

Vysokajová / Kahle
Randlová / Hůrka / Doležílek

Zákoník práce

Komentář

4. vydání



Wolters Kluwer
Česká republika

KOMENTÁŘE WOLTERS KLUWER

EDICE KODEX

Zákoník práce

Margerita Vysokajová / Bohuslav Kahle
Nataša Randlová / Petr Hůrka / Jiří Doležilek

Zákoník práce

Komentář

4. vydání



Wolters Kluwer
Česká republika

Vzor citace: Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 800.

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Zákoník práce : komentář / Margerita Vysokajová ... [et al.]. – 4. vyd. – Praha : Wolters Kluwer ČR, 2013. – xxvii, 800 s. – (Komentáře Wolters Kluwer) (Kodex)
ISBN 978-80-7478-015-8

349.2 * (437.3)

– pracovní právo – Česko
– zákony
– komentáře

349 – Pracovní, sociální, stavební právo. Právo životního prostředí [16]

Zákoník práce

Komentář

Margerita Vysokajová, Bohuslav Kahle,
Nataša Randlová, Petr Hůrka, Jiří Doležilek

Právní stav publikace k 1. 4. 2013.

© Wolters Kluwer ČR, a. s., 2013

ISBN 978-80-7357-015-8

www.wkcr.cz, email: knihy@wkcr.cz, tel.: 246 040 400, fax: 246 040 401

Vydává Wolters Kluwer ČR, a. s., U Nákladového nádraží 6, 130 00 Praha 3,
v roce 2013 jako svou 1193. publikaci.

Odpovědná redaktorka Šárka Korečková

Vydání čtvrté

Stran 800

Sazba Cadis Praha

Tisk Serifa s. r. o., Jinonická 80, 150 00 Praha 5

OBSAH

Autoři komentáře	XIII
Seznam použitých zkratk	XIV
Seznam právních předpisů citovaných v komentáři	XVI
Předmluva	XXVII

ZÁKONÍK PRÁCE

§ 1–29	ČÁST PRVNÍ VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ	1
§ 1–5	HLAVA I PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	1
§ 6–12	HLAVA II SMLUVNÍ STRANY ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	17
§ 6	Díl 1 Zaměstnanec	17
§ 7–11	Díl 2 Zaměstnavatel	18
§ 13–15	HLAVA III ZRUŠENA	21
§ 16–17	HLAVA IV ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE	22
§ 18–29	HLAVA V PRÁVNÍ ÚKONY	28
§ 30–73a	ČÁST DRUHÁ PRACOVNÍ POMĚR	41
§ 30–32	HLAVA I POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU	41
§ 33–39	HLAVA II PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU	44
§ 40–47	HLAVA III ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU	66
§ 48–73a	HLAVA IV SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	83
§ 48	Díl 1 Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru	83
§ 49	Díl 2 Dohoda	85
§ 50–54	Díl 3 Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody	88
§ 50–51a	Oddíl 1 Výpověď	88

§ 52	Oddíl 2 Výpověď daná zaměstnavatelem	94
§ 53–54	Oddíl 3 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem	116
§ 55–56	Díl 4 Okamžité zrušení pracovního poměru	121
§ 57–61	Díl 5 Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru	129
§ 62–64	Díl 6 Hromadné propouštění	143
§ 65–66	Díl 7 Další případy skončení pracovního poměru	147
§ 67–68	Díl 8 Odstupné	149
§ 69–72	Díl 9 Neplatné rozvázání pracovního poměru	156
§ 73–73a	Díl 10 Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa	171
§ 74–77	ČÁST TŘETÍ DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	179
§ 78–100	ČÁST ČTVRTÁ PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU	187
§ 78–80	HLAVA I OBECNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DÉLKA PRACOVNÍ DOBY	187
§ 81–87	HLAVA II ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY	198
§ 81	Díl 1 Základní ustanovení	198
§ 85	Díl 2 Pružné rozvržení pracovní doby	203
§ 86–87	Díl 4 Konto pracovní doby	206
§ 88–89	HLAVA III PŘESTÁVKA V PRÁCI A BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA	210
§ 90–92	HLAVA IV DOBA ODPOČINKU	214
§ 90–90a	Díl 1 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny	214
§ 91	Díl 2 Dny pracovního klidu	217
§ 92	Díl 3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu	220
§ 93–93a	HLAVA V PRÁCE PŘESČAS	222
§ 94	HLAVA VI NOČNÍ PRÁCE	228
§ 95	HLAVA VII PRACOVNÍ POHOTOVOST	231
§ 96–99	HLAVA VIII SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DOBĚ ODPOČINKU	235
§ 100	HLAVA IX ZMOCŇOVACÍ USTANOVENÍ	240
§ 101–108	ČÁST PÁTÁ BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	243
§ 101–102	HLAVA I PŘEDCHÁZENÍ OHROŽENÍ ŽIVOTA A ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	243

§ 103–106	HLAVA II POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE, PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE	247
§ 107–108	HLAVA III SPOLEČNÁ USTANOVENÍ	257
§ 109–150	ČÁST ŠESTÁ ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST A SRÁŽKY Z PŘÍJMŮ ZE ZÁKLADNÍHO PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU	261
§ 109–112	HLAVA I OBECNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU A ODMĚNĚ Z DOHODY	261
§ 113–121	HLAVA II MZDA	273
§ 122–137	HLAVA III PLAT	290
§ 138	HLAVA IV ODMĚNA Z DOHODY	310
§ 139	HLAVA V MZDA NEBO PLAT PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE	310
§ 140	HLAVA VI ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST	312
§ 141–144	HLAVA VII SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU, ODMĚNĚ Z DOHODY A ODMĚNĚ ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST	316
§ 145–150	HLAVA VIII SRÁŽKY Z PŘÍJMU Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU	320
§ 145–146	Díl 1 Obecná ustanovení	320
§ 147–150	Díl 2 Pořadí srážek ze mzdy	321
§ 151–190	ČÁST SEDMÁ NÁHRADA VÝDAJŮ V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE	325
§ 151–155	HLAVA I OBECNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADÁCH POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE	325
§ 156–172	HLAVA II POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ NENÍ UVEDEN V § 109 Odst. 3	330
§ 156–164	Díl 1 Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště	330
§ 165	Díl 2 Náhrady při přeložení a dočasném přidělení	341
§ 166–171	Díl 3 Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě	342
§ 172	Díl 4 Náhrady při výkonu práce v zahraničí	348

§ 173–181	HLAVA III POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ JE UVEDEN V § 109 ODS. 3	349
§ 173–174	Díl 1 Obecná ustanovení	349
§ 175–176	Díl 2 Odchytky při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě ...	350
§ 177–178	Díl 3 Náhrada při přijetí a přeložení	352
§ 179–180	Díl 4 Odchytky při poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě	354
§ 181	Díl 5 Náhrady při výkonu práce v zahraničí	357
§ 182–189	HLAVA IV SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O CESTOVNÍCH NÁHRADÁCH	358
§ 190	HLAVA V NÁHRADA ZA OPOTŘEBENÍ VLASTNÍHO NÁŘADÍ, ZAŘÍZENÍ A PŘEDMĚTŮ POTŘEBNÝCH PRO VÝKON PRÁCE ...	367
§ 191–210	ČÁST OSMÁ PŘEKÁŽKY V PRÁCI	369
§ 191–205	HLAVA I PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE	369
§ 191–199	Díl 1 Důležité osobní překážky	369
§ 200–205	Díl 2 Překážky v práci z důvodu obecného zájmu	383
§ 206	HLAVA II SPOLEČNÉ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE	389
§ 207–210	HLAVA III PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE	390
§ 211–223	ČÁST DEVÁTÁ DOVOLENÁ	395
§ 211	HLAVA I ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ	395
§ 212–214	HLAVA II DOVOLENÁ ZA KALENDÁRNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST, VÝMĚRA DOVOLENÉ A DOVOLENÁ ZA ODPRACOVANÉ DNY	396
§ 212–213	Díl 1 Dovolena za kalendářní rok a její poměrná část	396
§ 214	Díl 2 Dovolena za odpracované dny	401
§ 215	HLAVA III DODATKOVÁ DOVOLENÁ	402
§ 216–223	HLAVA IV SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ	404
§ 216	Díl 1 Obecné ustanovení	404
§ 217–219	Díl 2 Čerpání dovolené	406
§ 220	Díl 3 Hromadné čerpání dovolené	412
§ 221	Díl 4 Změna zaměstnání	412
§ 222	Díl 5 Náhrada za dovolenou	413
§ 223	Díl 6 Krácení dovolené	415

§ 224–247	ČÁST DESÁTÁ PÉČE O ZAMĚSTNANCE	419
§ 224–226	HLAVA I PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ	419
§ 227–235	HLAVA II ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ	423
§ 236	HLAVA III STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	438
§ 237–247	HLAVA IV ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ	441
§ 237	Díl 1 Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením	441
§ 238	Díl 2 Pracovní podmínky zaměstnankyň	444
§ 239–241	Díl 3 Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby	445
§ 242	Díl 4 Přestávky ke kojení	451
§ 243–247	Díl 5 Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců	452
§ 248–275	ČÁST JEDENÁCTÁ NÁHRADA ŠKODY	459
§ 248–249	HLAVA I PŘEDCHÁZENÍ ŠKODÁM	459
§ 250–264	HLAVA II ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU	461
§ 250	Díl 1 Obecná odpovědnost	461
§ 251	Díl 2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody	465
§ 252–256	Díl 3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí	467
§ 252–254	Oddíl 1 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	467
§ 255–256	Oddíl 2 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí	479
§ 257–260	Díl 4 Rozsah náhrady škody	482
§ 261–264	Díl 5 Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu	486
§ 265–271	HLAVA III ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU	494
§ 265	Díl 1 Obecná odpovědnost	494
§ 266	Díl 2 Odpovědnost při odvrácení škody	499
§ 267	Díl 3 Odpovědnost na odložených věcech	500
§ 268	Díl 4 Rozsah náhrady škody při obecné odpovědnosti, odpovědnosti při odvrácení škody a odpovědnosti na odložených věcech	503
§ 269–271	Díl 5 Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu ...	504
§ 272–274	HLAVA IV SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU	506
§ 275	HLAVA V ZABEZPEČENÍ PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ	508

§ 276–299	ČÁST DVANÁCTÁ INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ, PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE, RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	509
§ 276–277	HLAVA I ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ	509
§ 278–280	HLAVA II INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ	514
§ 281–285	HLAVA III RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	519
§ 286–287	HLAVA IV PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE	526
§ 288–299	HLAVA V PŘÍSTUP K NADNÁRODNÍM INFORMACÍM	529
§ 300–363	ČÁST TŘINÁCTÁ SPOLEČNÁ USTANOVENÍ	551
§ 300	HLAVA I MNOŽSTVÍ PRÁCE A PRACOVNÍ TEMPO	551
§ 301–304	HLAVA II ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ A VEDOUCÍCH ZAMĚSTNANCŮ VYPLÝVAJÍCÍ Z PRACOVNÍHO POMĚRU NEBO DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR, JINÉ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ, ZVLÁŠTNÍ POVINNOSTI NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ A VÝKON JINÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI	552
§ 305–306	HLAVA III VNITŘNÍ PŘEDPIS	558
§ 307	HLAVA IV MZDOVÁ, PLATOVÁ A OSTATNÍ PRÁVA	560
§ 307a–309	HLAVA V AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ	561
§ 310–311	HLAVA VI KONKURENČNÍ DOLOŽKA	565
§ 312–315	HLAVA VII OSOBNÍ SPIS, POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ A PRACOVNÍ POSUDEK	569
§ 316	HLAVA VIII OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE A OCHRANA OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCE	574
§ 317–319	HLAVA IX ZVLÁŠTNÍ POVAHA PRÁCE NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ, VYLOUČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU A VYSLÁNÍ K VÝKONU PRÁCE NA ÚZEMÍ JINÉHO ČLENSKÉHO STÁTU EVROPSKÉ UNIE	577
§ 320–323	HLAVA X OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ, ORGANIZACÍ ZAMĚSTNAVATELŮ A KONTROLA V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH	584
§ 324	HLAVA XI ZRUŠENA	587

§ 325–328	HLAVA XII ZAJIŠTĚNÍ ZÁVAZKŮ A SMRT ZAMĚSTNANCE	587
§ 329–333	HLAVA XIII ZÁNÍK PRÁVA, VRÁCENÍ NEPRÁVEM VYPLACENÝCH ČÁSTEK A UPLYNUTÍ DOBY	589
§ 334–337	HLAVA XIV DORUČOVÁNÍ.....	592
§ 338–345a	HLAVA XV PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A ZÁNÍK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A PŘECHOD VÝKONU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	598
§ 338–342	Díl 1 Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba	598
§ 343–345a	Díl 2 Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů	618
§ 346	HLAVA XVI ZVLÁŠTNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCŮ S PRAVIDELNÝM PRACOVÍŠTĚM V ZAHRANIČÍ	620
§ 346a–350a	HLAVA XVII ZVLÁŠTNÍ ZÁKAZY A VÝKLAD NĚKTERÝCH POJMŮ	623
§ 351–362	HLAVA XVIII PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK	632
§ 351–353	Díl 1 Obecná ustanovení	632
§ 354	Díl 2 Rozhodné období	633
§ 355	Díl 3 Pravděpodobný výdělek	633
§ 356	Díl 4 Formy průměrného výdělku	634
§ 357–362	Díl 5 Společná ustanovení o průměrném výdělku	634
§ 363	HLAVA XIX USTANOVENÍ, KTERÝMI SE ZAPRACOVÁVAJÍ PŘEDPISY EVROPSKÉ UNIE, A USTANOVENÍ, OD KTERÝCH NENÍ MOŽNÉ SE ODCHÝLIT	642
§ 364–396	ČÁST ČTRNÁCTÁ PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	645
§ 364–394	HLAVA I PŘECHODNÁ USTANOVENÍ	645
§ 364–393	Díl 1 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání	649
§ 365	Oddíl 1 Obecné ustanovení	649
§ 366–368	Oddíl 2 Rozsah odpovědnosti a zproštění se odpovědnosti	651
§ 369–374	Oddíl 3 Druhy náhrad	666
§ 375–379	Oddíl 4 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance	687
§ 380–393	Oddíl 5 Společná a zvláštní ustanovení o odpovědnosti za škodu	693

§ 393a	Díl 2 Použití ustanovení o náhradě mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) a některých dalších ustanovení	711
§ 394	Díl 3 Použití prováděcích právních předpisů	711
§ 395–396	HLAVA II ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	712
Příloha Charakteristiky platových tříd		717
Vybraná ustanovení novel		721
Vybrané související předpisy		725
Věcný rejstřík		759

AUTOŘI KOMENTÁŘE

JUDr. Jiří Doležilek (předseda senátu Nejvyššího soudu České republiky) **judikatura**

doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D. (specialista na pracovní právo, katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze) **§ 1 až 29, § 211 až 223, § 300 až 316, § 320 až 333**

JUDr. Bohuslav Kahle (odborný poradce v oblasti pracovního práva a odměňování, soudní znalec z oboru mezd) **§ 109 až 190, § 346 až 363**

JUDr. Nataša Randlová (advokátka a partnerka advokátní kanceláře Randl Partners, člena aliance Ius Laboris) **§ 78 až 100, § 224 až 247, § 276 až 299, § 319, § 338 až 345**

doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc. (katedra pracovního práva Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze) **§ 30 až 77, § 101 až 108, § 191 až 210, § 248 až 275, § 317 až 318, § 334 až 337, § 364 až 396**

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

předchozí zákoník práce	zákon č. 65/1965 Sb.
zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb. ve znění k 1. 1. 2012
o. s. ř.	zákon č. 99/1963 Sb.
občanský zákoník	zákon č. 40/1964 Sb.
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
EU	Evropská unie
OZP	osoby se zdravotním postižením
BIS	Bezpečnostní informační služba
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí
NKÚ	Nejvyšší kontrolní úřad
ESD	Evropský soudní dvůr
KS	Krajský soud
MS	Městský soud
NS	Nejvyšší soud ČR
NS SSR	Nejvyšší soud SSR
NS ČSR	Nejvyšší soud ČSR
NS ČSSR	Nejvyšší soud ČSSR
NSS	Nejvyšší správní soud

ÚS	Ústavní soud
VS	Vrchní soud
B	Bulletin Nejvyššího soudu ČR (v době do 31. 12. 1992) a Vrchního soudu v Praze (od 1. 1. 1993)
PR	Právní rozhledy
R	Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek
S III	Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovních, občanskoprávních a rodinných (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1980
S IV	Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1986
Sb. NSS	Sbírka rozhodnutí Nejvyššího správního soudu
Sb. ÚS	Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu České republiky
SJ	Soudní judikatura
SR	Soudní rozhledy
SRNS	Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu

Symbol odkazující na § 363:

* odchýlení není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance

SEZNAM PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ CITOVANÝCH V KOMENTÁŘI^{*) **)}

Mezinárodní smlouvy:

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (vyhláška č. 120/1976 Sb.)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 26/1928 Sb., o zavedení metod stanovení minimálních mezd (sdělení č. 439/1990 Sb.)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 29/1930 o nucené nebo povinné práci (sdělení č. 506/1990 Sb.)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95/1949 o ochraně mzdy (sdělení 411/1991 Sb.)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135/1971 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (sdělení č. 108/2001 Sb. m. s.)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 140/1974 o placeném studijním volnu (sdělení č. 491/1990 Sb.)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155/1981 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí (vyhláška č. 20/1989 Sb.)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171/1990 o noční práci (sdělení č. 230/1998 Sb.)

Evropská sociální charta Rady Evropy (sdělení č. 14/2000 Sb. m. s.)

^{*)} Pokud není uvedeno jinak, jsou všechny předpisy uvedené v textu citovány ve znění pozdějších předpisů.

^{**)} Předpisy jsou řazeny následovně:

Mezinárodní smlouvy	Zákony
Předpisy práva Evropských společenství	Nářízení vlády
Ústavní zákony	Vyhlášky
Kodexy	

Předpisy práva Evropských společenství:

Smlouva o založení Evropského společenství

Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy

směrnice Rady 75/117/ES ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

směrnice Rady 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti

směrnice Rady 89/656/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci

směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru

směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru

směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků

směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství

směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

směrnice Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se oblast působnosti směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska

směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

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

směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů

směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců

směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství

směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě

směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců

směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě

směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

směrnice Rady 2006/109/ES ze dne 20. listopadu 2006, kterou se z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska upravuje směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství

směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepřpracované znění)

směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES

Právní předpisy ČR:

ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník

zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád

zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce

zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník

zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád)

zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců

zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru

zákon č. 150/1961 Sb., o náhradách při úrazech a nemocech z povolání

zákon č. 94/1963 Sb., o rodině

zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním

zákon č. 35/1965 Sb., o dílech literárních, vědeckých a uměleckých (autorský zákon)

zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu

zákon České národní rady č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky

zákon č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení

zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů

zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech a zlepšovacích návrzích

zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti

zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby

zákon č. 195/1991 Sb., o odstupném poskytovaném při skončení pracovního poměru

zákon č. 297/1991 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)

zákon č. 519/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje občanský soudní řád a notářský řád

zákon České národní rady č. 550/1991 Sb., o všeobecném zdravotním pojištění

zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku

zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech

zákon České národní rady č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků

zákon České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

zákon České národní rady č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

zákon České národní rady č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

zákon České národní rady č. 6/1993 Sb., o České národní bance

zákon České národní rady č. 37/1993 Sb., o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisů

zákon č. 160/1993 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon České národní rady č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění zákona České národní rady č. 10/1993 Sb., a některé další zákony

zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství

zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

zákon č. 220/1995 Sb., kterým se mění zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu

zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii

zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)

zákon č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách

zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů (zákon o poštovních službách)

zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení)

zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu a o změně některých dalších zákonů (zákon o elektronickém podpisu)

zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu

zákon č. 247/2000 Sb., o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel a o změnách některých zákonů

zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu)

zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích)

zákon č. 289/2002 Sb., kterým se stanoví rozsah a způsob poskytování údajů do Informačního systému o platech

zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta

zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních)

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon)

zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů

zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů

zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců

zákon č. 307/2006 Sb., o evropské družstevní společnosti

zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)

zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů

zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád

zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

nařízení vlády Československé socialistické republiky č. 54/1975 Sb., kterým se provádí zákoník práce

nařízení vlády Československé socialistické republiky č. 223/1988 Sb., kterým se provádí zákoník práce

nařízení vlády České republiky č. 253/1992 Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí

nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí

nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony

nařízení vlády č. 258/1995 Sb., kterým se provádí občanský zákoník

nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

nařízení vlády č. 310/2000 Sb., o některých opatřeních souvisejících s restrukturalizací ocelářského průmyslu

nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků

nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky

nařízení vlády č. 181/2002 Sb., o příspěvku souvisejícím s restrukturalizací ocelářského průmyslu

nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky

nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách)

nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku

nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě

nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí

vyhláška Ústřední rady odborů, ministerstva zdravotnictví a Státního úřadu sociálního zabezpečení č. 7/1962 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o náhradách při úrazech a nemocech z povolání

vyhláška ministerstva spravedlnosti č. 45/1964 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení občanského zákoníku

vyhláška Státního úřadu sociálního zabezpečení č. 102/1964 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení

vyhláška Ústřední rady odborů č. 31/1965 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

vyhláška ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti, Státního sociálního zabezpečení a Ústřední rady odborů č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění

vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 42/1966 Sb., o poskytování léčebně preventivní péče

vyhláška federálního ministerstva vnitra č. 100/1975 Sb., o pravidlech silničního provozu

vyhláška Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu č. 110/1975 Sb., o evidenci a registraci pracovních úrazů a o hlášení provozních nehod (havárií) a poruch technických zařízení

vyhláška ministerstva zdravotnictví České socialistické republiky č. 77/1981 Sb., o zdravotnických pracovnících a jiných odborných pracovnících ve zdravotnictví

vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 39/1993 Sb., o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení

vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají

vyhláška Státního úřadu pro jadernou bezpečnost č. 307/2002 Sb., o radiační ochraně

vyhláška Ministerstva dopravy a spojů č. 30/2001 Sb., kterou se provádějí pravidla provozu na pozemních komunikacích a úprava a řízení provozu na pozemních komunikacích

vyhláška Ministerstva financí č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích

vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 498/2001 Sb., kterou se zrušují některé právní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

vyhláška Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

vyhláška č. 50/2003 Sb., kterou se mění vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

vyhláška č. 393/2004 Sb., kterou se zrušuje vyhláška č. 77/1981 Sb., o zdravotnických pracovnících a jiných odborných pracovnících ve zdravotnictví

vyhláška č. 466/2006 Sb., o bezpečnostní letové normě

vyhláška č. 377/2010 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot

vyhláška č. 379/2011 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2012

vyhláška č. 429/2011 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad

PŘEDMLUVA

Vážení čtenáři,

předkládáme Vám podrobný komentář k zákoníku práce a jeho již čtvrté vydání od nakladatelství Wolters Kluwer ČR. Toto vydání velmi úzce navazuje na předchozí, třetí vydání, které bylo pro velký zájem kompletně vyprodáno. Nakladatelství se tedy rozhodlo udělat i po kratší době než je obvyklé vydání nové, aktualizované.

