
- c) okamžitým zrušením jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele,
- d) zrušením ve zkušební době jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

Formulace zákona, že jen těmito způsoby může dojít k rozvázání pracovního poměru, znamená, že jakékoliv jiné způsoby jsou nepřijatelné, neboť slovo „jen“ vyjadřuje nepřímý zákaz odchylovat se od právní úpravy.

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí také uplynutím této doby. Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance (právní událostí), popřípadě smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.

Zákon stanoví zvláštní způsoby skončení pracovního poměru cizinců (viz kapitola 11), což se týká i fyzických osob bez státní příslušnosti.

Některé způsoby rozvázání pracovního poměru lze **provést alternativně**. Například zaměstnanec může podat výpověď a zároveň zaměstnavateli navrhnout uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru s dřívějším dnem skončení pracovního poměru. Lze i připustit, že zaměstnavatel bude rušit pracovní poměr ve zkušební době a současně uvede, že pokud toto právní

 **Příklad:** Zaměstnavatel se zaměstnancem rozváže pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost. Zaměstnanec podá žalobu na určení neplatnosti výpovědi a oznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Na výzvu zaměstnavatele však zaměstnanec do práce nenastoupí a zaměstnavatel mu proto doručí výpověď z pracovního poměru pro závažné porušení tzv. pracovní kázně. V takovém případě mohou nastat následující situace:

- výpověď pro nadbytečnost je platná a pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby podle této výpovědi. Výpověď daná pro závažné porušení tzv. pracovní kázně nevyvolává žádné právní účinky,
- výpověď pro nadbytečnost je neplatná, ale výpověď daná pro závažné porušení tzv. pracovní kázně je platná. Pracovní poměr tedy skončil uplynutím výpovědní doby podle výpovědi pro závažné porušení tzv. pracovní kázně,
- obě výpovědi jsou neplatné (například pro formální nedostatky ve vymezení výpovědního důvodu) a pracovní poměr nadále trvá.

2.3 Smrt zaměstnance

Úmrtí zaměstnance je právní událostí. Ačkoliv zákoník práce v § 313 ukládá zaměstnavateli při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (viz kapitola 16), tato povinnost se na případ smrti zaměstnance nevztahuje, neboť této fyzické osobě již nelze nic vydat a nejde o právo, které by bylo předmětem dědictví a přecházelo na dědice zesnulého zaměstnance. Totéž obdobně platí pro pracovní posudek, i kdyby o něj zaměstnanec před smrtí požádal.

Se smrtí zaměstnance jsou však spojeny důsledky uvedené v § 328 ZP. Podle tohoto ustanovení peněžité práva zaměstnance jeho smrtí nezani- kají (neprekludují). Jde-li o **mzdová a platová práva**²⁾, tj. včetně dosud

²⁾ Zákoník práce pojem „mzdová a platová práva“ nevymezuje a ani jej nepoužívá na jiném místě než v § 328. V § 307 odst. 2 ZP je používán pojem „mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích“, čímž jsou míněny veškeré nároky zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Pojem „mzdová a platová práva“ uvedený v § 328 odst. 1 větě druhé ZP je bezpochyby užší než pojem „peněžité práva“, použitý ve větě první téhož ustanovení. Kromě **mzdy či platu a odměny z dohody tak pod něj lze podřadit plnění, která tato práva nahrazují (náhradu mzdy, respektive náhradu za ztrátu na výdělku) nebo s nimi těsně souvisejí (odměna za pracovní pohotovost)**, nikoliv však jiná plnění. Jde o dosti omezující a nelogickou právní úpravu, ke které mohou být zastávány i odlišné názory.