Komentář byl aktualizován k datu 1. 4. 2013 a přináší tedy více než roční zkušenosti s aplikačními problémy novely zákoníku práce od 1. 1. 2012, jako jsou např. změny ve zkušební době, otázky související se skončením pracovního poměru, čerpání dovolené nebo pracovní doby. Nově v knize naleznete komentář k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Autorský kolektiv je stejně jako v předchozím vydání tvořen ze členů Externí komise expertů pro přípravu novelizace zákoníku práce z roku 2008, zkušených odborníků z praxe, justice i akademické sféry.

Komentář je výbornou pomůckou usnadňující výklad ustanovení, která přináší nejasnosti. Stejně jako v předchozím vydání bylo snahou autorského kolektivu i nadále napsat komentář především pro odborníky, kteří se v praxi každodenně zabývají aplikací zákoníku práce. Tedy nejen pro právníky nebo studenty práv a personalisty, ale i pro další odborníky z praxe, kteří v převážné míře nemají právnické vzdělání.

Aktualizacemi v elektronické podobě, dostupnými na webových stránkách nakladatelství bude prodloužena životnost této publikace až do doby dalšího vydání.

Věříme, že dílo bude opět přijato kladně a stane se praktickou a užitečnou součástí Vašich knihoven.

Vydavatel

ZÁKONÍK PRÁCE

zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006

Změna: 585/2006 Sb., změna: 181/2007 Sb., změna: 261/2007 Sb., 296/2007 Sb., 362/2007 Sb., 357/2007 Sb., změna: 116/2008 Sb., změna: 121/2008 Sb., 126/2008 Sb., změna: 294/2008 Sb., změna: 305/2008 Sb., 382/2008 Sb., 451/2008 Sb., změna: 262/2006 Sb. (viz 55/2010 Sb.m.s.), změna: 320/2009 Sb., změna: 326/2009 Sb., změna: 286/2009 Sb., změna: 306/2008 Sb., 462/2009 Sb., změna: 347/2010 Sb., 377/2010 Sb., 427/2010 Sb., změna: 73/2011 Sb., změna: 180/2011 Sb., změna: 185/2011 Sb., změna: 466/2011 Sb., změna: 341/2011 Sb., 364/2011 Sb., 365/2011 Sb., 367/2011 Sb., 429/2011 Sb., změna: 375/2011 Sb., změna: 167/2012 Sb., změna: 385/2012 Sb., 396/2012 Sb., 399/2012 Sb., 472/2012 Sb.

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

HLAVA I

PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 1

(Základní obsah zákona)

Tento zákon

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zpracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),
- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění¹⁰⁷⁾ a některé sankce za jeho porušení.

Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

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.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.

Směrnice Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se oblast působnosti směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska.

Směrnice Rady 2006/109/ES ze dne 20. listopadu 2006, kterou se z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska upravuje směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

Čl. 13 směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS).

Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).

Směrnice Rady ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (89/656/EHS).

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.

Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.

Čl. 15 směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění).

¹⁰⁷⁾ § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., ve znění zákona č. 305/2008 Sb.

K § 1

1. Úvodní ustanovení vymezuje působnost zákoníku práce. Zákoník práce je základním předpisem pracovního práva, který upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce. Hovoříme o vztazích pracovněprávních. Funkcí a smyslem pracovněprávních předpisů je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Cílem právní úpravy je na jedné straně poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti (organizační funkce), a na druhé straně zajistit zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu práce (ochranná funkce).

2. Pracovněprávní vztah má přitom poněkud specifické postavení i v rámci vztahů soukromoprávních. Jedná se o dlouhodobý osobní vztah dvou subjektů, v němž je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli. Vztah se realizuje neustálým konáním z obou stran. Z vnějšího pohledu je to vztah masově ve společnosti realizovaný, kdy jeho ochromení by ve větším měřítku přineslo negativa zaměstnavateli (utlumení činnosti), zaměstnanci (ztráta příjmu) i samotné společnosti (makroekonomické, fiskální i sociální dopady).

3. Z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance musí existovat autonomie vůle, smluvní volnost i rovnost stran, kdy strany se budou moci svobodně rozhodovat a vlastním právním jednáním nabývat práv a povinností. Na druhou stranu nelze opomenout veřejný zájem na fungování ekonomiky, životní standard obyvatel i sociální rovnováhu ve společnosti. Naplnit tyto cíle není jednoduché.

4. Pracovněprávní vztahy je možné rozdělit do tří skupin – individuální, kolektivní a právní vztahy vznikající na úseku zaměstnanosti. Za individuální pracovněprávní vztahy jsou považovány právní poměry mezi subjekty, které k realizaci svého předmětu činnosti potřebují pracovní sílu subjektu jiného. Individuální pracovněprávní vztahy pak upravují práva a povinnosti subjektu, který práci nabízí, a subjektu, který ji pro něho

za odměnu osobně vykonává. V kolektivních pracovněprávních vztazích jsou naopak upravovány pracovní podmínky zaměstnanců a práva a povinnosti mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců. Vyjma individuálních a kolektivních pracovněprávních vztahů doplňují pracovní právo ještě právní vztahy, které vznikají na úseku zaměstnanosti. Tyto však postrádají soukromoprávní charakter a nejsou obsaženy v zákoníku práce, nýbrž v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

5. Zákoník práce rovněž zpracovává předpisy EU. Jedná se o směrnice EU, které upravují pracovněprávní vztahy, zejména však garantují zaměstnancům v evropském prostoru odpovídající pracovní podmínky a ochranu při práci. Za účelem naplnění pravidel obsažených ve směrnici jsou členské státy povinny je zpracovat (implementovat) do národních právních předpisů, v daném případě do zákoníku práce, a české pracovní právo tak uvést do souladu (harmonizovat) s právní úpravou obsaženou ve směrnici. Ustanovení zákoníku práce, jimiž se zpracovávají předpisy EU, jsou taxativně vymezeny v § 363.

6. Zákoník práce upravuje též některé právní vztahy, které vznikají před vznikem pracovněprávních vztahů (pracovní poměr, právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr). Jedná se zejména o práva a povinnosti smluvních stran před uzavřením pracovního poměru, kdy na jedné straně vystupuje zaměstnavatel a na straně druhé fyzická osoba, která se o práci uchází (§ 30 až 32). Do vzniku pracovněprávního vztahu nelze jejich právní vztah považovat za pracovněprávní.

7. Zákoník práce rovněž upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanci při dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance. Jedná se de facto pouze o povinnost zaměstnance zdržovat se v místě, které určil ošetřující lékař, který vystavil pracovní neschopnost, jako místo, kde má být pracovní neschopnost realizována. Zaměstnavatel přitom může provádět kontrolu dodržování této povinnosti ze strany zaměstnance. Jako sankci za porušení této povinnosti je možné snížit nebo nepřiznat náhradu mzdy nebo místo toho nově rozvázat pracovní poměr výpovědí. Aby byl tento postup z pohledu pozitivního práva možný, vymezuje zákoník práce tyto povinnosti zaměstnance. Toto pojetí je velmi vzdálené soukromoprávnímu charakteru pracovního práva a necitlivě směřuje soukromoprávní vztahy se vztahy veřejnoprávními. Samotné pravidlo, kdy náhradu mzdy v době prvních 21 dnů bude poskytovat zaměstnavatel, obecně akceptovat lze. Pracovní neschopnost je osobní překážka v práci na straně zaměstnance, při níž, stejně jako při dalších osobních překážkách, může náležet náhrada mzdy ze strany zaměstnavatele. Naprosto nekoncepční je však způsob výpočtu náhrady, resp. podmínky pro její poskytování. De facto se jedná o implementaci výpočtu a poskytování sociální dávky nemocenského, které je naprosto odlišné od náhrady mzdy. Smyslem náhrady mzdy je kompenzovat mzdu ušlou v důsledku překážky (snaha průměrným výdělkem poskytnout zaměstnanci takovou mzdu, kterou by získal, pokud by překážka nenastala). Naopak smyslem sociální dávky je solidarita, která má poskytnout práci neschopnému zaměstnanci přiměřenou dávku, která má být dostačující jeho potřebám v nemoci. Zaměstnavatel dále není schopen posuzovat podmínky vzniku nároku spočívající v situaci, ve které si přivodil pracovní neschopnost (opilost, zaviněná účast ve rvačce apod.). V soukromoprávním vztahu je rovněž nepřipustné, aby jeden subjekt

prováděl kontrolu chování jiného subjektu v jeho soukromí po dobu překážky v práci. Překážka v práci suspenduje, přerušuje pracovní závazek, přičemž právo zaměstnavatele řídit a kontrolovat zaměstnance se neuplatní. Absurdní je v této souvislosti sama výpověď, kdy zaměstnavatel bude muset doložit, že zaměstnanec povinnost zdržovat se v místě určení porušil zvláště hrubým způsobem, což není možné provést jinak než monitoringem zaměstnance.

Judikatura:

Základní charakteristikou pracovněprávního vztahu je skutečnost, že osoba vykonává činnost přinášející ekonomickou hodnotu pro jiný subjekt a na základě jeho pokynů a že je za tuto činnost odměňována. (Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. 7. 1986 ve věci 66/85, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, celexové č. 61985CJ0066, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Pracovní smlouvy a další obdobné smlouvy, jejichž předmětem je výkon závislé práce, se liší od ostatních smluv – včetně smluv o poskytování služeb – tím, že vytvářejí trvalé pouto, které do určité míry zapojuje zaměstnance do organizačního rámce podniku zaměstnavatele, a že se váží k místu, kde zaměstnanec vykonává svou činnost, což je rozhodující pro použití kogentních ustanovení předpisů a kolektivních smluv. V důsledku těchto specifíků se soud, v jehož působnosti je činnost podle takové smlouvy vykonávána, považuje za nejvhodnější k rozhodování o sporech, které z této smlouvy mohou vyplývat. (Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 1. 1987 ve věci C-266/85, Hassan Shenavai v. Klaus Kreischer, celexové č. 61985CJ0266, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Související ustanovení:

§ 2 – vymezení závislé práce, § 3 – základní pracovněprávní vztahy, § 6 až 12 – strany pracovněprávního vztahu, § 22 až 29 – kolektivní smlouva, § 30 až 32 – postup před vznikem pracovněprávního vztahu, § 363 – seznam ustanovení, která zapracovávají předpisy Evropské unie a od kterých se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance

Související předpisy:

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, – zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Předpisy práva Evropských společenství:

viz písm. c), seznam předpisů uvedený v zákonné poznámce pod čarou č. 1

§ 1a

Základní zásady pracovněprávních vztahů

V pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady

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

Zásady

1. Ustanovení nově vymezuje přímo v právním předpise pět základních zásad pracovního práva. Základní zásady jsou významným teoretickým východiskem při výkladu a použití dalších zvláštních ustanovení zákoníku práce i regulátorem použití ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Stejně tak je třeba z těchto zásad vyjít při realizaci principu „co není zakázáno, je dovoleno“ a při posouzení, zda je možné se od daného ustanovení odchýlit. Povahu předmětného ustanovení je třeba posuzovat zejména z úhlu naplnění základních zásad pracovního práva. Předmětné zásady tak v žádném případě nelze považovat pouze za proklamativní věty, nýbrž mají klíčový význam pro výklad a aplikaci dalších ustanovení zákoníku práce a občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy.

2. Hlavní zásady vyplývají pro pracovní právo již z principu subsidiarity, zákoník práce v této souvislosti pouze stanoví zásady speciální pro pracovní právo. Tímto vymezením jsou modifikovány obecné zásady občanskoprávní (např. rovnost stran je modifikována zvýšenou ochranou postavení zaměstnance), ostatní přitom jakožto subsidiární jsou účinné i pro právo pracovní.

3. Zásady soukromého práva, které se použijí na pracovněprávní vztahy, jsou především **autonomie vůle**, „**co není zakázáno, je dovoleno**“, **ochrana dobrých mravů**, ***pacta sunt servanda*** (uzavřené smlouvy mají být dodržovány), ***neminem leadere*** (nikoho nepoškozovat), ***bona fides*** (ochrana dobré víry) a ***ignorantia legis non excusat*** (neznalost zákona neomlouvá).

4. Zákoník práce pro pracovní právo definuje tyto své zásady:

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

5. Klíčovou zásadou je zejména zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, jež zařazení je celkem jednoznačné, problematičtější je však její vyjádření. Pracovněprávní vztahy mají jistá specifika oproti jiným soukromoprávním vztahům, smluvní volnost subjektů (dohodou se odchýlit od zákona) je v pracovním právu omezena z důvodu ochrany zaměstnance jako slabší strany právního vztahu. Právní předpis tak často stanoví povinnost chovat se určitým způsobem a neumožňuje odchýlné ujednání, a to ani při souhlasu zaměstnance. Pracovní právo vychází z toho, že svobodná vůle zaměstnance (např. při uzavírání pracovního poměru) může být ekonomicky a sociálně determinována tlakem získat práci. Snahou pracovněprávní normy je vyrovnávat tuto nerovnost právní ochranou nebo zvýhodněním zaměstnance jakožto slabší strany. Cílem by přitom mělo být dosažení rovnováhy, což však není vůbec jednoduché.

6. Vycházíme ze skutečnosti, že pro fyzickou osobu je získání zaměstnání převážně nezbytný předpoklad k uspokojování potřeb svých i osob blízkých. V samotném pracovněprávním vztahu navíc zaměstnanec koná práci v organizační podřízenosti. Jeho

postavení by tak měla být poskytována zvláštní ochrana, a to jak co do pracovních podmínek, tak do zvýšené stability zaměstnání. V duchu této zásady by ustanovení zákoníku práce měla obsahovat úpravu, která garantuje takovéto postavení zaměstnance a měla by být i v tomto směru interpretována.

7. Další nově promítnutou zásadou je řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. V zájmu vyváženosti pracovního práva by měl rovněž zaměstnanec v právním vztahu nést jisté povinnosti a mít obecný osobní závazek se v právním vztahu jistým způsobem chovat. Jeho základním směřováním by měl být řádný výkon práce v souladu se zájmy zaměstnavatele. Řádný výkon práce by měl vycházet z individuálního smluvního ujednání podpořeného dále interními pravidly zaměstnavatele a jeho individuálními pokyny ve vztahu ke konání práce. Uvedená zásada však vede zaměstnance ještě o něco dále, při konání práce a v přímé souvislosti s ním by měl jednat v souladu se zájmy zaměstnavatele (zásada loajality). Za zájmy zaměstnavatele lze považovat úspěšnou realizaci jeho činnosti, dodržování právních předpisů, reprezentaci společnosti navenek, ochranu zdraví a majetku atd. Ostatní zásady víceméně vycházejí z dosavadního pojetí zásad v ustanovení § 13 zákoníku práce, ve znění účinném před 1. 1. 2012.

Judikatura:

Vyloučení malých zaměstnavatelů z národního systému ochrany zaměstnanců před nespravedlivým propuštěním, v jehož důsledku nebudou takoví zaměstnavatelé povinni platit kompenzaci v případě sociálně nespravedlivého propuštění nebo nést náklady sporu v řízeních, která se nespravedlivého propuštění zaměstnanců týkají, není státní podporou podle článku 92 odst. 1 Smlouvy¹.

Ve vztahu k podmínce propuštění podle článku 2 odst. 1 a článku 5 odst. 1 směrnice 76/207 princip rovného zacházení nebrání použití vnitrostátních předpisů, které při stanovení, zda se na zaměstnavatele vztahuje systém ochrany před nespravedlivým propuštěním, neberou v potaz zaměstnance, jejichž pracovní doba nepřesahuje 10 hodin týdně nebo 45 hodin měsíčně, pokud není stanoveno, že zaměstnavatelé, kteří nemusí systém aplikovat, nezaměstnávají mnohem větší počet žen než mužů. I v takovém případě by takový předpis mohl být legitimní z objektivních důvodů, které se nevztahují k pohlaví zaměstnanců, pokud by jeho cílem bylo zmírnit zátěž na malé zaměstnavatele. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 30. 11. 1993 ve věci C-189/91, Petra Kirsammer-Hack v. Nurhan Sidal, celexové č. 61991CJ0189, <http://eur-lex.europa.eu/>**)

S ohledem na cíle směrnice 76/207 její článek 5 odst. 1 zakazuje propuštění transsexuálního zaměstnance z důvodu souvisejícího se změnou pohlaví dotčené osoby. Protože zákaz diskriminace na základě pohlaví je základním lidským právem, nelze omezit rozsah směrnice pouze na diskriminaci založenou na příslušnosti k určitému pohlaví. Směrnice musí dopadat i na diskriminaci založenou na změně pohlaví, protože taková diskriminace ve své podstatě, ačkoli ne výlučně, vyplývá z pohlaví dané osoby. Propuštění zaměstnance z důvodu, že podstoupil nebo se chystá podstoupit změnu pohlaví, je nerovným zacházením s takovou osobou v porovnání s příslušníky pohlaví, mezi něž zaměstnanec patřil před zákrokem. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 30. 4. 1996 ve věci C-13/94, P. v. S. a Cornwall County Council, celexové č. 61994CJ0013, <http://eur-lex.europa.eu/>**)

Je věcí vnitrostátního soudu, aby zajistil plný účinek obecné zásady nediskriminace na základě věku tím, že nepoužije žádné ustanovení vnitrostátního práva, jež je s touto zásadou v rozporu, a to i v případě, že lhůta k provedení uvedené směrnice ještě neuplynula. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie**

¹ Nyní ve smyslu ustanovení čl. 87 odst. 1 Smlouvy o založení Evropského společenství.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – vymezení závislé práce, § 33 a násl. – pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru, § 73 až 77 – odvolání vedoucího zaměstnance, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, § 81 a násl. – rozvržení pracovní doby, § 301 a násl. – základní povinnosti zaměstnanců

Související předpisy:

čl. 9 a hlava IV. Listiny základních práv a svobod, – § 2 až 4 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

§ 2

(Vymezení závislé práce)

(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) 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.

K § 2

1. Ustanovení vymezuje předmět pracovního práva, tzv. závislou práci. Jedná se o činnost, kterou pracovní právo upravuje a jak stanoví zákoník práce v § 3, jedná-li se mezi subjekty o vztah, jehož předmětem je činnost, která má znaky závislé práce, musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu.

2. Závislá práce je vymezena těmito znaky:

- organizační podřízenost zaměstnance (subordinace),
- osobní výkon práce zaměstnance dle pokynů zaměstnavatele,
- práce konaná jménem zaměstnavatele.