Pro úplnost: pojem „mzdové nároky“ používá rovněž zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Mzdovými nároky se zde rozumějí mzda (plat), její náhrady a odstupné, jakož i odměna z dohody o pracovní činnosti a její

ve vztahu k závaznosti posudku pro zaměstnavatele pro účely zařazení zaměstnance do práce. Změna náhledu Nejvyššího soudu na povahu posudku vycházela ze špatně formulované změny právní úpravy v tehdy novém zákoně o specifických zdravotních službách, oproti dřívějšímu zákonu č. 20/1966 Sb. Nová právní úprava v § 47 odst. 4 ZSZS stanovila, že **pro přezkoumání posudku příslušným správním orgánem se zásadně použije obdobně část čtvrtá správního řádu, která řeší vydávání vyjádření, osvědčení a sdělení, jež vlastně nejsou právně závazná.**

Novela zákona o specifických zdravotních službách **od 1. listopadu 2017** výše zmíněnou právní úpravu změnila tak, že podle jeho § 47 odst. 4 se vztahují na postup správního orgánu při přezkoumání lékařského posudku ustanovení správního řádu jako takového, tj. obvyklý postup při přezkoumávání správního rozhodnutí. Zákon také výslovně hovoří o rozhodnutí správního orgánu (viz § 47 odst. 4 ZSZS). Lze tedy předpokládat, že i postup soudů nebude totožný jako v minulosti, i když si musíme počkat až na judikaturu týkající se lékařských posudků vydaných po 31. říjnu 2017.

5.4 Nesplňování předpokladů a požadavků pro řádný výkon práce, neuspokojivé pracovní výsledky

Výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. f) ZP umožňují zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který není způsobilý plnit svůj pracovní závazek z pracovního poměru. Prvním z těchto výpovědních důvodů je, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Druhým výpovědním důvodem je, že zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce. Nesplňování těchto požadavků může spočívat i v neuspokojivých pracovních výsledcích.

5.4.1 Nesplňování předpokladů

Předpoklady jako podmínky pro výkon práce stanovuje zákon nebo jiný právní předpis.²⁷⁾ Jde například o skutečnost, že řidič z povolání přijde rozhodnutím soudu nebo správního orgánu o řidičské oprávnění. V některých případech zákon stanoví předpoklad trestněprávní bezúhonnosti, například podle § 4 odst. 2 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních

²⁷⁾ Viz například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. února 2015, sp. zn. 21 Cdo 550/2014.

samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, se za bezúhonnou nepovažuje osoba, která byla pravomocně odsouzena pro trestný čin spáchaný úmyslně nebo pro trestný čin spáchaný z nedbalosti za jednání související s výkonem veřejné správy, pokud se podle zákona na tuto osobu nehledí, jako by nebyla odsouzena. Pedagogický pracovník není bezúhonný, pokud byl odsouzen za úmyslný trestný čin nebo za nedbalostní trestný čin v souvislosti s výkonem činnosti pedagogického pracovníka (§ 29a zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů).²⁸⁾

☞ K bezúhonnosti pedagogického pracovníka viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. února 2015, sp. zn. 21 Cdo 550/2014. Zde Nejvyšší soud posuzoval následující případ: „V projednávané věci bylo mimo jiné zjištěno, že žalobce byl v pracovním poměru u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 11. 2006 jako učitel a ředitel základní školy. Dne 12. 6. 2005 byl žalobce z funkce ředitele odvolán z důvodu jeho účasti na tvorbě (natáčení) erotických materiálů se sadomasochistickou tematikou (např. trestání žáků ve škole). Žalobce byl identifikován na několika fotografiích a video-sekvencích s erotickou tematikou, volně přístupných na internetových serverech, a sám potvrdil, že se na fotografiích poznává. Dopisem ze dne 18. 6. 2012 sdělila žalovaná žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce z důvodu ztráty bezúhonnosti podle § 3 odst. 1 písm. c) zákona o pedagogických pracovnících.“ Nejvyšší soud k tomu dovedl, že „mezi účastníky řízení není sporu o tom (a v zákoně o pedagogických pracovnících je uvedeno), že jedním z předpokladů pro výkon práce pedagogického pracovníka je jeho bezúhonnost. Zákon o pedagogických pracovnících vymezuje [v ustanovení § 29a odst. 1 písm. a)] bezúhonnost pedagogického pracovníka negativně, tedy, kdo se za bezúhonnou osobu nepovažuje (osoba, která byla pravomocně odsouzena za trestný čin spáchaný úmyslně, nebo za trestný čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s výkonem činnosti pedagogického pracovníka). Z uvedeného vymezení se však nepodává, kdo je bezúhonnou osobou, jak to vyžaduje ustanovení § 63 odst. 1 písm. c) zákona o pedagogických pracovnících, které je právním základem podané výpovědi z pracovního poměru. S přihlédnutím k obecným zásadám uvedeným v zákoně o pedagogických pracovnících a ve školském zákoně, ze kterých je třeba při výkladu bezúhonnosti pedagogického pracovníka (učitele, ředitele) vycházet, je třeba na předpoklad bezúhonnosti pedagogického pracovníka pohlížet v širším slova smyslu, nejen jako na bezúhonnost trestní, ale také jako na bezúhonnost občanskou a morální, která souvisí s důstojností, autoritou a obecnou slušností. Soudy obou stupňů se však jednáním žalobce z tohoto pohledu nezabývaly, jejich závěr o tom, že výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zák. práce není naplněn, proto nemůže obstát.“

Předpoklady pro výkon práce nemusí být nutně stanoveny hned při vzniku pracovního poměru, ale mohou být stanoveny též za trvání pracovního poměru změnou právních předpisů. I když je obecně možné v takovém případě dát zaměstnanci výpověď pro nesplňování předpokladů pro řádný výkon práce (pochopitelně, pokud si zaměstnanec chybějící předpoklady nedoplní), je nutno přihlížet též k okolnostem konkrétního případu, zejména k dosavadní praxi zaměstnance, kvalitě plnění pracovních úkolů apod.²⁸⁾

²⁸⁾ Viz nálezy Ústavního soudu ze dne 10. února 2017, sp. zn. II. ÚS 3350/15.

kterým je statutární město, vzniká mu za podmínek podle § 68 ZP povinnost vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.⁵²⁾

5.8.4 Jiná možná plnění při skončení zaměstnání

Dosud v této podkapitole bylo rozebráno poskytování odstupného v případech stanovených zákonem. Podle § 1 odst. 2 OZ se lze ovšem od zákona odchylovat, a to zásadně ve prospěch zaměstnance (popřípadě neutrálně) ve smyslu ustanovení § 4a odst. 1 a 2 ZP. **Zaměstnavatel může proto zaměstnancům poskytovat i jiná plnění v souvislosti se skončením zaměstnání**, která mohou být rovněž označena jako odstupné⁵³⁾, popřípadě odchodné či kompenzace apod. (zaměstnavatelé mají někdy tendenci to nesprávně označit jako „odměna“, ačkoliv se tím nic neodměňuje).

Zaměstnavatel například může sjednat se zaměstnancem takové plnění za to, že zaměstnanec bude ochoten podepsat dohodu o rozvázání pracovního poměru. Jde o případy, kdy není naplněn žádný výpovědní důvod, ale zaměstnavatel si z nějakého důvodu přeje, aby pracovní poměr zaměstnance byl ukončen. Jako motivace pro zaměstnance k ochotě takovou dohodu uzavřít může být právě dohodnutá částka. Takové plnění podléhá nejen odvodu daně z příjmů ze závislé činnosti, ale rovněž i pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Pro zaměstnavatele je ovšem daňově uznatelné – je součástí nákladů na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů – jako výdaj (náklad) na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či pracovní nebo jiné smlouvy. Taková plnění by tedy měla být sjednána v kolektivní smlouvě nebo individuální smlouvou se zaměstnancem (například v dohodě o rozvázání pracovního poměru) nebo stanovena vnitřním předpisem zaměstnavatele vydaným podle § 305 ZP.

Jestliže například při výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. e) ZP nepřísluší zaměstnanci odstupné, je možné jej výše uvedeným způsobem zaměstnancům přiznat. To může být například namísto tehdy, jestliže dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci je

⁵²⁾ Viz rovněž rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 915/2012.

⁵³⁾ Viz též rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 18. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 853/2011, ze dne 4. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011, nebo ze dne 25. července 2017, sp. zn. 21 Cdo 554/2017.