3. Pro závislou práci v rozporu s činností samostatně výdělečnou je typická nadřízenost a podřízenost subjektů, kteří práci vykonávají. Výkon práce je tak konán způsobem a dle pokynů dávaných zaměstnavatelem, který také průběžně práci řídí a kontroluje. Zaměstnanec tak dle pokynů koná druhově určenou opakující se činnost. Při závislé práci je práce vykonávána jménem zaměstnavatele.

4. Pro identifikaci, zda se jedná o závislou práci, a tedy potažmo o pracovněprávní vztah, je třeba rozlišovat znaky závislé práce a podmínky (povinnosti), za nichž má být konána. Zákoník práce tak nově nejprve závislou práci definuje, jakožto práci konanou osobně zaměstnancem ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Dále již stanoví podmínky, za nichž musí být vykonávána, jedná se o povinnost, že tato závislá práce musí být konána za odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě.

5. Právní úprava ponechává zcela na vůli smluvních stran, zda pro vzájemnou spolupráci zvolí vztah pracovněprávní nebo naopak jiný soukromoprávní vztah, který se řídí předpisy občanského nebo obchodního práva. Ve vazbě na ustanovení § 3 ZP však platí, že bude-li předmětem daného vztahu činnost, která naplňuje znaky práce závislé, uvedené v tomto ustanovení, jedná se o pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který se řídí zákoníkem práce.

Judikatura:

Ustanovení komunitárního práva vztahující se na volný pohyb zaměstnanců se vztahují i na občany členského státu, kteří pracují na území jiného členského státu za odměnu nižší, než která se v takovém státě považuje za životní minimum. Není důležité, zda takový zaměstnanec svůj příjem doplňuje dalším příjmem, aby dosáhl hranice životního minima, nebo zda vystačí s příjmem, který takového minima nedosahuje, pokud práci vykonává skutečně a opravdově.

Důvody, které mohou vést zaměstnance z jednoho členského státu k hledání práce v jiném členském státě, nejsou významné při posuzování jeho práva vstoupit a pobývat na území jiného členského státu, pokud tam skutečně a opravdově vykonává nebo zamýšlí vykonávat práci. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 23. 3. 1982 ve věci 53/81, D. M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie, celexové č. 61981CJ0053, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Pokud občan jednoho členského státu jako zaměstnanec na území druhého členského státu vykonává skutečně a opravdově práci, pak mu skutečnost, že žádá o finanční podporu z veřejných prostředků takového členského státu, aby doplnil svůj příjem z uvedené práce, nemůže bránit ve využití výhod, které mu poskytují komunitární předpisy o volném pohybu zaměstnanců. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. 6. 1986 ve věci 139/85, R. H. Kempf v. Staatssecretaris van Justitie, celexové č. 61985CJ0139, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Pojem „pracovník“ v článku 48 Smlouvy² má komunitární význam a musí být vykládán v souladu s objektivními kritérii, která charakterizují pracovněprávní vztah odkazem na práva a povinnosti dotčených osob. Základní charakteristikou pracovněprávního vztahu je skutečnost, že zaměstnanec vykonává činnost přinášející ekonomickou hodnotu pro jiný subjekt, podle jeho pokynů a za odměnu. Povaha právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem není z hlediska aplikace článku 48 Smlouvy podstatná. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. 7. 1986 ve věci 66/85, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, celexové č. 61985CJ0066, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Pojem „pracovník“ v článku 48 Smlouvy³ má komunitární význam. Pokud jde o skutečný a opravdový výkon činnosti s ekonomickou hodnotou, nemá pro posouzení, zda se jedná o pracovníka, význam úroveň výkonnosti, zdroj odměny za práci ani povaha právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Činnost vykonávanou podle vnitrostátních předpisů, která má za cíl poskytnout práci za účelem udržení, znovuzískání nebo rozvoje pracovních schopností osoby, která z důvodu vnějších okolností není schopna přijmout zaměstnání za běžných podmínek, nelze považovat za skutečnou a opravdovou ekonomickou činnost, pokud je jejím důvodem pouze rehabilitace nebo znovuzapojení uvedené osoby. Z toho důvodu nelze občana členského státu zaměstnaného v takovém programu v jiném členském státě považovat pouze na tomto základě za pracovníka pro účely článku 48 odst. 1 Smlouvy⁴. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 31. 5. 1989 ve věci 344/87, I. Bettray v. Staatssecretaris van Justitie, celexové č. 61987CJ0344, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

² Nyní v ustanovení čl. 39 Smlouvy o založení Evropského společenství.

³ Nyní ve smyslu čl. 39 Smlouvy o založení Evropského společenství.

⁴ Nyní ve smyslu čl. 39 odst. 1 Smlouvy o založení Evropského společenství.

Článek 2 Smlouvy o EHS⁵ musí být vykládán tak, že činnosti vykonávané členy náboženské obce jako součást obchodních činností takového společenství jsou ekonomickou činností, pokud lze služby, které společenství poskytuje svým členům, nahlížet jako nepřímé protiplnění poskytované za opravdovou a skutečnou práci. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 5. 10. 1988 ve věci 196/87, Udo Steymann v. Staatssecretaris van Justitie**, celexové č. 61987CJ0196, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Pojem pracovníka ve smyslu článku 48 Smlouvy⁶ předpokládá, že osoba vykonává po za určitou stanovenou dobu služby pro jiný subjekt a na základě jeho pokynů, za což dostává odměnu. Na tuto charakteristiku nemá vliv skutečnost, že pracovník, který je v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, je zároveň členem odborové organizace spolu s ostatními pracovníky. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. 12. 1991 ve věci C-179/90, Merci convenzionali porto di Genova SpA v. Siderurgica Gabrielli SpA**, celexové č. 61990CJ0179, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Členský stát nesplní povinnosti, které pro něj vyplývají z článku 49 ES⁷, když stanoví právní domněnku zaměstnaneckého poměru u umělců, kteří jsou poskytovateli služeb usazenými ve svém členském státě původu, kde obvykle poskytují obdobné služby, právní domněnku předpokládající podřízení režimu sociálního zabezpečení zaměstnaných osob, jakož i režimu placené dovolené.

Sociální ochrana poskytovatelů služeb může v zásadě patřit mezi naléhavé důvody obecného zájmu, které mohou odůvodnit omezení volného pohybu služeb. Právní předpisy použitelné v oblasti sociálního zabezpečení uvedených poskytovatelů služeb jsou nicméně předmětem koordinace Společenství, podle které dotčení umělci požívají sociálního zabezpečení, které upravuje jejich členský stát původu, takže dotčený členský stát nemá oprávnění k tomu, aby je podřídil vlastním režimu sociálního zabezpečení. Pokud jde o právo na placenou dovolenou pro poskytovatele služeb, je obtížně slučitelné s konceptem nezávislé činnosti.

Krom toho nemůže být dotčené opatření odůvodněno cílem boje proti zastírané práci, jelikož okolnost, že umělci jsou zpravidla najímáni občasně a na krátká období různými organizátory představení, nemůže sama o sobě zakládat obecné podezření na zastíranou práci. Je tomu tak tím spíše, že dotčení umělci jsou uznáni jako poskytovatelé služeb usazení ve svém členském státě původu, kde obvykle poskytují obdobné služby. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 6. 2006 ve věci C-255/04, Komise Evropských společenství v. Francouzská republika**, celexové č. 62004J0255, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Činnost profesionálního sportovce není jednoduše podřaditelná pod pojem „závislá práce“ ve smyslu zákoníku práce. Nelze proto vyloučit uzavírání i jiných než pracovních smluv mezi sportovci a jejich kluby. (NSS 2 Afs 16/2011)

Související ustanovení:

§ 1a – základní zásady, § 3 – základní pracovněprávní vztahy, § 6 až 12 – strany pracovněprávního vztahu, § 248 až 275 – náhrada škody, § 363 – seznam ustanovení, která zapracovávají předpisy Evropské unie a od kterých se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance, § 365 až 393 – odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

⁵ Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství.

⁶ Nyní ve smyslu čl. 39 Smlouvy o založení Evropského společenství.

⁷ Smlouva o založení Evropského společenství.

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.²⁾ Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

²⁾ Například zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

K § 3

1. Ustanovení vymezuje pravidlo, dle něhož závislá práce definovaná v § 2 musí být vykonávána jen v základním pracovněprávním vztahu. Koná-li tak fyzická osoba osobně práci, která má znaky práce závislé, pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu, musí tuto činnost vykonávat ve vztahu pracovněprávním (není možné konat např. na základě smlouvy o dílo nebo jiného smluvního typu dle občanského nebo obchodního zákoníku). Za pracovněprávní budou tyto vztahy považovat i státní orgány ve vazbě na otázky daňové nebo sociálně pojistné, stejně jako v individuálním sporu soud.

2. Za základní pracovněprávní vztahy se považují pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

Příklad:

Zaměstnavatel se dohodl s fyzickou osobou, že pro něho bude vykonávat instala-térské práce po dobu 3 měsíců. Budou-li tyto činnosti vykonávány fyzickou osobou osobně, jménem zaměstnavatele, zcela v jeho organizační podřízenosti, pod jeho vedením, kdy mu bude určováno, jakou práci, jakým způsobem a v jakém časovém úseku bude vykonávat, načež práce bude konaná pod kontrolou zaměstnavatele, jedná se o práci závislou. Tato práce musí být konána v základním pracovněprávním vztahu (pracovní poměr, právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr). Zaměstnavatel je potom povinen poskytnout zaměstnanci k této práci nástroje a materiál, určit mu dobu a místo, kde bude práci konat. Práce musí být konána na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Pokud by však činnost byla vykonávána fyzickou osobou samostatně na základě obecného zadání (tzv. subdodávka) za využití vlastních nástrojů, přičemž odměnu za dílo by netvořila pouze cena práce, ale i ostatních nákladů, je možné takovouto činnost realizovat na základě občanskoprávního nebo obchodněprávního vztahu (např. smlouva o dílo).

Související ustanovení:

§ 2 – vymezení závislé práce

§ 4

(Vztah k občanskému zákoníku)

Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

K § 4

1. Ustanovení vymezuje vztah zákoníku práce a občanského zákoníku, a to na principu tzv. subsidiarity.

2. Již Ústavní soud svým nálezem tento princip zavedl jako obecný princip soukromoprávních vztahů. Na pracovněprávní vztahy tak použijeme občanský zákoník vždy, pokud nelze použít ustanovení zákoníku práce. Na pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci se tak podle nového zákoníku práce při promítnutí nálezu Ústavního soudu za určitých předpokladů a v určitém rozsahu použijí ustanovení občanského zákoníku. Základním pravidlem pro použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy je, že ustanovení občanského zákoníku se použijí tehdy, jestliže zákoník práce použít nelze.

3. Občanský zákoník se tak použije na pracovněprávní vztahy:

- nevylučuje-li to výslovně zákoník práce,
- nemá-li zákoník práce použitelnou úpravu,
- použití v souladu se zásadami pracovního práva (§ 1a).

Související ustanovení:

§ 1a – základní zásady, § 4a – vyloučená ustanovení občanského zákoníku, § 4b – odchylná úprava práv a povinností v pracovněprávních vztazích

Související předpisy:

zejména § 1 až 4, § 6, § 10, § 18 až 20j, § 22 až 40, § 41 až 45, § 48 až 51, § 100 až 103, § 106 až 107, § 110 až 113, § 122, § 451 až 459, § 488 až 494, § 497 až 498, § 511, § 516 až 534, § 544 až 545, § 558 až 575, § 577 až 578, § 580 až 581, § 584 až 587 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, – a rozsudek Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 (č. 116/2008 Sb.)

§ 4a

(Vyloučená ustanovení občanského zákoníku)

(1) Pro pracovněprávní vztahy se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky.

(2) Smluvní pokuta smí být dohodnuta jen, stanoví-li to tento zákon.

K § 4a

1. Ustanovení omezuje aplikaci principu subsidiarity občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Zákoník práce v tomto ustanovení kogentně vylučuje použití některých institutů občanského zákoníku na pracovní právo.

2. Pracovněprávní vztah má přitom v rámci vztahů soukromoprávních velmi specifické postavení. Jedná se o dlouhodobý osobní vztah dvou subjektů, v němž je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli. Vztah se realizuje neustálým konáním z obou stran.

3. Vycházejí ze specifické povahy pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jsou tak omezeny nebo vyloučeny některé instituty práva občanského, v nichž dochází k uplatnění individuální autonomie vůle, přičemž je zároveň oslabena ochrana slabší strany nebo dochází k ingerenci třetích osob do tohoto vztahu.

4. Dané ustanovení vylučuje použití občanskoprávních institutů na pracovněprávní vztahy, pokud se jedná o:

- úpravu smlouvy ve prospěch třetí osoby,
- zadržovací právo,
- vymíněné odstoupení od smlouvy,
- společné závazky a práva,
- smlouvu s přesnou dobou plnění,
- postoupení pohledávky.

5. Použitím institutu zadržovacího práva, vymíněného odstoupení od smlouvy a postoupení pohledávky v pracovněprávním vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem by nebyla v dostatečné míře realizována ochranná funkce pracovního práva, potažmo by nedocházelo k naplnění zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance [§ 1a písm. a)]. V rámci jednání o uzavření pracovního poměru by byli zaměstnanci pod ztrátou pracovní příležitosti vystaveni akceptaci pracovní smlouvy předložené zaměstnavatelem obsahující odstoupení od této smlouvy z uvedených důvodů, stejně jako smluvní pokutu. Rovněž postoupení pohledávky, stejně jako smlouva ve prospěch třetí osoby by oslabilo postavení zaměstnance v pracovněprávním vztahu, v němž zaměstnanec požívá jisté míry ochrany, stejně jako garanci sociálního standardu.

6. Obsahem základních pracovněprávních vztahů jsou toliko dva subjekty, zaměstnavatel a zaměstnanec, jimž je pro osobní výkon závislé práce za odměnu svěřováno zákoníkem práce specifické postavení, a to v právech i povinnostech, včetně odpovědnosti. Nebylo by tedy správné, aby do postavení některé ze smluvních stran pracovněprávního vztahu vstupoval nebo přistupoval subjekt cizí. Rovněž institut smlouvy ve prospěch třetí osoby z toho pohledu není v souladu s podstatou pracovněprávního vztahu, potažmo ani s jeho zásadami. Výkon práce pro třetí osobu, resp. zajištění pracovní příležitosti je ve stávající úpravě řešeno tzv. agenturním zaměstnáváním (§ 308 a 309) a tento návrh počítá s možností dočasného přidělení zaměstnance přímo jeho zaměstnavatelem. Takovéto „postoupení“ zaměstnance je s ohledem na úpravu lidských práv řešeno specifickými instituty v souladu s právem EU.

7. Aplikace zadržovacího práva by nepřiměřeně oslabila ochranu postavení zaměstnance při výkonu práce. Zaměstnanec koná práci v organizační podřízenosti zaměstnavatele, který určuje podmínky, za nichž bude zaměstnanec práci konat. V této souvislosti je zaměstnanec povinen před výkonem práce odložit do moci zaměstnavatele své osobní věci, a to i takové, které má běžně u sebe. Po celou dobu výkonu práce zaměstnanec tyto věci ztrácí ze své moci, ve prospěch zaměstnavatele. Zaměstnavatel tak z důvodu svého postavení v pracovním poměru získává přiměřenou výhodu pro aplikaci zadržovacího práva.

8. Použití institutu společných závazků a práv by na pracovněprávní vztahy bylo rovněž nevhodné. Tyto jsou postaveny na osobním vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a mají převážně hvězdovitý charakter, při němž koná pro zaměstnavatele stejnou práci větší počet zaměstnanců, kteří jsou ve stejném postavení, jejich výběr však záleží toliko na zaměstnavateli bez možnosti samotných zaměstnanců aplikovat svoji autonomii vůle. Společné a nerozdílné plnění stejně jako odpovědnost by tak oslabovaly nejen ochranu zaměstnance, ale i jeho svobodu vůle při volbě společně odpovědných osob.

9. Institut fixní smlouvy nenachází uplatnění v pracovněprávních vztazích, neboť tyto mají v rámci pojmenovaných smluvních typů speciálně upravenou možnost jednostranného rozvázání nebo mají takový charakter, kdy se jejich jednostranné rozvázání bez zákonného nebo sjednaného důvodu nepřipouští, přičemž je preferováno jejich skončení dohodou, splněním nebo skončením vztahu základního.

Související ustanovení:

§ 1a – základní zásady, § 4 – vztah k občanskému zákoníku, § 4b – odchylná úprava práv a povinností v pracovněprávních vztazích, § 18 až 21 – právní úkony

Související předpisy:

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. Vyloučená ustanovení občanského zákoníku: § 50 – smlouva ve prospěch třetí osoby, § 175 až 180 – zadržovací právo, § 497 – vymíněné odstoupení od smlouvy, § 511 až 515 – společné závazky a práva, § 518 – smlouva s přesnou dobou plnění, § 524 až 530 – postoupení pohledávky

§ 4b

(Princip „co není zakázáno, je dovoleno“)

(1) Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

(3) Odchylná úprava práv v pracovněprávních vztazích (§ 307) nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako

nejméně nebo nejvýše přípustné, není-li v § 116, § 118 odst. 1 a § 122 odst. 2 stanoveno jinak.

K § 4b

1. Ustanovení zákoníku práce vymezuje pro pracovní právo stěžejní princip „co není zakázáno, je dovoleno“. Princip „co není zakázáno, je dovoleno“ vychází z obecné soukromoprávní autonomie vůle, resp. smluvní volnosti. Princip výrazně posiluje smluvní volnost v pracovněprávních vztazích a flexibilitu při zaměstnávání vůbec. Subjektům je v pracovněprávních vztazích umožněno jednání, které není právním předpisem zakázáno nebo kde z povahy ustanovení nebude patrné, že se od něho není možné odchýlit.

2. Práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upraveny odchýlně od tohoto zákona, jestliže to zákon neomezuje (nazakazuje). Platí tak, že subjekty mohou v pracovněprávních vztazích konat vše, co jim zákon nezakazuje. Flexibilní pojetí tohoto principu je však bohužel vzápětí výrazně omezeno širokým výčtem kogentních ustanovení, od nichž se není možné odchýlit. Ustanovení přináší tři okruhy omezení principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Jedná se o:

- (i) zákonný zákaz,
- (ii) povahu ustanovení,
- (iii) ustanovení implementující právo EU.

3. První kategorií norem, od nichž se není možné odchýlit, jsou kategorické zakazující normy, resp. normy, které svým obsahem výslovně zakazují určité jednání subjektů. Rozpoznání tohoto typu norem by nemělo v praxi způsobovat problémy, měly by být patrné zákazovým imperativem, tj. zejména používáním slovních spojení jako např. „je zakázáno, nesmí se, není dovoleno“ atd.

4. Většinu kogentních norem je však třeba poznat z jejich povahy, kdy zákonodárce za pomoci interpretačních pravidel dává najevo, zda se jedná o právní normu, od níž není možné se odchýlit, či nikoliv. Za kogentní právní normu je možné považovat takovou, která připouští pouze jediný, a to navržený způsob řešení. Právní věta bude používat slov jako „jen, pouze, výlučně“ (např. § 3). Povahu ustanovení je dále třeba zjistit výkladem, při němž je třeba vyjít ze smyslu, cíle a účelu daného ustanovení, resp. cíle, účelu a funkce zákoníku práce a pracovního práva. Takovýto teleologický výklad není nikterak jednoduchý, je třeba vycházet z organizační a na druhé straně ochranné funkce pracovního práva. Při výkladu lze vyjít ze zásad pracovního práva. Za ustanovení, od nichž se není možné odchýlit z důvodu jejich povahy, je možné považovat rovněž statusové věci, tj. ustanovení upravující postavení účastníků – § 6 až 12 zákoníku práce a ustanovení upravující náhradu škody (§ 248 až 275, § 365 až 393).

5. Poslední kategorií omezení principu „co není zakázáno, je dovoleno“ je výčtové ustanovení § 363, které taxativně vyjmenovává ustanovení, od nichž je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Jedná se o harmonizační ustanovení, jimiž se do našeho právního řádu implementovalo právo EU, obsažené ve směrnici ES. Odchylení ve prospěch zaměstnance v tomto směru není na překážku, neboť ze strany Směrnic se jedná o minimální míru ochrany zaměstnance, která odchýlením v jeho prospěch nebude narušena.