V praxi se s takto formulovanými lékařskými posudky nesetkáváme. Bohužel novela zákona o specifických zdravotních službách od 1. listopadu 2017 v § 43 odst. 4 v rámci definice dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti konstatuje, že jím je zdravotní stav, kterým by mimo jiné **výkon práce vážně ohrozil zdraví zaměstnance** (viz oddíl 5.3.1). Tím byla legislativně (jednoznačně chybně) navozena spojitost s § 56 odst. 1 písm. a) ZP, a nelze proto vyloučit, že zaměstnanci budou okamžité zrušení pracovního poměru více a spekulativně využívat, když jim zaměstnavatel dal výpověď podle § 52 písm. e) ZP. Sami zaměstnanci, u nichž lékařský posudek konstatoval dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti, se již dříve snažili tuto právní úpravu ze spekulativních důvodů využít, a zaměstnavatelé z neznalosti nepodávali žalobu u soudu na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem. Před datem 1. listopadu 2017 totiž jednoznačně platilo, že není-li lékařský posudek formulován tak, aby uváděl, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví, bylo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem neplatné. Po novele si musíme počkat na judikaturu soudů. ☹

☹ Není přitom vyloučeno, že se judikatura navrátí k závěrům týkajícím se právní úpravy platné do 31. března 2011. Judikatura v této době konkrétně uváděla, že „*způsobilým podkladem pro platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením podle ustanovení § 56 písm. a) zák. práce je nepochybně pouze takový lékařský posudek, který stanoví, že zaměstnanec „nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví“*“. Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011.

7.3 Nevyplacení mzdy, platu, náhrady mzdy nebo platu nebo jejich částí

Jde o právní jednání, které je v praxi využíváno. Důležité je, aby v tomto písemném podání (okamžitým zrušením pracovního poměru) zaměstnanec uvedl, že důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru je nevyplacení mzdy nebo platu či náhrady mzdy nebo platu (respektive obou těchto plnění nebo jejich částí) za konkrétní kalendářní měsíc. Podmínkou platnosti však není vyčíslení těchto částek, avšak ty by měl při nevyplacení části mzdy či náhrady mzdy zaměstnanec alespoň rámcově určit (například že neobdržel příplatek za práci v noci za určitý počet hodin, který rovněž nemusí být uveden přesně). Není ani nutné uvádět, že mzda nebyla vyplacena do 15 dnů po uplynutí období splatnosti, neboť to vyplývá z datování dne, v němž zaměstnanec právní jednání učinil.

Zákoník práce právo zaměstnance na okamžité zrušení pracovního poměru v těchto případech podmiňuje tím, že mu nebyla vyplacena **jakákoliv**

9. ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

9.1 Zkušební doba

Zkušební doba (§ 35 ZP) je ujednáním, kterým se zaměstnavateli a zaměstnanci umožňuje vyzkoušet si vzájemnou spolupráci, a v případě, že jim tato nevyhovuje, pracovní poměr jednoduše bez uvádění důvodů ze dne na den rozvázat. Smyslem a účelem právní úpravy je poskytnout „účastníkům pracovního poměru možnost, aby si až do jejího uplynutí prakticky ověřili (,vyzkoušeli‘), zda jejich pracovněprávní vztah odpovídá tomu, s čím do něho vstupovali, zejména zda zaměstnanci vyhovují druh práce, místo (místa) výkonu práce a mzdové (platové) nebo jiné pracovní podmínky a zda zaměstnanec splňuje zaměstnavatelovo očekávání v přístupu k plnění pracovních povinností.“⁷³⁾

Zkušební doba musí být sjednána, a to individuální dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zkušební doba nepůsobí automaticky ze zákona. Ujednání o zkušební době nemusí být nutně součástí pracovní smlouvy (vedlejší ujednáním), i když je to nejpraktičtější a v praxi nejčastější. **Ujednání o zkušební době musí být písemné.** Ústní dohoda o zkušební době by byla neplatná, zaměstnanec a zaměstnavatel však mohou takovou neplatnost zhojit tím, že dohodu o zkušební době následně potvrdí písemně, avšak nejpozději v den sjednaný jako den nástupu do práce.

Zkušební doba působí vždy oboustranně a je vyloučeno, aby byla sjednána ve prospěch pouze jedné ze stran. Není tedy přípustné, aby ve zkušební době směl zrušit pracovní poměr pouze zaměstnavatel. Zákoník práce omezuje dobu, v níž lze zkušební dobu sjednat, když stanoví, že **je zkušební dobu 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. Později sjednaná zkušební doba by byla neplatná. Zkušební dobu lze tedy sjednat jedině na počátku pracovního poměru. Není však vyloučeno sjednat zkušební dobu v případě, kdy před vznikem pracovního poměru zaměstnanec již u zaměstnavatele pracoval v základním pracovněprávním vztahu na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.☺