Příklad:

Zaměstnavatel se dohodl se zaměstnancem v pracovní smlouvě, že při rozvázání pracovního poměru dohodou poskytne zaměstnanci odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, a to bez ohledu na důvod rozvázání. Dále bylo v pracovní smlouvě dohodnuto, že výpovědní doba činí jeden měsíc a na zaměstnance se nevztahuje ochrana před výpovědí dle § 53. Pokud se odstupného týče, dle § 67 odst. 1 stanoví zaměstnavateli povinnost („zaměstnanci přísluší“) poskytnout odstupné nejméně ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů (při trvání pracovního poměru alespoň 2 roky). Při posouzení možnosti odchýlení je třeba zhodnotit, zda to neomezuje zákon v tomto ustanovení. Omezení by mohlo přicházet v úvahu z hlediska povahy ustanovení. Vzhledem ke skutečnosti, že není uvedeno, že by odstupné příslušelo „jen“, „pouze“, „výlučně“ při organizačních změnách, lze ho poskytnout i v jiných případech. Od zákonné povinnosti se lze odchýlit ve prospěch zaměstnance, což v tomto případě je splněno (při takovémto skončení pracovního poměru by mu nenáleželo ze zákona žádné odstupné). Přípustné je tak poskytnout i dvojnásobek průměrného výdělku, neboť dikce „nejméně trojnásobek“ se týká minimálního požadavku pouze pro organizační důvody.

Pokud se však týká dalších ujednání v pracovní smlouvě, výpovědní dobu nelze zkrátit pod 2 měsíce, neboť ustanovení § 51 stanoví, že musí být dlouhá „nejméně“ 2 měsíce. Rovněž tak není možné vyloučit ochranu dle § 53, neboť je zde kogentní zákaz v podobě „zaměstnavatel nesmí“.

Judikatura:

Z povahy ustanovení zákona vyplývá, že se od něj nelze odchýlit, zpravidla tehdy, je-li tu základní právo účastníka pracovněprávního vztahu nebo obecně aprobovaný veřejný zájem, které svou naléhavostí vyžadují, aby bylo ustanovení zákona nařizující (zakazující) určité chování (jednání) respektováno vždy všemi účastníky pracovněprávních vztahů a aby proto byla vyloučena případná autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů. (NS 21 Cdo 732/2011)

Související ustanovení:

§ 1a – základní zásady, § 3 – základní pracovněprávní vztahy, § 4a – vyloučená ustanovení občanského zákoníku, § 6 až 12 – zaměstnanec, § 16 až 21 – rovné zacházení a zákaz diskriminace, právní úkony, § 363 – seznam ustanovení, která zapracovávají předpisy Evropské unie a od kterých se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance

Související předpisy:

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

§ 5

(Veřejná funkce a členství v družstvu)

(1) Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce se tento zákon vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy.

(2) Jestliže je veřejná funkce vykonávána v pracovním poměru, řídí se tento pracovní poměr tímto zákonem.

(3) Pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se řídí tímto zákonem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak³⁾.

³⁾ § 226 obchodního zákoníku.

K § 5

1. Ustanovení vymezuje vztah zákoníku práce ke zvláštním právním předpisům, které upravují zvláštní druhy zaměstnání. Jedná se o určení pravidel a míry použití zákoníku práce na pracovní podmínky těchto osob. Zvláštní právní předpisy upravují např. výkon veřejné funkce, pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy, pracovněprávní vztahy justičních a právních čekatelů, státních zástupců, koncipientů, úředníků územně samosprávných celků, akademických a pedagogických pracovníků. Ve většině případů je zákoník práce považován za obecný právní předpis, přičemž zvláštní zákon obsahuje speciální úpravu.

Související předpisy:

§ 226 odst. 2 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, – zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, – zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, – 111/1998 Sb., o vysokých školách, – zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, – zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků

HLAVA II

SMLUVNÍ STRANY ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Díl 1

Zaměstnanec

§ 6

Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

K § 6

1. Ustanovení řeší způsobilost fyzické osoby stát se zaměstnancem, vymezuje tak zákonné požadavky kladené na fyzickou osobu, která má konat závislou práci v pracovněprávních vztazích.

2. Fyzická osoba se může stát zaměstnancem, pokud má způsobilost k právům a povinnostem a způsobilost k právním úkonům. Obě způsobilosti přitom nabývá dosažením patnáctého roku věku. Uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti tak může fyzická osoba jako zaměstnanec nejdříve dovršením patnáctého roku věku. Jako den nástupu do práce přitom může být sjednán den, kdy tato osoba ukončí povinnou školní docházku (jedná se o znemožnění kolize zaměstnání a povinné školní docházky). Dnem, který je sjednán jako den nástupu do práce, vzniká pracovní poměr.

3. Zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům tento zákon neupravuje, na základě principu subsidiárního použití občanského zákoníku se použijí ustanovení § 10 občanského zákoníku.

Příklad:

Zaměstnavatel se dne 28. 5. sešel s žákem středního odborného učiliště, který tento den slaví 15 narozeniny, povinnou školní docházku však ukončí až dne 30. 6. téhož roku, a to za účelem uzavření pracovního poměru. Pracovní smlouva může být uzavřena již ode dne 28. 5., nicméně den nástupu do práce může být sjednán až po 30. 6., po ukončení povinné školní docházky.

Související ustanovení:

§ 34 – obsah pracovní smlouvy

Související předpisy:

§ 10 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Díl 2

Zaměstnavatel

§ 7

Zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.

K § 7

1. Ustanovení vymezuje zaměstnavatele, jakožto subjekt pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatelem je fyzická nebo právnická osoba, pro niž koná zaměstnanec osobně závislou práci, neboli osoba, která zaměstnává zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Jak již vyplývá z definice závislé práce, vystupuje zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

Související předpisy:

§ 18 až 20h, § 20j zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

§ 8

zrušen

§ 9

(Zaměstnavatel stát)

Za Českou republiku (dále jen „stát“)⁶⁾ v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu⁷⁾, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu (§ 3) zaměstnance zaměstnává.

⁶⁾ § 6 a 7 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

⁷⁾ § 3 a 51 zákona č. 219/2000 Sb.

K § 9

1. Ustanovení upravuje postavení státu v pracovněprávních vztazích. Česká republika je v pracovněprávních vztazích považována za právnickou osobu, na níž se stejně jako na jiné zaměstnavatele mají v pracovněprávních vztazích aplikovat soukromoprávní předpisy. Za stát jedná v pracovněprávních vztazích jeho organizační složka a způsob jednání upravuje zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

Související předpisy:

zákon č. 2/1969 Sb., kompetenční zákon, – zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

§ 10

(Způsobilost zaměstnavatele)

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.

K § 10

1. Ustanovení vymezuje způsobilost zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích. Způsobilost je vlastnost osoby mít práva a povinnosti v právních vztazích a vlastním právním jednáním je nabývat. V případě zaměstnavatele je třeba rozlišovat mezi fyzickou a právnickou osobou. Fyzická osoba nabývá způsobilosti k právům a povinnostem (právní subjektivitě) již narozením. Znamená to, že fyzická osoba již od narození může být zaměstnavatelem, může vlastnit podnik i se zaměstnanci. Způsobilost k právním úkonům, tj. způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a povinností, získá fyzická osoba až dosažením 18 let věku. Jednat jako zaměstnavatel vůči zaměstnancům je tak možné až od 18 let.

2. Právnická osoba nabývá způsobilost k právům a povinnostem i způsobilost k právním úkonům dnem jejího zřízení.

3. Zbavení a omezení způsobilosti k právním úkonům zákoník práce neupravuje, na základě principu subsidiarity se použije ustanovení § 10 občanského zákoníku.

Příklad:

Zaměstnavatel fyzická osoba zemřel a zanechal jednoho syna ve věku 8 let. Nebránil-li tomu zvláštní povaha podnikání, stává se syn zaměstnavatelem vzhledem ke své způsobilosti k právům a povinnostem, nicméně jednat v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel může až dosažením 18 let věku. Do této doby bude muset být v pracovněprávních vztazích zastoupen zákonným zástupcem.

Související předpisy:

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, – rozsudek Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 (č. 116/2008 Sb.), – § 186 až 193 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu

§ 11

(Vedoucí zaměstnanci)

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 státu.

K § 11

1. Ustanovení obsahuje definici vedoucího zaměstnance. Vedoucí zaměstnanec jedná v pracovněprávních vztazích vůči jemu podřízenému zaměstnanci jménem zaměstnavatele. Za vedoucího zaměstnance se považuje zaměstnanec, který na základě rozhodnutí zaměstnavatele řídí práci jemu podřízených zaměstnanců. V kompetenci každého zaměstnavatele tak je stanovit hierarchickou organizační strukturu na vertikálním principu, z níž bude vyplývat nadřízenost a podřízenost jednotlivých zaměstnanců od ředitele společnosti až po řadového zaměstnance.

2. Předmětné vymezení vedoucího zaměstnance je rozhodné zejména pro možnost sjednání delší zkušební doby (§ 35), sjednání mzdy, včetně práce přesčas (§ 114) a pro výši náhrady škody při společné odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování (§ 260).

Judikatura:

Vedoucím zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 9 odst. 3 zákoníku práce⁸ je pouze zaměstnanec, kterému je na základě pověření zaměstnavatele podřízen nejméně jeden další zaměstnanec, jemuž je v rozsahu pověření oprávněn průběžně a soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny; tyto podmínky nesplňuje

⁸ Nyní ve smyslu ustanovení § 11.

zaměstnanec, kterému je ve vztahu k zaměstnancům zaměstnavatele svěřeno oprávnění jednorázovým opatřením zastavit výkon určité činnosti pro případ, dojde-li v budoucnu k předpokládané situaci, o níž není předem jisto, kdy vznikne a zda vůbec nastane. (NS 21 Cdo 1527/2003, R 96/2006)

Pro posouzení, zda se jedná o vedoucího zaměstnance, není podstatné (určující), jakým způsobem je jeho funkce (pracovní místo) formálně označena, nýbrž zda jsou mu podřízeni zaměstnanci, jimž je oprávněn vydávat závazné pokyny. Pro posouzení postavení zaměstnance z tohoto hlediska je rozhodující, zda stav nadřízenosti funkce zastávané zaměstnancem vůči jiným funkcím je konstituován právním předpisem anebo vnitřním organizačním předpisem upravujícím organizační strukturu zaměstnavatele; při splnění této podmínky není právní postavení vedoucího zaměstnance dotčeno, jestliže pracovní místa, která jsou mu podle organizačního předpisu (organizačního aktu řízení) podřízena, fakticky (ještě) nejsou obsazena. (NS 21 Cdo 1863/2003, SRNS, sešit č. 28, str. 54)

Související předpisy:

§ 10 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, – zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, – zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

nadpis vypuštěn

§ 12

zrušen

HLAVA III

zrušena

§ 13

zrušen

§ 14

zrušen

§ 15

zrušen

ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE*

§ 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2)* V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon¹⁰⁸⁾.

(3)* Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

¹⁰⁸⁾ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

K § 16

1. Ustanovení rozvádí zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Ze zásady obecně vyplývá, že zaměstnavatel musí po celou dobu zacházet se zaměstnanci stejně, nikoho z nich neznevýhodňovat ani nezvýhodňovat z důvodu diskriminačních znaků. Úplné dodržení této zásady však není při účelné realizaci pracovněprávního vztahu možné, ustanovení § 16 tak stanoví zákonné výjimky z této zásady. Z povahy pracovněprávních vztahů jsou ze zásadního dodržování rovného zacházení se zaměstnanci a ze zákazu diskriminace připuštěny výjimky, kdy lze mezi zaměstnanci činit rozdíly. Jedná se však pouze o případy, kdy tak stanoví zákon, nebo jestliže pro takové nerovné zacházení existuje věcný důvod spočívající v povaze práce, tj. z povahy pracovní činnosti, kterou zaměstnanec vykonává, vyplývá, že je dán věcný důvod, jenž představuje rozhodující požadavek pro výkon dané práce a je pro výkon této práce nezbytný.

2. Zákoník práce právní úpravu rovného zacházení blíže neupravuje a odkazuje na zvláštní zákon.

Judikatura:

Zákaz diskriminace z důvodu národnosti v ekonomických činnostech, které mají povahu úplatného zaměstnání nebo práce za odměnu, se vztahuje na veškerou práci nebo služby bez ohledu na přesnou

povahu právního vztahu, v jehož rámci jsou takové činnosti vykonávány. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. 12. 1974 ve věci 36/74, B. N. O. Walrave a L. J. N. Koch v. Association Union cycliste internationale, Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie and Federación Española Ciclismo, celexové č. 61974CJ0036, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

V souladu s třetím odstavcem článku 189 Smlouvy⁹ je směrnice závazná pro členské státy, kterým je určena, pokud jde o její zamýšlený výsledek, ponechává však na vnitrostátních úřadech rozhodnutí, jakou formou a způsobem výsledku dosáhnout. Právní předpisy členského státu tak nemohou být při transpozici zásady rovného zacházení podle článku 5 směrnice 76/207 do národního právního systému kritizovány, pokud bude ve vztahu k nejdůležitějším pracovním podmínkám přijata řada konkrétních ustanovení a ostatní pracovní podmínky budou podřazeny všeobecnému ustanovení, které je pokrývá. To neplatí, pokud se prokáže, že účelu směrnice nebylo dosaženo. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 26. 10. 1983 ve věci 163/82, Komise Evropských společenství v. Italská republika, celexové č. 61982CJ0163, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

S ohledem na zásadní význam zásady rovného zacházení pro muže a ženy musí být článek 1 odst. 2 směrnice 76/207, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, který z působnosti směrnice vylučuje otázky sociálního zabezpečení, vykládán restriktivně, pokud jde o přístup k zaměstnání a o pracovní podmínky. Z toho plyne, že výjimka ze zákazu diskriminace z důvodu pohlaví uvedená v článku 7 odst. 1 písm. a) směrnice 79/7, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, se vztahuje pouze na stanovení důchodového věku pro účely poskytování starobního důchodu a na možné dopady na další dávky sociálního zabezpečení.

Článek 5 odst. 1 směrnice 76/207 musí být vykládán tak, že všeobecná politika propouštění zaměstnanců zahrnující propouštění žen výhradně na základě skutečnosti, že dosáhly věku, v němž mají právo podat žádost o důchod, přičemž důchodový věk je podle národního práva odlišný pro muže a ženy, zakládá diskriminaci z důvodu pohlaví a je v rozporu se směrnicí. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 26. 2. 1986 ve věci 152/84, M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), celexové č. 61984CJ0152, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Článek 2 odst. 3 směrnice 76/207, který připouští výjimky z práva na rovné zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání a o pracovní podmínky, musí být vykládán restriktivně. Ochrana žen, kterou směrnice prostřednictvím výjimek zajišťuje, nezahrnuje ochranu před riziky a nebezpečím, která se týkají všech ozbrojených policistů a nikoli pouze žen jako takových. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 5. 1986 ve věci 222/84, Marguerite Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, celexové č. 61984CJ0222, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Zaměstnavatel přímo porušuje zásadu rovného zacházení stanovenou v článku 2 odst. 1 a článku 3 odst. 1 směrnice Rady 76/207/EHS, pokud odmítne uzavřít pracovní smlouvu s těhotnou uchazečkou, která splňuje požadavky pro danou práci, jestliže je jeho odmítnutí odůvodněno pouze možnými negativními dopady zaměstnávání těhotné ženy.

Skutečnost, že se o danou práci neucházel žádný muž, není rozhodující. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 8. 11. 1990 ve věci C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, celexové č. 61988CJ0177, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Důkazní břemeno při dokazování existence diskriminace z důvodu pohlaví, které v zásadě leží na zaměstnanci, který se domnívá, že je obětí takové diskriminace, a který zahájil proti zaměstnavateli soudní řízení, lze přenést, pokud je to nezbytné pro zachování efektivních nástrojů pro realizaci zásady rovného odměňování v případě takového zaměstnance.

⁹ Nyní dle čl. 249 odst. 3 Smlouvy o založení Evropského společenství.

Pokud tedy statistika, která je podle národního soudu významná a která může sloužit jako důkaz, odhalí znatelný rozdíl v odměňování dvou srovnatelných povolání, z nichž jedno je téměř výhradně vykonáváno ženami a druhé zejména muži, je takový zaměstnavatel podle článku 119 Smlouvy povinen prokázat, že je tento rozdíl založen na objektivních důvodech, které nesouvisejí s diskriminací z důvodu pohlaví.

Skutečnost, že výše odměny ve dvou rovnocenných povoláních, z nichž jedno vykonávají téměř výhradně ženy a druhé zejména muži, byla stanovena kolektivním vyjednáváním, které pro každou z uvedených profesních skupin probíhalo samostatně bez diskriminačních faktorů v rámci dané skupiny, nebrání zjištění očividné diskriminace, pokud výsledky takového jednání ukazují, že je se dvěma skupinami zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele a ve stejné odborové organizaci zacházeno rozdílně. Zaměstnavatel je v takovém případě povinen doložit, že nedošlo k porušení článku 119 Smlouvy¹⁰. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 27. 10. 1993 ve věci C-127/92, Dr. Pamela Mary Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health, celexové č. 61992CJ0127, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Článek 2 odst. 3 a článek 5 odst. 1 směrnice 76/207, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, neumožňuje stanovení národní úpravy, která brání zhodnocení doby nepřítomnosti zaměstnankyně na pracovišti z důvodu čerpání mateřské dovolené a tím i možnosti jejího povýšení v zaměstnání. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 30. 4. 1998 ve věci C-136/95, Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) v. Evelyne Thibault, celexové č. 61995CJ0136, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Na osobu, která byla propuštěna svým zaměstnavatelem výlučně z důvodu nemoci, se nevztahuje obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě zdravotního postižení stanovený směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Zákaz diskriminace v oblasti propouštění na základě zdravotního postižení, stanovený v čl. 2 odst. 1 a čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78, brání propouštění na základě zdravotního postižení, které není s ohledem na povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu odůvodněno skutečností, že dotčená osoba není kvalifikovaná, schopná a k dispozici pro výkon podstatných funkcí svého pracovního místa.

Nemoc jako taková nemůže být považována za důvod doplňující důvody, na základě kterých směrnice 2000/78 zakazuje jakoukoli diskriminaci. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 7. 2006 ve věci C-13/05, Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA, celexové č. 62005CJ0013, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Článek 141 ES¹¹ musí být vykládán tak, že v případě, že použití kritéria počtu odsloužených let jako činitele přispívajícího k určení odměny má za následek rozdíly v odměně za stejnou nebo rovnocennou práci mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, které musejí být zahrnuty do srovnání, vzhledem k tomu, že použití kritéria počtu odsloužených let je zpravidla způsobilé dosáhnout legitimního cíle odměnit nabytou zkušenost, která zaměstnanci umožňuje, aby lépe plnil své úkoly, zaměstnavatel nemusí zvlášť prokazovat, že použití tohoto kritéria je způsobilé dosáhnout uvedeného cíle co se týče daného zaměstnání, ledaže zaměstnanec předloží skutečnosti, které jsou způsobilé vzbudit závažné pochybnosti v tomto ohledu. Je tudíž povinností zaměstnavatele, aby prokázal, že to, co je zpravidla pravda, a sice že počet odsloužených let jde ruku v ruce se zkušeností a že zaměstnanci umožňuje, aby lépe plnil své úkoly, je rovněž pravda, co se týče dotčeného zaměstnání.

¹⁰ Nyní čl. 141 Smlouvy o založení Evropského společenství.

¹¹ Smlouva o založení Evropského společenství.

Článek 141 ES¹² musí být vykládán tak, že v případě, že použití kritéria počtu odsloužených let jako činitele přispívajícího k určení odměny má za následek rozdíly v odměně za stejnou nebo rovnocennou práci mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, které musejí být zahrnuty do srovnání, pokud je pro určeni odměny používán systém klasifikace prací založený na hodnocení práce, která má být vykonána, není nezbytné prokázat, že zaměstnanec, vzatý individuálně, nabyt během rozhodného období zkušenost, která mu umožnila lépe plnit jeho práci. Naopak je třeba vzít objektivně v úvahu povahu práce, která má být vykonána. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. 10. 2006 ve věci C-17/05, B. F. Cadman v. Health & Safety Executive**, celexové č. 62005CJ0017, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Zákaz jakékoliv diskriminace na základě věku, jak jej zavedla směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jaká je dotčena v původním řízení, která považuje za platné doložky o povinném odchodu do důchodu obsažené v kolektivních smlouvách, jež jako jediné podmínky stanoví to, aby pracovník dosáhl věkové hranice pro odchod do důchodu stanovené vnitrostátním právem na 65 let a aby splňoval ostatní podmínky nároku na starobní důchod příspěvkového typu stanovené v oblasti sociálního zabezpečení, pokud

- uvedené opatření, i když je založeno na věku, je v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem souvisejícím s politikou zaměstnanosti a trhem práce, a
- prostředky zavedené k dosažení tohoto cíle obecného zájmu se nezdají být pro tento účel nepřiměřené, a nikoli nezbytné.