⁷³⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.

ho z vedoucího pracovního místa ani nemůže, protože zákon takový důvod pro odvolání neuvádí. Naopak, když zaměstnavatel spatřuje výpovědní důvod v porušení povinností úředníkem, **je oprávněn rozvázat s ním pracovní poměr výpovědí bez ohledu na to, jestli využije možnosti jeho odvolání ze stejného důvodu** dle ustanovení § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

- V některých případech **může odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa dokonce znemožnit použití konkrétního výpovědního důvodu**. Pokud má zaměstnavatel za to, že zaměstnanec např. nesplňuje předpoklady nebo požadavky pro řádný výkon práce, a chce mu z tohoto důvodu dát výpověď dle ustanovení § 52 písm. f) ZP, pak **dřívějším (a účinným) odvoláním z vedoucího pracovního místa by si uplatnění tohoto výpovědního důvodu zkomplikoval**. Rozvazovací dokument by totiž zaměstnavatel doručoval zaměstnanci v době, kdy tento již nemůže vykonávat práci, pro kterou dle názoru zaměstnavatele nesplňuje předpoklady nebo požadavky.

12.1 Zaměstnanci, které lze odvolat z vedoucího pracovního místa

Nejprve je třeba vyřešit, kteří zaměstnanci mohou být zaměstnavatelem z vedoucího pracovního místa odvoláni. Nejde totiž jen o zaměstnance, jejichž pracovní poměr vzniká nebo se mění jmenováním (dále též jmenovaní zaměstnanci), ale okruh odvolatelných zaměstnanců je podstatně širší, a kromě jmenovaných zaměstnanců zahrnuje též zaměstnance, s nimiž byla sjednána dohoda o možnosti odvolání z vedoucího místa a možnosti vzdání se takového místa, a podle aktuální judikatury též členy statutárních orgánů právnických osob, pokud se jejich vztah s právnickou osobou podřídně řídí zákoníkem práce. Celkem tak lze rozlišovat pět kategorií odvolatelných zaměstnanců, které jsou podrobně rozebrány dále:

- a) Přímo z § 73 odst. 1 ZP vyplývá, že **zaměstnanci, kteří byli v souladu se zákonem jmenováni na vedoucí pracovní místo**, mohou být z tohoto vedoucího pracovního místa odvoláni. Jmenování se tedy od pracovní smlouvy liší kromě jiného v tom, že jmenovaný zaměstnanec je bez dalšího odvolatelný, aniž by to s ním muselo být výslovně sjednáno.

Jmenováním se přitom zakládá pracovní poměr jednak v případech uvedených v zákoníku práce, jednak v případech uvedených ve zvláštních právních předpisech, kterých je celá řada a společně mají zpravidla to, že se týkají **zaměstnavatelů, kteří jsou více či méně navázáni na veřejné rozpočty a veřejné finance**. Klasičtí „soukromí“ zaměstnavatelé jmenování neužívají a všechny pracovní poměry, ať už s řadovými zaměstnanci, vedoucími zaměstnanci nebo i vrcholovým vedením zakládají

14.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru – případy a důsledky

K **neplatnému rozvázání pracovního poměru** dochází tam, kde rozvazovací právní jednání trpí takovou vadou, která způsobuje jeho **neplatnost**. Mezi nejčastější případy patří následující:

- a) v případě rozvázání pracovního poměru **dohodou** jde o její uzavření v jiné než písemné formě (neplatnou je tedy dohoda učiněná ústně nebo konkludentně – mlčky, faktickým jednáním) a dále o dohodu, kterou jedna ze stran podepíše v duševní poruše, která ji činí neschopnou právně jednat, jakož i dohodu, u níž byl podpis jedné ze stran vynucen psychickým násilím (vydíráním, vyhrožování apod.),
- b) v případě rozvázání pracovního poměru **výpovědí** nastává neplatnost především u výpovědi ze strany zaměstnavatele v důsledku nedostatečného skutkového vymezení výpovědního důvodu nebo uvedení důvodu, který není pravdivý. Výpověď je neplatná rovněž v případě, nebyly-li provedeny kroky, které jí musí podle zákoníku práce v daném případě předcházet (například u výpovědi z organizačních důvodů nebylo přijato rozhodnutí o organizačních změnách, u výpovědi ze zdravotních důvodů nebyl vydán lékařský posudek, kterým by zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, u výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky nebyla zaměstnanci dána výzva k jejich odstranění nebo poskytnuta k tomu přiměřená doba, u výpovědi pro soustavné méně závažné porušování tzv. pracovní kázně nebyl zaměstnanec na tuto možnost písemně upozorněn, u výpovědi v návaznosti na odvolání z vedoucího pracovního místa nebylo toto odvolání provedeno platně nebo nebyla splněna tzv. nabídková povinnost) nebo nebyly dodrženy lhůty předepsané ustanoveními § 57 a § 58 ZP,
- c) v případě rozvázání pracovního poměru **okamžitým zrušením** jsou případy neplatnosti obdobné jako u výpovědi, tzn. neplatné je takové okamžité zrušení, v němž není dostatečně skutkově vymezen důvod, tento důvod není pravdivý, a rovněž nebyly-li dodrženy lhůty předepsané v § 58 a § 59 ZP,
- d) v případě rozvázání pracovního poměru **zrušením ve zkušební době** vede k neplatnosti především doručení tohoto zrušení až po uplynutí zkušební doby nebo v případě zrušení ze strany zaměstnavatele jeho dání v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

poměru, ale nastává tím opět překážka v práci na straně zaměstnavatele s právem zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu podle § 208 ZP.

Shodně je třeba posuzovat též případy, v nichž došlo ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s pravidly obsaženými v § 39 odst. 2 až 4 ZP, přičemž zaměstnanec využil své právo dané ustanovením § 39 odst. 5 ZP (*viz podkapitola 10.3*). I v tomto případě pracovní poměr **nadále trvá** a **nelze použít** právní úpravu obsaženou v **§ 69 až § 71 ZP**, protože nejde o neplatné rozvázání pracovního poměru, ale nastává tím opět překážka v práci na straně zaměstnavatele s právem zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu podle § 208 ZP.

14.4 Soudní žaloby a lhůty

S výjimkou případů, kdy se zaměstnanec a zaměstnavatel shodnou na tom, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně nebo nebyl rozvázán vůbec, si zpravidla obě strany podrží svá stanoviska ohledně rozvázání pracovního poměru a nastává tím **spor**. Tento spor rozhodují k tomu příslušné **soudy** v občanském soudním řízení, které se řídí zvláštním právním předpisem – občanským soudním řádem.

V souvislosti se skončením a rozvázáním pracovního poměru rozlišujeme tři typy soudních žalob:

- ▶ žaloba na určení **neplatnosti** rozvázání pracovního poměru,
- ▶ žaloba na určení, že **pracovní poměr trvá**,
- ▶ žaloba na určení, zda **byly splněny podmínky** sjednání pracovního poměru na **dobu určitou**.

14.4.1 Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Právní základ žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je obsažen v § 72 ZP, podle nějž neplatnost rozvázání pracovního poměru vypovědí, 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. Toto ustanovení je ve vztahu tzv. speciality k obecnému ustanovení § 80 OSŘ, podle nějž určení, zda tu právní poměr nebo právo je či není, se lze žalobou domáhat jen tehdy, je-li na tom naléhavý právní zájem. To znamená, že zaměstnanec i zaměstnavatel smí žalobu podat, **aniž by museli tvrdit a prokazovat existenci naléhavého právního zájmu**. Ten se považuje za daný na základě ustanovení § 72 ZP.

15. SKONČENÍ PRACOVNÍHO VZTAHU ZALOŽENÉHO DOHODAMI O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Právní úprava skončení základního pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti je podstatně jednodušší, než jak tomu je u pracovního poměru. Tato právní úprava je obsažena v § 77 odst. 4 ZP. Zákon uvádí, že **není-li sjednán způsob zrušení** tohoto právního vztahu, lze jej zrušit:

- a) **dohodou** smluvních stran ke sjednanému dni,
- b) **výpovědí** danou kteroukoliv smluvní stranou z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně (tento den je prvním dnem výpovědní doby),
- c) **okamžitým zrušením**, které by však muselo být sjednáno (v uvedené dohodě nebo na jiné listině), avšak jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (tj. pro případy uvedené v § 55 a § 56 ZP); není-li možnost okamžitého zrušení sjednána, nelze ji použít.