(**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 16. 10. 2007 ve věci C-411/05, Félix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA**, celexové č. 62005CJ0411, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Článek 141 ES¹³ musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě v oblasti odměňování úředníků, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která jednak definuje hodiny práce přesčas odpracované jak úředníky zaměstnanými na plný úvazek, tak úředníky zaměstnanými na částečný úvazek jako hodiny, které tito úředníci odpracují nad rámec své individuální pracovní doby, a jednak stanoví za tyto hodiny nižší sazbu odměny, než je hodinová sazba odměny za hodiny odpracované v rámci individuální pracovní doby, takže úředníci zaměstnaní na částečný úvazek jsou odměňováni méně než úředníci zaměstnaní na plný úvazek, co se týče hodin, které odpracují nad rámec své individuální pracovní doby, a až do výše počtu hodin, které je povinen odpracovat úředník zaměstnaný na plný úvazek v rámci své **pracovní doby, v případě, že:**

- mezi všemi pracovníky podléhajícími uvedeně právní úpravě je dotčen značně vyšší procentní podíl žen než mužů, a
- rozdílné zacházení není odůvodněno objektivními faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.

(**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 6. 12. 2007 ve věci C-300/06, Ursula Voß v. Land Berlin, informační systém ASPI**)

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a zejména její článek 1, čl. 2 odst. 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) musí být vykládány v tom smyslu, že zákaz přímé diskriminace, který stanoví, není omezen pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy. Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem, který sám není zdravotně postižen, zachází méně příznivým způsobem, než zachází, zacházel nebo by zacházel s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a je-li prokázáno, že nepříznivé zacházení, jemuž je tento zaměstnanec vystaven, se zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové zacházení v rozporu se zákazem přímé diskriminace zakotveným v uvedeném čl. 2 odst. 2 písm. a).

¹² Smlouva o založení Evropského společenství.

¹³ Smlouva o založení Evropského společenství.

Směrnice 2000/78, a zejména její článek 1 a čl. 2 odst. 1 a 3, musí být vykládány v tom smyslu, že zákaz obtěžování, který stanoví, není omezen pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy. Je-li prokázáno, že nežádoucí chování naplňující znaky obtěžování, jemuž je vystaven zaměstnanec, který sám není zdravotně postižen, souvisí se zdravotním postižením jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové chování v rozporu se zákazem obtěžování zakotveným v uvedeném čl. 2 odst. 3. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 7. 2008 ve věci C-303/06, S. Coleman v. Attridge Law a Steve Law, celexové č. 62006CJ0303, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Článek 39 odst. 2 ES¹⁴ brání tomu, aby v rámci nahrazení pracovní smlouvy na dobu určitou o výkonu činnosti výměnného lektora pracovní smlouvou na dobu neurčitou o výkonu činnosti jazykového spolupracovníka a odborníka v oblasti mateřského jazyka bylo osobě, která se nachází v situaci žalobkyně v původním řízení, odmítnuto uznat práva, jichž nabyla od data prvního přijetí do pracovního poměru, s důsledky pro odměnu, zohlednění počtu odpracovaných let a hrazení příspěvků na sociální zabezpečení zaměstnavatelem, zatímco tuzemskému pracovníku, který se nachází ve srovnatelné situaci, by tato práva uznána byla. Vnitrostátnímu soudu přísluší ověřit, zda tomu tak je ve věci v původním řízení. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 5. 2008 ve věci C-276/07, Nancy Delay v. Università degli studi di Firenze, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), informační systém ASPI)**

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS), a zejména zákaz výpovědi těhotných zaměstnankyň stanovený v čl. 10 bodě 1 této směrnice musí být vykládány v tom smyslu, že se nevztahují na zaměstnankyni, která podstoupí oplodnění *in vitro*, jestliže v den, kdy dostala výpověď, byla vajíčka dané zaměstnankyně již oplozena spermiemi jejího partnera, takže existovala vajíčka oplodněná *in vitro*, avšak tato vajíčka ještě nebyla přenesena do její dělohy.

Článek 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, brání propuštění zaměstnankyně, která je za okolností, jaké nastaly v původním řízení, v pokročilém stadiu oplodnění *in vitro*, totiž po odběru folikulární tekutiny a před bezprostředním přenesením vajíček oplodněných *in vitro* do její dělohy, jestliže se prokáže, že výpověď je založena především na skutečnosti, že dotyčná osoba podstoupila uvedenou léčbu. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 26. 2. 2008 ve věci C-506/06, Sabine Mayr v. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, celexové č. 62006CJ0506, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Vnitrostátní právní úprava může odůvodnit diskriminaci zaměstnanců z důvodu věku, jestliže před stavuje nezbytný, přiměřený a rozumný prostředek k dosažení legitimního cíle sociální politiky. Cíle v obecném zájmu se odlišují od důvodů čistě individuálních, které jsou vlastní situaci zaměstnavatele, jako je např. snížení nákladů či zlepšení konkurenceschopnosti. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 5. 3. 2009 ve věci C-388/07, The Queen, na žádost The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) v. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, celexové č. 62007CJ0388, PR č. 11/2009, str. 416)**

Ustanovení 2 body 6 a 7 rámcové dohody o rodičovské dovolené, uzavřené dne 14. prosince 1995, která je obsažena v příloze směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby v případě, že zaměstnavatel bez závažného důvodu a dodržení výpovědní doby jednostranně ukončí pracovní smlouvu na dobu neurčitou uzavřenou s pracovníkem zaměstnaným na plný pracovní úvazek v období, kdy tento pracovník čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, bylo odstupné, které je nutné tomuto

¹⁴ Smlouva o založení Evropského společenství.

pracovníkovi zaplatit, stanoveno na základě sníženého platu, který pobírá v okamžiku, kdy dojde k propuštění. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 22. 10. 2009 ve věci C-116/08, Christel Meerts v. Proost NV, informační systém ASPI**)

Zásada zákazu diskriminace na základě věku zakotvená v článku 21 Listiny a konkretizovaná směrnicí Rady 2000/78 ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, konkrétně pak články 2 a 6 odst. 1 této směrnice, musí být vykládány v tom smyslu, že zakazují takové opatření upravené v kolektivní smlouvě, jako je opatření dotčené v původním řízení, které stanoví, že v rámci každé platové třídy se stupeň základního platu zaměstnance ve veřejné službě k okamžiku jeho nástupu do zaměstnání určuje na základě jeho věku. V této souvislosti skutečnost, že právo Unie uvedené opatření zakazuje a že toto opatření je obsaženo v kolektivní smlouvě, neporušuje právo na sjednávání a uzavírání kolektivních smluv zaručené článkem 28 Listiny základních práv Evropské unie.

Článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, jakož i článek 28 Listiny základních práv Evropské unie musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání opatření stanovenému v kolektivní smlouvě, jako je opatření dotčené v původním řízení ve věci C297/10, které nahrazuje systém odměňování zavádějící diskriminaci na základě věku systémem odměňování na základě objektivních kritérií, a zároveň po přechodnou a omezenou dobu zachovává určité diskriminační účinky prvního systému s cílem zajistit přechod stávajících zaměstnanců k novému systému beze ztrát na jejich příjmech. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 8. 9. 2011 ve spojených věcech C-297/10 a C-298/10, Sabine Hennigs v. Eisenbahn-Bundesamt a Land Berlin v. Alexander Mai, celexové č. 62010CJ0297, <http://eur-lex.europa.eu/>**)

Související ustanovení:

§ 1a – základní zásady, § 17 – ochrana před diskriminací, § 110 – zásada rovného odměňování

Související předpisy:

– zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, – čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, – § 4 odst. 2 až 9 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, – zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

§ 17

(Ochrana před diskriminací)

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

K § 17

1. Ustanovení odkazuje v konstrukci právních prostředků proti porušování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace na antidiskriminační zákon.

Související předpisy:

– zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, – čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, – § 4 odst. 2 až 9 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, – zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

HLAVA V

PŘÁVNÍ ÚKONY

§ 18

(Neplatnost právních úkonů)

(1) Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v § 19 stanoveno jinak.

(2) Neplatnosti právního úkonu pro vady jeho obsahu se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám.

K § 18

1. Ustanovení vymezuje relativní neplatnost právních úkonů, pokud jde o vadu obsahu právního úkonu. Relativní neplatnost je obecným důsledkem vady právního úkonu. Pouze v případech, kdy vada ve svých důsledcích přesahuje zájem toliko smluvních stran, jedná se o neplatnost absolutní (viz odkaz na § 19).

2. Institut neplatnosti právních úkonů v pracovním právu je předmětem častých změn, které neprospívají stabilitě pracovněprávních vztahů. Původní zákoník práce fungoval na principu absolutní neplatnosti právních úkonů, nový zákoník práce zavedl naopak neplatnost relativní s výjimkou úkonů, jimiž vzniká základní pracovněprávní vztah, kde byla ponechána neplatnost absolutní. Tuto výjimku však zrušil Ústavní soud.

3. Absolutní neplatnost nastává bez dalšího ze zákona a soud k ní přihlíží z úřední povinnosti. Rozhodnutí soudu nebo prohlášení takové neplatnosti má pouze deklaratorní povahu s účinky *ex tunc*. Absolutně neplatný právní úkon existuje, ale právní účinky nevyvolá. Při relativní neplatnosti se naopak musí ten, kdo byl vadným úkonem dotčen, dovolat. Právní úkon existuje, považuje se do té doby za platný a vyvolává právní účinky. Teprve dovoláním u této relativní neplatnosti nastává stejná situace jako u neplatnosti absolutní. Nález Ústavního soudu s účinností od 14. 4. 2008 zavedl plnou relativní neplatnost právních úkonů. Stávající občanský zákoník však vychází obecně z neplatnosti absolutní, relativní zakotvuje pouze ve vyjmenovaných případech. Naopak návrh nového občanského zákoníku již počítá primárně s neplatností relativní, zejména pokud se neplatnosti obsahu právního úkonu týká. V této spletnosti a nestabilitě jde právní úprava vstříc novému občanskému zákoníku.

4. V otázce neplatnosti obsahu právního úkonu platí obecně neplatnost relativní, kdy pouze smluvní strana má možnost se neplatnosti pro obsahovou vadu dovolat. Výjimkou jsou případy, kdy vada právního úkonu svým charakterem přesahuje pouhý zájem dotčených smluvních stran a dotýká se zájmů společnosti, v takto vyjmenovaných případech je stanovena neplatnost absolutní (viz § 19).

Judikatura:

Relativní neplatnosti pracovněprávního úkonu je oprávněn dovolat se ve tříleté objektivní promlčecí lhůtě vždy jen ten z účastníků, kdo je právním úkonem dotčen ve svých právech a povinnostech a současně neplatnost nezpůsobil sám; učiní tak vždy jen proti účastníkům (druhému z účastníků) dotčeného právního úkonu buď za řízení před soudem nebo jiným orgánem, nebo i mimo rámec takového řízení (mimosoudně).

Nebyla-li relativní neplatnost uplatněna, má to též za následek, že důvod neplatnosti, i kdyby byl založen na porušení kogentního ustanovení zákona, se nemůže prosadit a že právní vztahy účastníků se nadále řídí tímto – objektivně vzato vadným – právním úkonem; tento právní stav přitom musí respektovat i soud či jiný orgán. (NS 21 Cdo 2362/2009, SJ č. 6/2011, str. 444)

Neplatný pracovněprávní úkon, který obsahuje náležitosti jiného právního úkonu, který je platný, se prosadí v právních vztazích (tedy dojde k tzv. konverzi pracovněprávního úkonu ve smyslu ustanovení § 41a obč. zák.) pouze za předpokladu, je-li z okolností, za nichž byl učiněn, zřejmé, že vyjadřuje vůli jednajících osoby, tedy – řečeno jinak – že odpovídá tomu, co jednající sledoval neplatným pracovněprávním úkonem. (NS 21 Cdo 4355/2009)

Přijal-li zaměstnanec od zaměstnavatele plnění na základě neplatného pracovněprávního úkonu, jde o bezdůvodné obohacení, které je povinen zaměstnavateli vydat, jen jestliže zaměstnanec způsobil neplatnost pracovněprávního úkonu výlučně sám. (NS 21 Cdo 891/2010)

Platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn. (NS 21 Cdo 4322/2010)

Neplatnost pracovněprávního úkonu může být zaměstnanci na újmu jen tehdy, způsobil-li ji výlučně sám; v případě, že neplatnost způsobil výlučně zaměstnavatel, nebo že byla způsobena oběma účastníky pracovněprávního vztahu, není zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu, která by mu případně následkem neplatného pracovněprávního úkonu vznikla, a nejde u něj ani o bezdůvodné obohacení. (NS 21 Cdo 3249/2010)

Související ustanovení:

§ 19 až 21 – další případy neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích

Související předpisy:

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, – rozsudek Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 (č. 116/2008 Sb.)

nadpis vypuštěn

§ 19

(Absolutní neplatnost právních úkonů)

Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu,

- a) který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně,**
- b) který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou,**
- c) který zavazuje k plnění od počátku nemožnému,**
- d) který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů,**

- e) který odporuje dobrým mravům,
- f) kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv,
- g) k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.

K § 19

1. Ustanovení je taxativním výčtem vad pracovněprávních úkonů, které mají za následek absolutní neplatnost předmětného právního úkonu nebo jeho části. Za absolutně neplatný by tak byl považován úkon, který:

- není učiněn vážně (rozvázání pracovního poměru učiněné v žertu),
- činí osoba k tomuto právnímu úkonu nezpůsobilá (pracovní smlouva uzavřená osobou mladší 15 let)
- je v rozporu se zákonem a zároveň nejsou naplněny základní zásady (pracovní poměr, jehož předmětem je poskytování sexuálních služeb),
- kterým se předem vzdává svých práv (ujednání v pracovní smlouvě, kterým se zaměstnanec vzdává předem cestovních náhrad).

Související ustanovení:

§ 18, § 20 až 21 – další případy neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích

Související předpisy:

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

§ 20

(Forma právních úkonů)

(1) Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní.

(2) Nebyl-li právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah (§ 3), učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním.

(3) Jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva jsou pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné.

K § 20

1. Ustanovení vymezuje neplatnost právního úkonu pro vadu jeho formy. Za vadu formy lze považovat nedodržení zákonem požadované písemné formy.

2. V případě jednostranných právních úkonů a kolektivní smlouvy platí neplatnost absolutní. V případě dvoustranných právních úkonů je třeba vycházet z účelu požadavku písemné formy pro daný právní úkon, stejně jako z okolností, za nichž k vadě formy

došlo. Jsou-li porušeny základní zásady pracovního práva, lze usuzovat na absolutní neplatnost právního úkonu, v ostatních případech by se jednalo většinou o neplatnost relativní.

3. Smluvní strany dále mohou souhlasně projevenou vůlí tento nedostatek zhojit (konvalidovat) a dodatečně tak provést právní úkon ve formě písemné, a to s účinky *ex tunc* (zpětně). Tento postup na základě konsensu stran je však možný pouze u dvoustranných právních úkonů, jednostranné právní úkony přitom takto zhojit nebude možné.

4. Jistou výjimkou jsou zde dvoustranné právní úkony, jimiž se zakládá nebo mění základní pracovněprávní vztah (pracovní smlouva a její změna, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce). Tedy právní úkony, které zakládají právní vztah spočívající v pravidelném faktickém naplňování, který není možné po jisté době faktické realizace zpětně zahladit. V případě těchto právních úkonů, však v zájmu ochrany postavení zaměstnance a garance faktického stavu, není možné, aby se po započetí plnění bylo možné neplatnosti pro nedostatek formy dovolat.

Příklad:

Zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem dne 30. 3. ústní pracovní smlouvu, přičemž se dohodnou na podstatných náležitostech pracovního poměru. Den nástupu do práce je sjednán na 1. 4. V předmětné situaci by se v případě nedostatku formy jednalo o neplatný právní úkon, pokud však zaměstnanec započne konat práci, kterou mu zaměstnavatel přidělil, nebo se smluvní strany ve vzájemném souladu chovají dle norem zákoníku práce, dáváje najevo, že pracovní poměr trvá, nemůže se kterákoliv z nich neplatnosti pracovní smlouvy pro nedostatek formy dovolat.

5. Pokud se týká vyjádření požadavku písemné formy právního úkonu, platí koncepce využívaná v občanském zákoníku. Požaduje-li zákon, aby právní úkon měl písemnou formu, pod sankcí neplatnosti, postačuje pouze, pokud uvede, že musí být písemný, není již dále třeba vždy uvádět formulku „jinak je neplatný“.

Příklad:

Pokud je pracovní smlouva nebo dohoda o provedení práce, resp. dohoda o pracovní činnosti uzavřena ústně, není možné, aby se po zahájení realizace vzájemného vztahu (započetí výkonu práce) zaměstnavatel nebo zaměstnanec dovolal neplatnosti pro nedostatek formy a tím tento vztah zpětně zrušil. Zrušení ve zkušební době provedené ústně bude absolutně neplatné, bez možnosti zhojení, neboť se jedná o jednostranný právní úkon.

Související ustanovení:

§ 18 až 19, § 21 – škoda při neplatnosti právního úkonu

§ 21

(Škoda při neplatnosti právního úkonu)

Vznikne-li pro neplatnost právního úkonu škoda, odpovídá se za ni podle tohoto zákona.

K § 21

1. Ustanovení s ohledem na speciální úpravu důsledků vady právních úkonů stanoví, že vznikne-li v důsledku neplatnosti právního úkonu smluvní straně základního pracovněprávního vztahu škoda, odpovídá za ni ten, kdo tuto škodu způsobil (druhá strana základního pracovněprávního vztahu) dle zákoníku práce.

Související ustanovení:

§ 18 až 20 – neplatnost právních úkonů v pracovněprávních vztazích

Související předpisy:

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, – zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, – rozsudek Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 (č. 116/2008 Sb.)

nadpis vypuštěn

§ 22

(Kolektivní smlouva)

Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.

K § 22

1. Pokud se týká pracovních podmínek většího počtu zaměstnanců, je možné o nich vyjednávat mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců. Za zástupce zaměstnanců je považována odborová organizace a rada zaměstnanců. Rada zaměstnanců však nemá právní subjektivitu a nemůže vystupovat v právních vztazích. Právo zakládat, měnit nebo rušit práva zaměstnanců má toliko odborová organizace a může tak činit pouze v kolektivní smlouvě, nikoliv v jiných dohodách se zaměstnavatelem.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – vymezení závislé práce, § 23 až 29 – kolektivní smlouva, § 276 až 299 – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Související předpisy:

zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, – zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

(1) V kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.

(2) Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.

(3) Kolektivní smlouva je

- a) podniková, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,
- b) vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů¹⁰⁾ a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

(4) Postup při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně řešení sporů mezi smluvními stranami, upravuje zvláštní právní předpis¹¹⁾.

¹⁰⁾ § 16 odst. 2 zákona č. 83/1990 Sb., ve znění zákona č. 300/1990 Sb.

¹¹⁾ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

K § 23

1. Kolektivní smlouva je právním úkonem, v němž odborová organizace a zaměstnavatel, případně jejich zástupci sjednávají podmínky, za nichž zaměstnanci konají práci (kolektivní pracovní podmínky). Právo uzavřít kolektivní smlouvu má přitom pouze odborová organizace.

2. Kolektivní smlouvu uzavírá na jedné straně zaměstnavatel nebo sdružení zaměstnavatelů a na straně druhé odborová organizace nebo odborový svaz. Rozeznáváme přitom kolektivní smlouvy vyššího stupně a podnikové kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvy vyššího stupně se uzavírají pro více než dva zaměstnavatele odborové organizace, případně odborové svazy s organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů. Podnikové kolektivní smlouvy se uzavírají mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem pro jeden podnik, případně pro jeho organizační jednotku.

3. Pracovní podmínky většího počtu zaměstnanců mohou být upraveny jen v kolektivní smlouvě. Kolektivní smlouva je přitom dvoustranný právní úkon upravený zákonem práce a není možné ji nahradit nepojmenovanou smlouvou podle § 51 občanského zákoníku.

4. Postup při uzavírání kolektivní smlouvy (kolektivní vyjednávání), včetně řešení kolektivních sporů upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – závislá práce, § 22, § 24 až 29 – kolektivní smlouva, § 276 až 299 – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Související předpisy:

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, – zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, – zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

§ 24

(Úprava několika odborových organizací u jednoho zaměstnavatele)

(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

K § 24

1. Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu, tedy i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Neexistuje přitom žádná míra reprezentativnosti odborových orgánů při zastupování. Odborová organizace jakožto občanské sdružení, které vzniká, tvoří-li jej alespoň tři členové (zaměstnanci), jedná se zaměstnavatelem jménem všech jeho zaměstnanců a svými právními úkony, zejména kolektivní smlouvou, ovlivňuje pracovní podmínky i zaměstnancům, kteří nejsou členy odborové organizace. Tento princip neodpovídá principům soukromého práva, neboť zastupovaný zaměstnanec (aniž by byl zbaven způsobilosti k právním úkonům) nemá možnost jakkoliv ovlivnit práva a povinnosti, která nabývá.

2. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Jestliže se odborové organizace neshodnou, nemůže být kolektivní smlouva uzavřena. Pokud se týká informování a projednávání, jedná zaměstnavatel se všemi odborovými organizacemi, ovšem uzavřít kolektivní smlouvu může pouze, pokud se všechny u zaměstnavatele působící odborové organizace dohodnou.