Podstatné je, že zákon na prvním místě uvádí možnost sjednání způsobu zrušení a postupy dále uvedené – konkrétně pod písmeny b) a c) – jsou v zákoníku práce dány jen podpůrně, pro případ, že není sjednán jiný způsob zrušení právního vztahu (jde tedy o subsidiární použití výslovně uvedených způsobů). Zaměstnavatel tak může v dohodě například sjednat, že právní vztah končí zrušením v dohodnuté, například zrušovací době, která může například činit i 2 nebo 3 dny. Nesmí to být však okamžité zrušení, které je vázáno výslovně na důvody, jež zákoník práce uvádí u pracovního poměru. Tato konstrukce vyplývá z možnosti odchylovat se od zákona (§ 1 odst. 2 OZ a § 4a odst. 2 ZP). Proto je například také možné, aby u výpovědi – viz výše pod písmenem b) – byla sjednána jiná výpovědní doba než 15denní uvedená v zákoně, a to i výrazně kratší. Je pravda, že se v praxi případy sjednání nějakého vlastního způsobu zrušení práce na tyto dohody objevují jen zcela výjimečně, a to zejména vzhledem k tomu, že výpověď lze dát kdykoliv i bez uvedení důvodu a během 15denní výpovědní doby

Jedinou výjimkou je v tomto případě dodatková dovolená podle § 215 ZP. Tato dovolená musí být vždy vyčerpaná, a to přednostně. Za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou nelze poskytnout náhradu mzdy nebo platu, což znamená, že při skončení pracovního poměru právo na tuto dovolenou zaniká bez peněžité náhrady. V praxi k tomu však obvykle nedochází, neboť první dovolená, která se čerpá, je právě dodatková dovolená.

18.2 Vrácení náhrady mzdy nebo platu za přečerpanou dovolenou

Vedle nevyčerpané dovolené může při skončení pracovního poměru nastat též opačný problém, tedy že **zaměstnanec dovolenou přečerpal**. Zákoník práce pojem „přečerpaná dovolená“ nepoužívá, a je proto třeba si jej vymezit. Přečerpáním dovolené se rozumí případy, kdy zaměstnanec vyčerpá více dovolené, než na něj mu v pracovním poměru u zaměstnavatele vzniklo právo. Přečerpaná dovolená sama o sobě není ničím negativním, respektive nelze říci, že je (vždy) chybou zaměstnavatele, že nechal zaměstnance přečerpat dovolenou. Naopak, k přečerpání dovolené dochází běžně proto, že se dovolená čerpá předem, nikoliv zpětně. Jinými slovy – vznik práva na dovolenou zákoník práce podmiňuje odpracováním určitého počtu dní, ale zároveň požaduje, aby zaměstnavatel určil čerpání dovolené tak, aby byla celá dovolená vyčerpaná v kalendářním roce, v němž právo na dovolenou vzniklo.

Proto také zákoník práce zaměstnavateli výslovně umožňuje, aby zaměstnanci určil čerpání dovolené, i když zaměstnanec dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je však možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel tak na počátku kalendářního roku očekává, že zaměstnanec odpracuje dostatečný počet dní, aby mu vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok v celém, nekráceném rozsahu, a podle toho také čerpání dovolené zaměstnanci určuje. Pokud pak oproti původním předpokladům zaměstnavatele zaměstnanci právo na dovolenou v plném rozsahu nevznikne, ale zaměstnanec již dovolenou čerpal, vzniká tzv. přečerpaná dovolená. Tento případ nastává rovněž tam, kde **pracovní poměr zaměstnance netrval do konce kalendářního roku, ale v průběhu roku skončil, přičemž zaměstnanec již v průběhu roku veškerou dovolenou až do konce roku vyčerpal**.

19. PRACOVNÍ VOLNO K VYHLEDÁNÍ NOVÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA

Se skončením pracovního poměru souvisí též jedna důležitá osobní překážka v práci na straně zaměstnance, a to **vyhledání nového zaměstnání**. Právním základem této překážky je § 199 odst. 2 ZP a na jeho základě vydané prováděcí nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále v této podkapitole jen „nařízení“). Příloha nařízení v bodě 11 vymezuje vyhledání nového zaměstnání jako důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance s právem na pracovní volno a podle okolností též na náhradu mzdy nebo platu. Právní předpisy zde zdůrazňují, že zaměstnanec pravděpodobně po skončení pracovního poměru bude nucen si vyhledat nové zaměstnání, a nechce-li se po určitou dobu octnout bez zaměstnání, a tedy bez příjmu, z něž zaměstnanec zpravidla zajišťuje obživu svou a své rodiny, musí si zaměstnanec nové zaměstnání vyhledávat ještě v průběhu trvání stávajícího pracovního poměru tak, aby na sebe v ideálním případě zaměstnání bezprostředně navázala.

Rozsah pracovního volna vymezuje příloha nařízení tak, že přísluší **na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu**. Pracovní volno tedy nepřísluší automaticky na celý půlden, ale jen na dobu nezbytně nutnou. Půlden v týdnu představuje limit, nad nějž již pracovní volno zaměstnanci nepřísluší. Případné volno ve větším rozsahu by si tak zaměstnanec musel dohodnout se zaměstnavatelem, nebo by musel čerpat dovolenou či náhradní volno za práci přesčas nebo ve svátek. Příloha nařízení **umožňuje slučování tohoto volna do delších celků**, například čerpání 2 celých dnů za období 4 týdnů, avšak **jedině se souhlasem zaměstnavatele**. Zaměstnavatel nemusí souhlas poskytnout ani nemusí prokazovat, jaké důvody ho vedly k odmítnutí poskytnutí souhlasu, zda se jednalo o vážné provozní důvody apod.

Celkový rozsah pracovního volna definuje příloha nařízení tak, že volno náleží po dobu **odpovídající výpovědní době v délce 2 měsíců**. Tato doba se tak použije i v případě, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byla v souladu s § 51 odst. 1 ZP sjednána delší výpovědní doba, například tříměsíční nebo šestiměsíční. Ačkoliv tak příloha nařízení výslovně nestanoví,

20. DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ

S právní úpravou skončení pracovního poměru konečně úzce souvisí též právní úprava **doručování písemností** podle § 334 až § 337 ZP. Tato úprava se totiž použije mimo jiné na doručování písemností týkajících se skončení pracovního poměru, včetně odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance. Právní úprava se liší podle toho, zda písemnost doručuje zaměstnavatel, nebo zaměstnanec.

20.1 Doručování písemností zaměstnavatelem

Písemnostmi týkajícími se skončení pracovního poměru pak bude především **dohoda** o rozvázání pracovního poměru (ale též dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti), dále **výpověď** z pracovního poměru (dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti), **okamžité zrušení** pracovního poměru (dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti), **zrušení pracovního poměru ve zkušební době**, ale rovněž **oznámení o trvání** na dalším zaměstnávání nebo na dalším výkonu práce, **odvolání výpovědi** z pracovního poměru, **souhlas s odvoláním výpovědi**, upozornění na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování tzv. pracovní kázně¹⁰⁷⁾ apod. Uvedené písemnosti musí být **zaměstnanci vždy doručeny do vlastních rukou**. Mezi tyto písemnosti však nepatří výzva k nástupu do práce po odpadnutí překážky v práci (například rodičovské dovolené), protože nemá souvislost se skončením pracovního poměru.¹⁰⁷⁾

¹⁰⁷⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. září 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012, podle nějž „*písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou.*“

Zaměstnanci musí být vždy doručeni originál písemnosti. Nestačí, pokud je zaměstnanci originál pouze předložen k seznámení a následně dostane od zaměstnavatele jen fotokopii. Nejvyšší soud totiž již judikoval, že „*písemnost uvedenou v ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce zaměstnavatel nedoručil zaměstnanci do vlastních rukou, jestliže mu jen umožnil, aby*

¹⁰⁷⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 4689/2016.



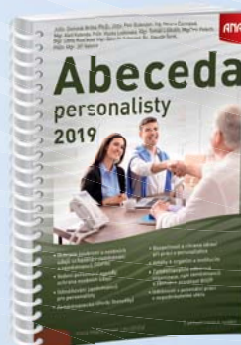
MĚSÍČNÍK
 MZDOVÁ ÚČETNÍ



EDICE
 PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



DVOUMĚSÍČNÍK
 PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
 PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
 ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
 PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