Příklad:

Zaměstnavatel, obchodní společnost, zaměstnává v pracovním poměru 1000 zaměstnanců, tři zaměstnanci založí odborovou organizaci. Tato odborová organizace zastupuje v pracovněprávních vztazích všech 1000 zaměstnanců, a svým právním jednáním (uzavření kolektivní smlouvy) zakládá práva a povinnosti všem těmto zaměstnancům, byť by s tím kterýkoliv z těchto zaměstnanců nesouhlasil.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – vymezení závislé práce, § 22 až 23, § 25 až 29 – kolektivní smlouva, § 276 až 299 – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Související předpisy:

zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, – zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

§ 25

(Závaznost kolektivní smlouvy)

(1) Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany.

(2) Kolektivní smlouva je závazná také pro

- a) zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,**
- b) zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,**
- c) odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.**

(3) Zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání.

(4) Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

K § 25

1. Ustanovení upravuje závaznost kolektivních smluv. Kolektivní smlouva je závazná pro její účastníky a dále pro ty subjekty, za které účastníci smlouvy jednali.

2. V případě, kdy zaměstnavatel vystoupí ze sdružení zaměstnavatelů, která za něho kolektivní smlouvu uzavřela, bude se kolektivní smlouva na něho vztahovat po dobu její účinnosti. Totéž platí i pro případ zániku odborové organizace.

3. Závaznost kolektivní smlouvy může být rozšířena dle § 7 a 7a zákona o kolektivním vyjednávání. Provedená rozšíření je možné zjistit na webových stránkách MPSV.

4. Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z výkonu práce, je tedy možné, aby se každý zaměstnanec domáhal u zaměstnavatele svého práva, které mu vyplývá z kolektivní smlouvy. Pokud se jej nedomůže, může se obrátit s žalobou na soud.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – vymezení závislé práce, § 4 – vztah k občanskému zákoníku, § 22 až 24, § 26 až 29 – kolektivní smlouva, § 276 až 299 – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Související předpisy:

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, – zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, – § 7, § 7a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

§ 26

(Účinnost kolektivní smlouvy)

(1) Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Je-li uplynutí doby podle věty první vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektivní smlouvu je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

(2) Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.

(3) Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednajících za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

K § 26

1. Ustanovení upravuje dobu trvání, resp. účinnost kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou s výpovědní dobou v délce 6 měsíců, která začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi účastníku kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Doba trvání kolektivní smlouvy v případě jejího jednostranného ukončení je tak nejméně 12 měsíců. Zaměstnavatel, případně sdružení zaměstnavatelů nebo odborová organizace, nebo sdružení odborových organizací mohou jednostranně vypovědět kolektivní smlouvu z jakéhokoliv důvodu, i bez udání důvodu.

2. Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud není v kolektivní smlouvě sjednáno jinak.

3. Při zániku smluvní strany (odborové organizace) skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku. Předmětné ustanovení řeší patovou situaci, kdy je zde pramen práva, který upravuje pracovní podmínky zaměstnanců, nicméně zde není jejich zástupce, který smlouvu uzavře a tím i partner zaměstnavatele pro další vyjednávání. Takovouto kolektivní smlouvu není možné změnit

ani ze strany zaměstnavatele rozvázat výpovědí. Její účinnost by tak měla být omezena zákonem.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – vymezení závislé práce, § 4 – vztah k občanskému zákoníku, § 22 až 25, § 27 až 29 – kolektivní smlouva, § 276 až 299 – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Související předpisy:

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, – zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, – § 7, § 7a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

§ 27

(Rozsah a forma kolektivní smlouvy)

(1) Podniková kolektivní smlouva nesmí upravovat práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, jinak je v této části neplatná.

(2) Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině.

K § 27

1. Ustanovení řeší vztah kolektivní smlouvy vyššího stupně a podnikové kolektivní smlouvy a dále formu tohoto právního úkonu. Právní úprava preferuje jako předpis vyšší právní síly kolektivní smlouvu vyššího stupně, pokud podniková smlouva upravuje práva zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, je v této části neplatná a zaměstnanci přísluší plnění dle kolektivní smlouvy vyššího stupně.

2. Zákon vyžaduje písemnou formu kolektivní smlouvy pod sankcí neplatnosti (absolutní neplatnosti dle § 20) a dokonce podpisy účastníků na téže listině. Bude-li se kolektivní smlouva sestávat z více částí, listin, musí být podpisy smluvních stran na každé listině.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – vymezení závislé práce, § 4 – vztah k občanskému zákoníku, § 22, § 24 až 29 – kolektivní smlouva, § 276 až 299 – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, § 307 – mzdová, platová a ostatní práva, § 363 – seznam ustanovení, která zapracovávají předpisy Evropské unie a od kterých se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance

Související předpisy:

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, – zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, – § 7, § 7a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

§ 28

(Vyloučení ustanovení občanského zákoníku)

Kolektivní smlouvu je zakázáno nahrazovat zvláště neupravenou smlouvou; dále je zakázáno pro kolektivní smlouvu použít úpravu občanského zákoníku o zastřeném právním úkonu, o odporovatelnosti, o přijetí, zrušení a odvolání návrhu na uzavření smlouvy, o zániku návrhu na uzavření smlouvy, o včasném a pozdním přijetí návrhu na uzavření smlouvy, o okamžiku uzavření smlouvy a o odstoupení od smlouvy.

K § 28

1. Ustanovení vylučuje použitelnost některých obecných ustanovení občanského zákoníku, týkajících se právních úkonů na kolektivní smlouvu. Přestože vyloučení těchto ustanovení je diskutabilní, vychází se ze specifík kolektivního vyjednávání a povinnosti stran spolu jednat s cílem uzavření kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvě je rovněž přisuzován normativní charakter daný její obecnou závazností pro všechny zaměstnance u zaměstnavatele. Postup při uzavírání kolektivní smlouvy upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – vymezení závislé práce, § 4 – vztah k občanskému zákoníku, § 22 až 27, § 29 – seznámení s kolektivní smlouvou, § 276 až 299 – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Související předpisy:

§ 41a, § 42a, §43a až § 44, § 49 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, – zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, – zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

§ 29

(Seznámení s kolektivní smlouvou)

Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.

K § 29

1. Ustanovení klade zaměstnavateli a odborové organizaci povinnost seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do určité doby po jejím uzavření. Kolektivní smlouva jakožto právní úkon, který upravuje pracovněprávní podmínky většího počtu zaměstnanců, by měla být zaměstnancům známá v dostatečném předstihu. V tomto směru je zaměstnavatel povinen zajistit, aby kolektivní smlouva byla natolik přístupná všem zaměstnancům, aby se s ní mohli seznámit.

2. Způsob přístupu ke kolektivní smlouvě závisí na individuálních zvyklostech u zaměstnavatele, resp. na ujednání v kolektivní smlouvě. Kolektivní smlouva může být např. vyvěšena u zaměstnavatele na obecně přístupném místě, nebo může být dostupná v elektronické podobě i v interní síti zaměstnavatele. Samozřejmostí je i její

předložení zaměstnavatelem, stejně jako odborovou organizací, na požádání zaměstnancem. Povinnost uložená v tomto ustanovení se týká jak zaměstnavatele, tak odborové organizace.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – vymezení závislé práce, § 4 – vztah k občanskému zákoníku, § 22 až 28 – kolektivní smlouva, § 276 až 299 – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Související předpisy:

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, – zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, – zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

ČÁST DRUHÁ

PRACOVNÍ POMĚR

HLAVA I

POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 30

(1) Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplyvá-li ze zvláštního právního předpisu¹²⁾ jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny.

(2)* 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.

¹²⁾ Například 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.

K § 30

1. Zaměstnavatel může v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat od fyzické osoby, která se u něho uchází o zaměstnání, nebo od jiných osob jen ty údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Zamezuje se tak ještě před vznikem pracovněprávního vztahu nadbytečnému shromažďování informací o budoucím zaměstnanci, a tím i jejich možnému zneužití.

2. Zaměstnavatel je povinen zajistit též osobám, které se u něj ucházejí o zaměstnání, rovné zacházení a nepřipustit jejich diskriminaci při jednáních předcházejících vzniku pracovního vztahu (jde např. o obsah přijímacích pohovorů či osobních dotazníků, kde se nesmějí vyskytovat otázky týkající se např. politických názorů či členství v politické straně, sexuální orientace, rodinných poměrů apod.).

Judikatura:

Článek 2 odst. 1 a 4 směrnice Rady 76/207, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, neumožňuje přijetí národní úpravy, která mezi stejně kvalifikovanými uchazeči o povýšení různého pohlaví automaticky upřednostňuje ženy při obsazování pozic v oblastech, kde jsou ženy méně zastoupeny; o nižší zastoupení žen jde tam, kde ženy zaměstnané v konkrétní platové třídě nebo na jednotlivých úrovních řízení podle organizační struktury tvoří méně než polovinu zaměstnanců dané skupiny.

Článek 2 odst. 4 směrnice, podle něž směrnici nejsou dotčena opatření na zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy, zejména odstraňování nerovností, které mají vliv na pracovní příležitosti žen, musí být

vykládané restriktivně. Ačkoli taková opatření očividně zakládají diskriminaci z důvodu pohlaví, jejich cílem je ve skutečnosti eliminace nebo snížení stávající nerovnosti mezi muži a ženami, která ve společenském životě fakticky existuje. Směrnice tak umožňuje přijetí národních opatření v oblasti přístupu k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, která poskytují zvláštní výhody ženám, aby zlepšila jejich konkurenceschopnost na pracovním trhu a umožnila rozvoj jejich kariéry za stejných podmínek, jaké mají muži. Národní úprava, která zaručuje ženám absolutní, bezpodmínečnou přednost při jmenování nebo povýšení, není takovým opatřením, protože překračuje hranice podpory rovných příležitostí a nahrazuje ji rovností v zastoupení, které však lze dosáhnout pouze zajištěním rovnosti příležitostí. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 10. 1995 ve věci C-450/93, Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, celexové č. 61993CJ0450, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Právo Společenství nebrání tomu, aby vnitrostátní právní úprava organizující dočasně vzdělávání určené k uspokojení poptávky po kvalifikovaných učitelích v určitém členském státě v krátké době vyžadovala, aby uchazeči o toto vzdělávání byli zaměstnání ve školském zařízení uvedeného státu, nicméně s výhradou, že způsob, jakým je tato právní úprava použita, nepovede ze zásady k vyloučení každé přihlášky učitele, který není v takovém zařízení zaměstnán, vyloučení, k němuž by došlo bez předchozího a individuálního posouzení této přihlášky zejména s přihlédnutím ke schopnostem dotyčného a možnosti kontrolovat praktickou část vzdělávání absolvovaného posledně uvedeným, nebo jej této části případně zprostit. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 1. 2007 ve věci C-40/05, Kaj Lyyski v. Umeå universitet, celexové č. 62005CJ0040, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Související ustanovení:

§ 16 – rovné zacházení a zákaz diskriminace, § 316 – ochrana soukromí zaměstnance

Související předpisy:

zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, – § 12 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)

Předpisy práva Evropských společenství:

Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, – Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, – Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

§ 31

(Povinnost zaměstnavatele seznámit budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi)

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 vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

K § 31

1. Před uzavřením pracovní smlouvy nebo před jmenováním na vedoucí pracovní místo musí být fyzická osoba, která se uchází o konkrétní zaměstnání, zaměstnavatelem

seznámena s právy a povinnostmi, které pro ni z tohoto právního úkonu vyplynou, a s pracovními podmínkami, podmínkami odměňování i s případnými specifickými povinnostmi, které z hlediska vykonávané práce s uzavřením právního vztahu spojují zvláštní právní předpisy. Zákon však výslovně nestanoví, jakou formou (tj. zda ústně či písemně) má být osoba o uvedených skutečnostech informována).

2. Zaměstnavatel by měl např. seznámit osobu ucházející se o zaměstnání se skutečností, že v souvislosti s druhem práce, kterou má vykonávat, bude jednou z podmínek také uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování.

Související ustanovení:

§ 33 – vznik pracovního poměru, § 34 – obsah pracovní smlouvy, § 113 – sjednání, stanovení nebo určení mzdy, § 252 odst. 2 – dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování

Související předpisy:

§ 294 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (povinnost vyžádat od osoby přijímané do zaměstnání potvrzení, zda byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy)

§ 32

V případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce.

K § 32

1. Zaměstnavatel je povinen před vznikem pracovního poměru zajistit, aby se fyzická osoba podrobila vstupní lékařské prohlídce.

2. Tato vstupní lékařská prohlídka osoby ucházející se o zaměstnání se uskutečňuje u poskytovatele pracovnělékařských služeb (v oboru pracovního lékařství), s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu. Uvstupních lékařských prohlídek se tedy neuplatní zásada svobodné volby lékaře.

3. Jde-li o 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, může zaměstnavatel zajišťovat provádění pracovnělékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u praktického lékaře uchazeče o zaměstnání, u něhož je registrován, a k němuž ho zaměstnavatel vyslal.

4. Zákoník práce přímo ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit na své náklady vyšetření poskytovatelem pracovnělékařských služeb před vznikem pracovního poměru u mladistvých (tj. osob mladších 18 let).

Související ustanovení:

§ 247 – povinnost zaměstnavatele zajistit lékařské vyšetření mladistvého, § 350 – pojem osamělého a mladistvého zaměstnance

HLAVA II

PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 33

(Vznik pracovního poměru)

(1) Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(2) Jestliže zvláštní právní předpis nebo stanovy sdružení občanů podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁹⁾ vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.

(3) Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem^{16a)}; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího

- a) organizační složky státu⁷⁾,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku¹³⁾,
- d) organizačního útvaru státního fondu¹⁴⁾,
- e) příspěvkové organizace¹⁵⁾,
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky¹⁶⁾.

(4) Jmenování podle odstavce 3 provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu^{16b)}; nevyplývá-li příslušnost ke jmenování ze zvláštního právního předpisu, provede je u vedoucího

- a) organizační složky státu⁷⁾ vedoucí nadřízené organizační složky státu,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu vedoucí této organizační složky státu⁷⁾,
- c) organizačního útvaru státního podniku ředitel státního podniku¹³⁾,
- d) organizačního útvaru státního fondu, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, vedoucí tohoto fondu¹⁴⁾,

- e) **příspěvkové organizace zřizovatel,**
- f) **organizačního útvaru příspěvkové organizace¹⁵⁾ vedoucí této příspěvkové organizace,**
- g) **organizačního útvaru v Policii České republiky¹⁶⁾ policejní prezident.**

⁷⁾ § 3 a 51 zákona č. 219/2000 Sb.

¹³⁾ Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁾ Například zákon č. 256/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu a o změně některých dalších zákonů (zákon o Státním zemědělském intervenčním fondu), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 211/2000 Sb., o Státním fondu rozvoje bydlení a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁾ § 54 zákona č. 219/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

§ 27 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

¹⁶⁾ Zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

^{16a)} Například § 2 odst. 6 a 7 zákona č. 312/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 102 odst. 2 písm. g) a § 103 odst. 3 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, § 59 odst. 1 písm. c) a § 61 odst. 3 písm. b) zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů, § 68 odst. 2 písm. v) a § 72 odst. 3 písm. b) zákona č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů, § 7 odst. 4 a § 8 odst. 1 zákona č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, § 10 vyhlášky č. 394/1991 Sb., o postavení, organizaci a činnosti fakultních nemocnic a dalších nemocnic, vybraných odborných léčebných ústavů a krajských hygienických stanic v řídicí působnosti ministerstva zdravotnictví České republiky, § 131 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), § 14 odst. 3 zákona č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, § 17 odst. 2 zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, § 8 odst. 1 písm. a) a § 9 odst. 4 zákona č. 483/1991 Sb., o České televizi, § 8 odst. 1 písm. a) a § 9 odst. 4 zákona č. 484/1991 Sb., o Českém rozhlasu, § 8 odst. 1 písm. b) zákona č. 517/1992 Sb., o České tiskové kanceláři, § 9 odst. 2 zákona č. 256/2000 Sb., § 6 odst. 5 zákona č. 211/2000 Sb., § 8 odst. 4 zákona č. 104/2000 Sb., § 12 odst. 2 a 3 zákona č. 77/1997 Sb., § 24 odst. 3 zákona č. 250/2000 Sb.

^{16b)} Například § 148 odst. 18 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 48 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, čl. II bod 17 zákona č. 274/2003 Sb., kterým se mění některé zákony na úseku ochrany veřejného zdraví, § 9 odst. 3 zákona č. 256/2000 Sb.

¹⁰⁹⁾ Zákon č. 83/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

K odst. 1 a 2

1. Zákoník práce i nadále předpokládá, že pracovní poměr bude zakládán především **pracovní smlouvou** mezi fyzickou osobou (zaměstnancem) a budoucím zaměstnavatelem.

2. Pokud zvláštní právní předpisy nebo stanovy (např. družstev nebo občanských sdružení) vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo **volbou**, nezakládá se už volbou samotnou pracovní poměr, ale zvolení je považováno pouze za předpoklad, po jehož splnění lze uzavřít pracovní smlouvu.

K odst. 3

3. Zákon vymezuje okruh vedoucích míst ve veřejných službách a správě a ve státních podnicích, kde vzniká povinně pracovní poměr **jmenováním**. Jde však jen o případy, kdy jmenování není stanoveno zvláštními právními předpisy, které mají v případě jmenování na vedoucí místo **přednost** před úpravou obsaženou v zákoníku práce. Demonstrativní výčet těchto zvláštních právních předpisů je uveden v poznámce pod čarou.

4. Předchozí označení „vedoucí organizační jednotky“ bylo nahrazeno dikcí „**vedoucí organizačního útvaru**“ s tím, že za **organizační útvar** bude třeba považovat každý vnitřní útvar, který byl vytvořen podle organizačního předpisu (např. organizačního řádu) vydaného zaměstnavatelem. Úkolem organizačního předpisu není určování, které místo vedoucího zaměstnance má být obsazeno povinným jmenováním a které ne, nýbrž pouze stanovení organizačních útvarů (stupňů řízení) v organizační struktuře zaměstnavatele. Pokud však bude určitý stupeň řízení zaměstnavatele určen jako organizační útvar, bude jeho vedoucí jmenován.

5. Současná právní úprava již neumožňuje jmenování zástupce (např. zástupce vedoucího odboru, oddělení), protože v tomto případě už nejde přímo o vedoucího organizačního útvaru. Vzhledem k tomu, že tato úprava je kogentní (nařizující), nemohou se tedy účastníci od ustanovení zákona odchýlit a využívat jmenování pro vznik pracovního poměru v jiných případech, než stanoví zákon.

K odst. 4

6. Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, jehož ustanovení má přednost před úpravou zákoníku práce. Pouze v případě, že by příslušnost ke jmenování ze zvláštního předpisu nevyplývala, provedou je osoby uvedené v zákoníku. Tyto osoby mohou vedoucího zaměstnance z pracovního místa také odvolat; vedoucí zaměstnanec se tohoto místa může rovněž vzdát.

7. Jestliže je však zaměstnavatelem **jiná právnická osoba než výše uvedené nebo fyzická osoba**, pracovní poměr bude i u vedoucích zaměstnanců zakládán pouze pracovní smlouvou.

Upozornění:

V praxi někdy dochází k tomu, že zaměstnavatel „pověří“ zaměstnance výkonem určité funkce. V takovém případě mohou nastat problémy vzhledem k tomu, že tento pojem zákoník práce nezná. Takový projev vůle zaměstnavatele je pak třeba vykládat z hlediska obsahu „pověřovací“ listiny. Zpravidla jde o zastupování jiného zaměstnance v době jeho dočasné nepřítomnosti, které vyplývá z vnitřních organizačních předpisů a které zaměstnavatel pověřovací listinou pouze potvrzuje.

Judikatura:

O jmenování zaměstnance do funkce ve smyslu ustanovení § 27 odst. 4 zákoníku práce¹⁵ jde nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel svůj projev vůle takto označí. Za jmenování do funkce lze považovat též takový projev vůle zaměstnavatele, kterým zaměstnance „pověřuje“ určitou funkcí (ať dočasně či trva-

¹⁵ Nyní § 33 odst. 3.

le), jestliže je nepochybné, že nejde jen o zastupování jiného vedoucího zaměstnance (např. v době jeho nepřítomnosti), které vyplývá z vnitřních předpisů zaměstnavatele a které zaměstnavatel „pověřovací listinou“ jen potvrzuje. (NS 2 Cdo 382/97, SJ č. 24/1998, str. 554)

V případech, kdy právní úprava stanoví vznik pracovního poměru jmenováním, kogentní povaha zákoníku práce¹⁶ vylučuje založení pracovního poměru pracovní smlouvou; v jiných než zákonem stanovených případech nelze jmenováním pracovní poměr platně založit. (NS 21 Cdo 512/2001, SRNS, svazek č. 15, str. 121)

I. Pracovní poměr zaměstnanců uvedených v ustanovení § 27 odst. 4 a 5 zákoníku práce¹⁷ může vzniknout jen jmenováním do funkce.

II. Ke jmenování do funkce může dojít písemným právním úkonem nebo ústně, a může se tak stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, že zaměstnanec byl skutečně do funkce jmenován.

III. Zaměstnanec může být jmenován do funkce, jen jestliže s tím souhlasí.

(NS 21 Cdo 1912/2001, R 73/2003)

I. V případech, kde zákoník práce předpokládá vznik pracovního poměru jmenováním (§ 27 odst. 4 a 5 zákoníku práce¹⁸), nelze pracovní poměr založit smlouvou, a naopak jmenováním nelze založit pracovní poměr jinde, než kde založení pracovního poměru tímto způsobem zákoník práce stanoví; smlouva označená jako „pracovní“ uzavřená se zaměstnancem, který je v okruhu jmenovaných zaměstnanců, není platným právním úkonem.

II. O jmenování zaměstnance do funkce jde nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel svůj projev vůle takto výslovně označí. Pro posouzení, zda došlo ke jmenování zaměstnance do funkce, jež je jmenováním ob-
sazována (§ 27 odst. 4 a 5 zákoníku práce¹⁹), je rozhodující, zda lze dovodit vůli zaměstnavatele zaměst-
nance do funkce jmenovat a vůli zaměstnance se jmenováním souhlasit, jež obě se střetly v konkrétním
čase. (NS 21 Cdo 2339/2003)

Jmenovat a odvolat ředitele státního podniku může pouze ministr, nelze jím pověřit jinou osobu. (NS 29 Odo 550/2006, R 29/2008)

Je-li zaměstnavatelem Česká republika a zaměstnává-li zaměstnance organizační složka státu, zakládá se (mění se již vzniklý) podle právní úpravy účinné od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2007 pracovní poměr jmenováním, nestanoví-li zvláštní právní předpis okruh pracovních míst obsazovaných jme-
nováním jinak, pouze u vedoucích organizačních složek státu a u vedoucích organizačních jednotek
organizačních složek státu, jen jde-li o organizační složky státu a o takové organizační jednotky orga-
nizačních složek státu, které jsou označeny v ustanoveních § 3 a § 51 zákona č. 219/2000 Sb., ve znění
pozdějších předpisů. (NS 21 Cdo 1590/2010, SJ č. 3/2012, str. 188)

Související ustanovení:

§ 11 – vedoucí zaměstnanci, § 73 – odvolání nebo vzdání se místa vedoucího zaměstnance, § 364 odst. 3 – přechodná ustanovení

¹⁶ Nyní srov. § 4b odst. 1.

¹⁷ Nyní § 33 odst. 3.

¹⁸ Nyní § 33 odst. 3.

¹⁹ Nyní § 33 odst. 3.

(1) Pracovní smlouva musí obsahovat

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

(2) Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce.

(3) Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

(4) Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně; totéž platí o změně pracovní smlouvy a o odstoupení od ní.

(5) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

K odst. 1

1. Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon obsahující shodný a souhlasný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance směřující ke vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva musí obsahovat tzv. nezbytné (esenciální) náležitosti, které podmiňují samotnou existenci tohoto právního úkonu.

2. Zaměstnavatel musí se zaměstnancem dohodnout **druh práce**, na který je zaměstnanec přijímán. Čím širší je sjednaný druh práce, tím větší je i dispoziční pravomoc zaměstnavatele ve smyslu přidělování práce v rámci pracovní smlouvy. Sjednaní druhu práce jako např. „dělník“ nebo „zaměstnanec“ bez bližší specifikace by však bylo natolik široké, že by způsobilo neplatnost takového ujednání, a tím i celé pracovní smlouvy. S výjimkou případů, kdy zákon výslovně stanoví, že zaměstnanec je povinen vykonávat i jinou práci, na kterou byl zaměstnavatelem jednostranně převeden (srov. § 41 zákoníku práce), nelze zaměstnanci proti jeho vůli přidělovat práci jiného druhu, než je sjednána v pracovní smlouvě.

3. V pracovní smlouvě lze sjednat i více než jeden druh práce, což je praktické zejména v malých firmách, kde má zaměstnavatel zájem na intenzivnějším využití kvalifikace a schopností svých zaměstnanců, které pak zaměstnává jedním ze sjednaných druhů prací podle aktuální potřeby. Ujednání o druhu práce může mít též podobu alternativní, kde výkon jedné ze sjednaných pracovních činností bude záviset např. na ročním období (např. topič-zahradník).

4. Další podstatnou náležitostí je **místo výkonu práce**, které lze sjednat např. určením obce a organizační jednotky, nebo jiným způsobem, tj. i přesnou adresou nebo

určením širšího územního celku (Středočeský kraj), pokud vzhledem k druhu sjednané práce přichází v úvahu její výkon v rámci takto široce sjednaného místa (např. stavební dělníci, montéři, řidiči apod.). Je možné případně sjednat i několik míst výkonu práce. Místo výkonu práce se obvykle shoduje s pracovištěm zaměstnance.

5. Pracovištěm se rozumí určitý ohraničený prostor nebo organizační složka, ve kterých zaměstnanec dohodnutou práci vykonává. Například dílna, provoz, cech, sklad, kancelář, oddělení, účtárna apod.

6. Třetí náležitostí je **den nástupu do práce**, který se sjednává určením dne, měsíce a roku, případně jiným časovým údajem natolik jednoznačným, že nevzbuzuje pochybnosti. Význam tohoto ujednání spočívá v tom, že tímto sjednaným dnem vzniká pracovní poměr, a to i v případech, kdy zaměstnanec v určený den do práce fakticky nenastoupí, protože onemocněl nebo se mu stal cestou do zaměstnání úraz.

7. Den nástupu do práce má být zásadně sjednáván na první den v měsíci, a to i v případech, kdy na začátku měsíce jsou dny pracovního klidu. Tomu nebrání ani přihlídnutí ke skutečnému rozvržení týdenní pracovní doby u konkrétního zaměstnavatele. Vždy je třeba připustit možnost individuálního nástupu do práce v kterýkoliv den v týdnu. Jestliže však jako den vzniku pracovního poměru bude uveden jiný než první den v měsíci, nebude se takový měsíc započítávat pro účely dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části.

8. V pracovní smlouvě lze sjednat další náležitosti, na kterých mají účastníci pracovního poměru zájem. Zpravidla půjde o zkušební dobu, sjednání pracovního poměru na dobu určitou, kratší pracovní dobu či jinou úpravu pracovní doby, o mzdu a další ujednání, která nejsou v rozporu se zákonem (kterými by se např. zaměstnanec předem vzdával svých práv).

Upozornění

Někdy se v pracovní smlouvě vyskytují ujednání, kterými se zaměstnanec předem vzdává svých práv (např. závazek, že nebude čerpat pracovní volno na ošetřování člena rodiny, že nebude požadovat náhradu za škodu na odložených věcech, za které zaměstnavatel podle svého prohlášení neručí apod.). Taková ujednání jsou neplatná a zaměstnance nezavazují; nemají však vliv na platnost pracovní smlouvy jako takové.

K odst. 2 a 3

9. Den sjednaný v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce se nemusí vždy časově shodovat se dnem faktického nástupu do zaměstnání. I kdyby zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupil, protože mu v tom bránila překážka v práci (např. úraz, který se mu stal cestou do zaměstnání), a tuto skutečnost zaměstnavateli oznámil, pracovní poměr mu vznikne.

10. Pokud však zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupil, aniž mu v tom (právně uznaná) překážka bránila, nebo se zaměstnavatel do týdne o takové překážce nedozví, může zaměstnavatel za těchto podmínek od pracovní smlouvy odstoupit.

Odstoupení musí být provedeno v písemné formě. V tom případě se pak smlouva od počátku **ruší**, což znamená, že se na ni hledí, jako by nikdy uzavřena nebyla. Práva odstoupit od smlouvy může zaměstnavatel využít pouze, dokud zaměstnanec nenastoupil do práce.

11. Jiné důvody pro odstoupení od pracovní smlouvy po vzniku pracovního poměru si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat nemohou.

K odst. 4 a 5

12. Povinnost uzavírat pracovní smlouvu písemně se týká **všech** pracovních poměrů (i sjednaných např. na dobu kratší než 1 měsíc). Pokud by pracovní smlouva nebyla uzavřena písemně, je neplatná. Vadu formy pracovní smlouvy, která nebyla od počátku uzavřena písemně, lze však odstranit jejím dodatečným uzavřením v předepsané formě. Písemná forma je stanovena také pro změnu pracovní smlouvy a odstoupení od ní. Neplatnosti pracovní smlouvy, která nebyla uzavřena písemně, není možné se dovolat, pokud již bylo započato s plněním, tj. začaly se realizovat vzájemná práva a povinnosti smluvních stran.

Příklad:

Pracovní smlouva byla uzavřena pouze ústně tak, že si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, a od toho dne začal zaměstnanec sjednanou práci vykonávat. Není tedy možné, aby se např. po 2 měsících zaměstnavatel nebo zaměstnanec dovolali neplatnosti pracovní smlouvy pro nedostatek písemné formy a tím tento pracovní poměr zpětně zrušil.

Judikatura:

Ak pracovná zmluva neobsahuje dojednanie o mieste výkonu práce, je treba vychádzať z toho, že ako miesto výkonu práce bolo dojednané miesto, v ktorom má organizácia prevádzku, a ak má viac prevádzok, miesto, v ktorom bol pracovník prijatý. Miestom výkonu práce vodiča autobusovej dopravy nie je konkrétna dopravná linka, ale sídlo dopravného závodu, z ktorého sa táto doprava operatívne riadi. (NS 6 Cz 79/68, R 63/1969)

Skutočnosť, že pracovník pri plnení pracovných úloh používa vlastný výrobný prostriedok alebo pracovný nástroj, sama o sebe nebráni vzniku pracovnoprávného vzťahu. Môže teda byť predmetom pracovnej zmluvy alebo dohody o prácach, vykonávaných mimo pracovného pomeru, činnosť pracovníka spočívajúca v sťahovaní, zbližovaní a odvoze dreva z lesa jeho vlastným konským potahom. (NS SSR 6 Cz 90/70, R 9/1971)

V pracovnej zmluve možno dohodnúť viac než jedno miesto výkonu práce. (NS SSR 6 Cz 30/70, R 10/1971)

Ak v pracovnej zmluve nebol druh práce dohodnutý len ako výkon konkrétnej určenej jedinej pracovnej činnosti, ale bol vymedzený okruhom pracovných činností, ktoré má pracovník vykonávať, potom pridelenie inej než dosiaľ vykonávanej pracovnej operácie v rámci daného vymedzenia nemožno považovať za zmenu dojednaných pracovných podmienok v zmysle ustanovenia § 36 odst. 2 zákoníku práce.²⁰(NS SSR 4 Cz 5/79, S IV, str. 894)

Pracovní smlouva vzniká na základě projevů vůle učiněných způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli pracovník i organizace projevít, tedy za takových okolností, které nevyvolávají

²⁰ Nyní ve smyslu ustanovení § 40 odst. 2.

pochybnost o tom, že úmysl pracovníka i organizace směřoval k sjednání pracovního poměru určitého obsahu. Nejde-li o výslovný projev vůle, lze považovat za sjednaný ten druh práce, který pracovník bez námitek začal pro organizaci s jejím vědomím vykonávat, a za sjednané místo výkonu práce ten závod (úřad, ústav), v němž začal pracovat; za sjednaný den nástupu do práce lze pokládat den, kdy pracovník takovou práci začal skutečně vykonávat. Ke vzniku pracovního poměru může dojít vytvořením faktického stavu (pracovník začne vykonávat práce, což organizace tím, že mu začne dávat dispozice k jejich výkonu, připouští). **(S III, str. 19)**

Bylo-li místo výkonu práce vymezeno v pracovní smlouvě tak, že je jím přesně určené pracoviště, po tom jednostranné opatření organizace směřující k tomu, aby pracovník pracoval soustavně na jiném pracovišti, byť i v sídle organizace, je nutno posuzovat jako přeložení pracovníka ve smyslu ustanovení § 38 odst. 2 zákoníku práce.²¹ **(NS ČSR 6 Cz 29/82, R 26/1985)**

Jestliže má být vykonávána práce nikoliv v jednom, ale ve více místech, je třeba jako místo výkonu práce sjednat všechna tato místa. Má-li však být práce vykonávána v různých místech, která při uzavírání pracovní smlouvy nelze předem konkrétně stanovit, je třeba vymezit místo výkonu práce jiným způsobem. Může se tak stát podle konkrétních podmínek, za nichž má být práce vykonávána, např. dojednáním určité části územního obvodu nebo určením trasy územního obvodu, popřípadě i dojednáním celého územního obvodu. **(S IV, str. 397)**

Činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud naplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu. **(VS v Praze 6 Cdo 108/92, R 13/1995)**

Ujednání v pracovní smlouvě, podle kterého se místo výkonu práce stanoví jako „obvod provozního ředitelství podniku pro kraj Praha“ s tím, že zaměstnanec souhlasí, aby v souladu s potřebami podniku byl přemísťován v „obvodu působnosti podniku“, je realizací smluvní volnosti stran při stanovení místa výkonu práce. **(VS v Praze 6 Cdo 70/93, PR č. 6/1996, str. 281)**

S ohledem na smluvní volnost stran při sjednávání podstatných náležitostí pracovního poměru není nijak vyloučeno, aby jako druh vykonávané práce byla dohodnuta práce „strážníka obecní policie“; druhem práce zaměstnance – strážníka obecní policie se ale může stát i pracovní činnost vymezená užším způsobem (např. řídicí funkce v obecní policii), pokud se na tom účastníci pracovního poměru dohodnou. **(KS v Ostravě 16 Co 469/1995, PR č. 2/1996, str. 76)**

Takzvaným faktickým pracovním poměrem vzniká zaměstnavateli bezdůvodné obohacení z neplatného právního úkonu představované prací pro něj vykonanou fyzickou osobou. Jeho výše odpovídá tomu, co by zaměstnavatel musel fyzické osobě plnit za skutečně vykonanou práci, kdyby pracovní smlouva byla mezi nimi uzavřena platně. **(NS 21 Cdo 2014/2000, SRNS, svazek č. 9, str. 68)**

Z hlediska vzniku pracovního poměru není podstatné, zda k dohodě o jednotlivých podstatných náležitostech pracovní smlouvy došlo zároveň nebo postupně. Začne-li poté zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele jiné než sjednané práce, řídí se každá další změna sjednaného obsahu pracovní smlouvy ustanovením § 36 a násl. zákoníku práce.²² **(NS 21 Cdo 214/2001, SRNS, svazek č. 16, str. 55)**

Den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjiřitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti

²¹ Nyní ve smyslu ustanovení § 43.

²² Nyní ustanovením § 40 a násl.

o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne. Den nástupu do práce tak může být vyznačen i slovy „po ukončení učební poměru“. (NS sp. zn. 21 Cdo 811/2002, SRNS, svazek č. 22, str. 46)

Pro posouzení otázky, zda vznikl pracovní poměr, není rozhodující okolnost, zda v době, kdy pracovní poměr mezi účastníky měl vzniknout, měla žalovaná společnost statutární orgán či nikoliv. (NS 21 Cdo 2455/2002, SRNS, svazek č. 24, str. 211)

I. Tzv. faktický pracovní poměr může vzniknout pouze v případě, jestliže ujednání o pracovní smlouvě je neplatné; vypořádání tohoto dílčího faktického vztahu se řídí pracovní právními předpisy.

II. K posouzení otázky, zda a kdy došlo k uzavření pracovní smlouvy, nejsou rozhodující subjektivní představy účastníků o vzniku pracovního poměru; významné je objektivní zjištění, zda a kdy nastaly takové skutečnosti, s nimiž právní norma vznik pracovní smlouvy spojuje. (NS 21 Cdo 2287/2002, SRNS, svazek č. 25, str. 170)

Vztah mezi prokuristou a podnikatelem není vztahem pracovní právním. Skutečnost, že fyzická osoba je prokuristou společnosti s ručením omezeným, sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovní vztah, pokud jeho náplní není výkon činnosti prokuristy. (NS 21 Cdo 1269/2003, SRNS, sešit č. 28, str. 37)

Pracovní právní úkon označený účastníky jako „Dohoda o provedení práce“ je nutno považovat za pracovní smlouvu, jsou-li jím dohodnuty – výslovně či konkludentně – podstatné náležitosti pracovní smlouvy podle § 29 odst. 1 zákoníku práce²³ a i ostatní okolnosti případu svědčí o úmyslu stran založit pracovní poměr (zúčtování dovolené, svátků, odměny z hlavní činnosti apod.). Zaměstnanec činný na základě takového úkonu je proto účasten nemocenského pojištění zaměstnanců podle § 2 odst. 1 písm. a) zákona č. 54/1956 Sb.²⁴ (NSS 3 Ads 67/2005)

Jestliže nebyla platně uzavřena pracovní smlouva, ale fyzická osoba již začala pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, musí být fyzické osobě vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění z neplatného právního úkonu. Výše takového bezdůvodného obohacení odpovídá tomu, co by zaměstnavatel musel plnit fyzické osobě za skutečně vykonanou práci v případě, že by pracovní smlouva byla uzavřena platně, tedy musí odpovídat mzdovým podmínkám platným u zaměstnavatele v době, kdy byla práce vykonána. (NS 21 Cdo 3061/2010)

Činnost statutárního orgánu občanského sdružení vzniklého podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, fyzická osoba nevykonává v pracovním poměru, ledaže by stanovami bylo určeno, že jmenováním (nebo volbou) na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr. (NS 21 Cdo 3104/2010)

Související ustanovení:

§ 36 – vznik pracovního poměru, § 35 – zkušební doba, § 38 – povinnosti vyplývající z pracovního poměru, § 37 – informování o obsahu pracovního poměru, § 39 – pracovní poměr na dobu určitou, § 80 – kratší pracovní doba

Související předpisy:

§ 12 a 25 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Literatura:

Píchová, I. K některým problémům uzavírání pracovní smlouvy. *Právo a zaměstnání*, 1999, č. 9–10.
Šubrt, B. K některým otázkám obsahu pracovní smlouvy. *Práce a mzda*, 1994, č. 3.

²³ Nyní podle § 34 odst. 1.

²⁴ Nyní podle § 5 písm. a) bodu 1. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

§ 34a *(Pravidelné pracoviště)*

Není-li v pracovní smlouvě 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.

K § 34a

1. Pravidelným pracovištěm se rozumí místo dohodnuté se zaměstnancem, a není-li takové místo dohodnuto, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

2. Je-li v pracovní smlouvě sjednáno více než jedno místo výkonu práce, je třeba vždy pouze jedno z nich stanovit jako pravidelné pracoviště, z důvodu nároků na cestovní náhrady. Je-li 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.

3. U zaměstnanců, u nichž častá změna pracoviště vyplývá ze zvláštní povahy povolání, je možné jako pravidelné pracoviště dohodnout i místo bydliště (geodeti, zaměstnanci spojů, stavbaři, montéři apod.). V důsledku této úpravy mohou vzniknout nároky na cestovní náhrady i v obci sídla zaměstnavatele.

4. S ohledem na možnost sjednat více než jedno místo výkonu práce (i jeho šíři) lze považovat za spravedlivé a vyvážené, aby zaměstnavatel vždy nesl náklady na vyšší než pravidelné výdaje spojené s výkonem práce, které vzniknou zaměstnanci s cestou mimo obec, kde převážně vykonává práci, popř. kde má trvalý pobyt. V uvedeném případě nepůjde o pracovní cestu a nebude nezbytný souhlas zaměstnance, neboť on se k takovému výkonu práce v rámci široce sjednaného místa výkonu práce v pracovní smlouvě zavázal.

Judikatura:

Pojem pravidelného pracoviště je používán výhradně pro účely poskytování cestovních náhrad a musí být sjednáno výhradně v pracovní smlouvě (příp. její změně). Jako pravidelné pracoviště může být dohodnuto nejen místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, ale kterékoliv pro zaměstnance v úvahu přicházející místo pracoviště (v rámci sjednaného místa výkonu práce), popřípadě i – u zaměstnanců, u nichž častá změna pracoviště vyplývá ze zvláštní povahy povolání – místo jejich bydliště. (NS 21 Cdo 827/2010)

§ 34b *(Povinnost přidělovat zaměstnancům práci)*

(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87).

(2) Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu.

K odst. 1

1. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, pokud nebyla sjednána pracovní doba kratší. Jestliže tuto povinnost zaměstnavatel neplní, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, při níž náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Toto pravidlo se nevztahuje na zaměstnance pracujícího v kontu pracovní doby (§ 87).

K odst. 2

2. Zaměstnanec může mít u téhož zaměstnavatele sjednán ještě další pracovní poměr či uzavřenu dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce, ovšem za podmínky, že v nich nevykonává práce stejného druhu. Počet takových pracovních vztahů souběžně vykonávaných pro téhož zaměstnavatele zákon neomezuje, musí však vždy jít o jiný druh práce. Tímto ustanovením má být především bráněno obcházení limitů práce přesčas.

Související ustanovení:

§ 87 – účet pracovní doby

§ 35

Zkušební doba

(1) Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než

- a) 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36),**
- b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36) u vedoucího zaměstnance.**

(2) Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo (§ 33 odst. 3).

(3) 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.

(4) Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. 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.

(5) Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

(6) Zkušební doba musí být sjednána písemně.

K odst. 1 a 2

1. Zkušební doba by měla v celém svém rozsahu sloužit k vzájemnému ověření vhodnosti nově uzavřeného pracovního vztahu, pracovních schopností zaměstnance i existujících pracovních podmínek u zaměstnavatele. Pokud by jedna ze smluvních stran nebyla s pracovním vztahem spokojena, je možné ho v rámci zkušební doby velmi snadno ukončit (viz § 66).

2. Zkušební dobu lze dle platné právní úpravy sjednat se všemi fyzickými osobami (včetně absolventů škol, mladistvých apod.) bez ohledu na to, zda jde o pracovní poměr na dobu neurčitou či určitou. Její délka však nesmí přesáhnout 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. U vedoucích zaměstnanců se tato délka jevila pro splnění účelu zkušební doby jako nedostatečná, a proto zákon od 1. 1. 2012 umožňuje její sjednávání v těchto případech až na dobu 6 měsíců.

3. Platí však zásada, že v rámci téhož pracovního poměru lze zkušební dobu sjednat **pouze jednou**. Postup, kdy je znovu sjednávána zkušební doba v souvislosti se změnou dosavadního druhu práce zaměstnance nebo v případě organizačních změn na straně zaměstnavatele, kdy přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele (např. prodej podniku), je protiprávní.

4. Platná právní úprava umožňuje sjednání zkušební doby nejen v případě vzniku pracovního poměru na základě pracovní smlouvy, ale i v souvislosti se **jmenováním** na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3). Jde však jen o případy, kdy je pracovní poměr jmenováním skutečně **zakládán**, nikoliv pouze měněn (např. jmenování zaměstnance, který u téhož zaměstnavatele do té doby pracoval na základě pracovní smlouvy). Zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním, může být z vedoucího místa odvolán a může se jej také vzdát – tím mu však **nekončí** pracovní poměr (§ 73 odst. 6). Sjednání zkušební doby má proto i u těchto vedoucích zaměstnanců smysl, protože zrušením v jejím průběhu **končí bez dalších nároků** i pracovní poměr jmenovaného zaměstnance. Vzhledem k tomu, že jmenování je jednostranný úkon, nemůže být sjednání zkušební doby součástí jmenovacího dekretu (dopisu), ale účastníci mohou pro tento účel koncipovat **zvláštní dohodu**, která však musí být uzavřena nejpozději v den, který byl uveden jako den jmenování vedoucího zaměstnance.

K odst. 3

5. V zájmu právní jistoty zaměstnavatele i zaměstnance zákon stanoví, že zkušební dobu je nezbytné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Typickou ukázkou chybného postupu je sjednávání zkušební doby zpětně až po vzniku pracovního poměru, což vede k neplatnosti uvedeného ujednání. Týká se to zejména případů opožděného podpisu pracovních smluv.

K odst. 4

6. Sjednanou zkušební dobu nelze ani na základě oboustranné dohody smluvních stran dodatečně prodlužovat.

7. K jejímu prodloužení však dochází ze zákona o celkovou dobu trvání **celodenních překážek v práci**, a to na straně zaměstnance (např. pracovní neschopnost) i zaměstnavatele (např. prostoje) a o dobu **celodenní dovolené**, jejíž čerpání může zaměstnavatel zaměstnanci ve zkušební době povolit, i když např. ještě nesplnil podmínku pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok (tj. odpracování alespoň 60 dnů) Zkušební doba se prodlužuje o **pracovní dny** zaměstnance, tj. o počet neodpracovaných směn.

Příklad:

Ve zkušební době sjednané od 1. března do 31. května zaměstnanec kvůli pracovní neschopnosti zameškal od 12. do 16. března 5 pracovních směn. Zkušební doba se prodlouží o 5 pracovních dní počítaných od 1. června

Pokud by pracovní neschopnost trvala od 28. května do 3. června (opět 5 pracovních dní), prodlužovala by se zkušební doba až po skončení pracovní neschopnosti, tedy až od 4. června, a skončila by 8. června.

8. V této souvislosti je třeba připomenout, že také za trvání těchto překážek zkušební doba stále běží, a je tedy možné **i v jejich průběhu** rozvázat pracovní poměr zrušením ve zkušební době, s výjimkou prvních 21 dní dočasné pracovní neschopnosti či karantény zaměstnance, kdy se na zrušení ze strany zaměstnavatele vztahuje zákaz (viz komentář k § 66).

9. Zamešká-li však zaměstnanec neomluveně směnu, k prodloužení zkušební doby nedochází.

K odst. 5

10. Zkušební doba nesmí být dohodnuta delší, než je polovina sjednané doby pracovního poměru, což má zajistit větší ochranu zaměstnanců. Není tedy už možný postup uplatňovaný v minulosti, kdy by se např. doba trvání pracovního poměru sjednaného se studentem střední školy na období školních prázdnin (2 měsíce) časově shodovala se zkušební dobou, což umožňovalo jeho snadné rozvázání zrušením ve zkušební době.

Příklad:

Pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou v trvání 4 měsíců od 1. 1. 2013 do 30. 4. 2013. Zkušební dobu lze v tomto případě sjednat maximálně v délce 2 měsíců. Vzhledem k tomu, že součet dní trvání pracovního poměru je 120 (31 + 28 + 31 + 30), je možné sjednat zkušební dobu maximálně na 60 dní tj. od 1. 1. 2013 do 1. 3. 2013.

K odst. 6

11. Zkušební doba musí být sjednána v písemné formě, jinak by její sjednání bylo neplatné. Sankce neplatnosti, tj. dovětek „jinak je neplatná“ se však již v textu ustanovení zákoníku práce neuvádí.

Judikatura:

Zkušební doba nemůže být platně sjednána poté, co již vznikl pracovní poměr; nelze ji tedy dohodnout se zpětnou platností, nýbrž nejpozději toho dne, který byl sjednán jako den nástupu pracovníka do práce. (NS ČSR 6 Cz 12/83, R 6/1984)

Sjednají-li účastníci zkušební dobu v rozporu s ustanovením § 31 odst. 1 zákoníku práce delší než tři měsíce, nebo neurčí-li účastníci při sjednání zkušební doby její délku, činí zkušební doba tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. (NS 21 Cdo 127/2001, SJ č. 1/2002, str. 32)

Související ustanovení:

§20 – neplatnost právních úkonů, § 33 – vznik pracovního poměru, § 36 – vznik pracovního poměru, § 39 – pracovní poměr na dobu určitou, § 66 – zrušení pracovního poměru ve zkušební době, § 73 odst. 6 – důsledky odvolání/vzdání se místa vedoucího zaměstnance, § 191 a násl. – překážky v práci, § 333 – počítání času

§ 36

Vznik pracovního poměru

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.

K § 36

1. Pracovní poměr vzniká vždy dnem **sjednaným v pracovní smlouvě** jako den nástupu do práce, který se však nutně nemusí časově překrývat se dnem faktického nástupu do zaměstnání. I kdyby zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupil, protože mu v tom bránila překážka v práci (např. úraz, který se mu stal cestou do zaměstnání), nebo se o této skutečnosti zaměstnavatel do týdne dozví, pracovní poměr mu vznikne. Den nástupu do práce musí být sjednán vždy, neboť podmiňuje mimo jiné platnost pracovní smlouvy.

2. Pracovní poměr vedoucího zaměstnance, který je založen (nikoliv pouze změněn) jmenováním, vzniká dnem, který byl uveden např. ve jmenovacím dekretu (dopisu) jako den jmenování na vedoucí pracovní místo. Svůj souhlas se jmenováním na vedoucí pracovní místo vyjadřuje vedoucí zaměstnanec tím, že začne práci na vedoucím pracovním místě vykonávat.

Judikatura:

Pro posouzení otázky, zda vznikl pracovní poměr, není rozhodující okolnost, zda v době, kdy pracovní poměr mezi účastníky měl vzniknout, měla žalovaná společnost statutární orgán či nikoliv. (NS 21 Cdo 2455/2002, SRNS, svazek č. 24, str. 211)

Související ustanovení:

§ 33 odst. 3 – jmenování, § 34 – obsah pracovní smlouvy, § 191 a násl. – překážky v práci na straně zaměstnance

§ 37

Informování o obsahu pracovního poměru

(1)* 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

- a) **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,**
- b) **blížejší označení druhu a místa výkonu práce,**
- c) **údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,**
- d) **údaj o výpovědních dobách,**
- e) **údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,**
- f) **údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,**
- g) **údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.**

(2)* **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 nebo plat.**

(3)* **Informace uvedené v odstavci 1 písm. c), d) a e) a v odstavci 2, týkající se měny, ve které bude zaměstnanci vyplácena mzda nebo plat, mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis.**

(4)* **Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc.**

(5) **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, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.**

K odst. 1

1. V souladu se Směrnicí Rady 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách týkajících se pracovní smlouvy nebo pracovního poměru ukládá zákoník práce zaměstnavateli povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech, které pro něho vyplývají z uzavřeného pracovního poměru, nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. Uvedené opatření má přispět ke zvýšení právní jistoty zaměstnanců, kteří s ohledem na výčet zde uvedených údajů získají informaci o svých právech u příslušného zaměstnavatele, což je důležité zejména u zaměstnanců migrujících v rámci EU a má též přispět ke zlepšení důkazní situace v případě soudního sporu.

2. Povinnost informovat zaměstnance se vztahuje jak na pracovní poměry založené pracovní smlouvou, tak i jmenováním. Tímto ustanovením není dotčena informační povinnost zaměstnavatele před uzavřením pracovní smlouvy podle § 31 zákoníku práce.

3. Protože většina náležitostí uvedených ve směrnici 91/533/EHS bývá obsažena již v pracovní smlouvě, považuje se uvedení požadovaných údajů přímo v písemné pracovní smlouvě za splnění povinnosti informovat zaměstnance o výše uvedených skutečnostech.

K odst. 3

4. Informace týkající se dovolené, výpovědních dob, pracovní doby a v případě vysílání zaměstnance též cizí měny, ve které bude vyplácena mzda, lze nahradit odkazem na obecně závazný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis, které příslušnou úpravu obsahují, a není tedy nutné tyto údaje v informaci výslovně uvádět.

5. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance stejným způsobem i o změnách v právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru.

K odst. 4

6. S ohledem na stanovení jednoměsíční lhůty počínající od vzniku pracovního poměru pro splnění informační povinnosti, nemusí tuto povinnost plnit zaměstnavatelé vůči zaměstnancům, jejichž pracovní poměr má trvat po dobu kratší než 1 měsíc.

K odst. 5

7. Zaměstnavatel je dále povinen seznámit zaměstnance s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být rovněž seznámen s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy. Seznámení s ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce zaměstnanců a které se týkají vykonávané práce a rizik, s nimiž mohou na pracovišti přijít do styku, zajišťuje zaměstnavatel formou školení zaměstnanců při nástupu do práce (srov. § 103 odst. 2). Skutečnost, že byl seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy, potvrzuje zpravidla zaměstnanec svým podpisem.

Související ustanovení:

§ 31 – povinnost zaměstnavatele seznámit budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi, § 38 – povinnost předkládat odborové organizaci zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech, § 103 odst. 2 – seznámení s ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Předpisy práva Evropských společenství:

Směrnice Rady 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách týkajících se pracovní smlouvy nebo pracovního poměru

§ 38

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

(1) Od vzniku pracovního poměru je

a) zaměstnavatel 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,

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

(3) Zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech.

K odst. 1

1. Pracovní poměr se řadí k těm složitým právním vztahům, z nichž oběma účastníkům – zaměstnanci i zaměstnavateli – vyplývá rozsáhlý soubor práv a povinností. Zpravidla zde určitým právům jednoho účastníka odpovídají adekvátní povinnosti účastníka druhého. V tomto obsahovém vymezení pracovního poměru mají zvláštní význam ta práva a povinnosti účastníků, jejichž plněním je dosahován cíl sledovaný sjednáním pracovní smlouvy (tzv. pracovní závazek), a které jim vzájemně vznikají ode dne, kdy vznikl pracovní poměr.

2. V tomto ustanovení se uvádějí základní právní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele vyplývající z pracovního poměru. Zaměstnavatel má především povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za ni mzdu a zaměstnanec je povinen konat osobně práce podle pokynů zaměstnavatele v rozvržené pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

3. Porušení povinností vyplývajících z uvedeného pracovního závazku může způsobit vznik odpovědnosti u obou účastníků.

K odst. 2

4. Podle uvedeného ustanovení se na zaměstnance, jejichž pracovní poměr vznikl (nebo byl změněn) jmenováním, vztahují stejná práva a povinnosti jako na zaměstnance v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou.

K odst. 3

5. Povinnost zaměstnavatele předkládat zprávy o nových pracovních poměrech předpokládá dohodu s odborovou organizací ohledně délky příslušných lhůt. Z hlediska obsahového záleží na zaměstnavateli, jak podrobná informace obsažená ve zprávě bude.

Judikatura:

Práva a povinnosti z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu nepatří do společného jmění zaměstnance a jeho manžela. Manžel zaměstnance není povinen jen z důvodu společného jmění (společně a nerozdílně se zaměstnancem) uspokojit nárok, který má zaměstnavatel proti zaměstnanci. (NS 21 Cdo 2045/2006, SJ č. 6/2010, str. 420)

§ 39

Pracovní poměr na dobu určitou

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

(2)* Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž 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 těmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

(3)* Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu¹⁷⁾.

(4)* Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavcem 2, 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 odstavci 2, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

(5)* Ustanovení odstavce 2 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce¹⁸⁾ a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).

¹⁷⁾ § 92 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění zákona č. 347/2010 Sb.

¹⁸⁾ § 66 zákona č. 435/2004 Sb.

K odst. 1²⁵⁾

1. Má-li být sjednán pracovní poměr na dobu určitou, musí být tato skutečnost výslovně uvedena v pracovní smlouvě. Pokud pracovní smlouva neobsahuje výslovné ujednání o době trvání pracovního poměru, je pracovní poměr vždy sjednán na dobu neurčitou.

²⁵⁾ V době redakční uzávěrky komentáře byl v Poslanecké sněmovně návrh novely zákoníku práce týkající se pracovního poměru na dobu určitou. Její schválení znění i s komentářem naleznete na www.aktualizaceknih.cz (pozn. red.)

K odst. 2

2. Právní úprava ponechává v zásadě na účastnících, zda se rozhodnou pro sjednání pracovního poměru na dobu časově omezenou nebo neomezenou. Sjednání pracovního poměru na dobu určitou musí být konkrétní a natolik přesné, aby nebyly pochybnosti o tom, na jakou dobu se tento pracovní vztah uzavírá. Tato doba může být stanovena uvedením určitého dne (data), může být však také vymezena určitou skutečností (skončením prací, návratem z mateřské či rodičovské dovolené) a může být určena také stanovením počtu dnů, po které bude zaměstnanec pracovat.

3. Podle platné právní úpravy lze pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky sjednat maximálně na dobu **3 let** a tato doba může být ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou opakována **nejvýše dvakrát**. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje jeho nové uzavření i prodloužení doby trvání již uzavřeného pracovního poměru na dobu určitou. Maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi stejným zaměstnavatelem a zaměstnancem je tedy 9 let (tj. sjednání pracovního poměru na 3 roky a jeho prodloužení o další 3 + 3 roky). Poté může být buď dohodnuta změna trvání pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, nebo dosavadní spolupráce ukončena. Další pracovní poměr na dobu určitou by stejné smluvní strany mohly sjednat až po uplynutí 3 let. Toto ustanovení má v rámci obecné úpravy zabránit tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou.

Příklad:

Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou na 1 rok a poté jej ještě dvakrát prodloužil vždy o 3 roky. Tím byla vyčerpána možnost dalšího trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmito smluvními stranami, protože víc jak dvakrát jej prodloužit nelze.

4. Pracovní poměry na dobu určitou, které byly sjednány ještě před účinností nové právní úpravy, tj. před 1. 1. 2012, a skončí v roce 2012 (např. 30. 6.), se podle převažujícího právního názoru budou posuzovat jako první ze tří možných pracovních poměrů sjednaných se stejným zaměstnancem, u kterých lze ještě dvakrát opakovat jejich prodloužení či nové uzavření.

K odst. 3

5. Výše uvedená pravidla se nevztahují na specifickou úpravu zaměstnávání cizinců (tj. příslušníků třetích států mimo EU), kteří mohou v ČR vykonávat závislou práci na základě povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, případně na základě duálních dokumentů, tzv. zelené nebo modré karty. Povolení k zaměstnání je vydáno vždy na dobu určitou, nejdéle na 2 roky, ale může být prodloužováno, a to i opakovaně.

6. Odchylná právní úprava týkající se opakování prodloužování pracovního poměru na dobu určitou a sjednání doby jeho trvání se vztahuje na zaměstnance s pravidelným pracovištěm v zahraničí (srov. § 346).

K odst. 4

7. V případě, že by došlo k porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou a zaměstnanec před uplynutím dohodnuté doby písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, považuje se takový pracovní poměr za sjednaný na dobu neurčitou. Jestliže však zaměstnanec výše uvedeným způsobem zaměstnavateli neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnával i po uplynutí dohodnuté doby, končí pracovní poměr na dobu určitou původně sjednaným dnem.

8. V zájmu právní jistoty obou účastníků stanoví zákon dvouměsíční prekluzivní lhůtu pro podání žaloby na určení, zda byly v daném případě splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Po uplynutí uvedené lhůty právo podat určovací žalobu zaniká.

K odst. 5

9. Výše uvedená omezující ustanovení právní úpravy se nevztahují na pracovní poměry zaměstnanců agentur práce, které se svými zaměstnanci uzavírají pracovní poměry na dobu určitou opakovaně, zpravidla na dobu jejich dočasného přidělení k uživateli.

Judikatura:

Pracovné pomery na určitý čas nie sú len také pracovné pomery, ktorých skončenie bolo predom presne určené podľa kalendára, ale i tie pracovné pomery, ktorých trvanie je určené s objektívnou určitelnosťou. Musí ísť pravda o pracovné pomery založené takovými prejavmi vôle účastníkov, ktoré nepripúšťajú pochybnosti, že taký pracovný pomer nemá byť pomerom bez určitého trvania, ale že má trvať určitý, i keď zatiaľ podľa kalendára neohraničený čas (o ktorého skutočnej dĺžke oba účastníci nemusia zatiaľ ani mať istotu). Ide preto o pracovný pomer na určitý čas i v prípade, ak bol napr. ujednaný na čas až do nastúpenia nástupcu alebo ak bol ujednaný na čas až do návratu zastupovanej zamestnankyne z materskej dovolenej. (KS v Nitre 4 Co 4/59, R 5/1960)

I. 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 neohraničených objektivně zjiitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

II. Jestliže pracovní poměr byl sjednán na dobu do návratu jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené, nejdéle však na dobu do tří let věku jejího dítěte, jde o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou. (NS 21 Cdo 1990/2000, R 41/2002)

Není-li doba trvání pracovního poměru určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí. (NS 21 Cdo 512/2001, SRNS, svazek č. 15, str. 121)

Při výkladu slov „po dobu mateřské dovolené“, obsažených v dohodě subjektů pracovněprávního vztahu o délce trvání pracovního poměru, se nelze omezit jen na význam pojmu „mateřská dovolená“ užívaného v § 157 zákoníku práce²⁶. (NS 21 Cdo 119/2002, SRNS, svazek č. 21, str. 74)

²⁶ Nyní v § 195.

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 zjištělnou skutečností, ale tak, že předpokládá a současně umožňuje, aby doba trvání pracovního poměru skončila (mohla skončit) na základě takové skutečnosti, jež nastane (může nastat) z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru, je ujednání o době trvání pracovního poměru neplatné a pracovní poměr mezi účastníky je třeba považovat za uzavřený na dobu neurčitou. **(Rozsudek NS ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002, R 19/2004)**

Právo Společenství, a zejména čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, je třeba vykládat v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení, která povoluje uzavírání pracovních smluv na dobu určitou bez omezení, pokud pracovník dosáhl věku 52 let, ledaže existuje úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou s týmž zaměstnavatelem.

Takové vnitrostátní předpisy totiž nemohou být odůvodněny na základě čl. 6 odst. 1 uvedené směrnice, neboť nebylo prokázáno, že stanovení věkového prahu jako takového bez ohledu na jakékoli další úvahy spojené se strukturou dotčeného trhu práce a osobní situací dotčené osoby je objektivně nezbytné k dosažení cíle profesního začlenění starších nezaměstnaných pracovníků, a uvedené předpisy jdou tedy nad rámec toho, co je vhodné a nezbytné pro dosažení sledovaného cíle. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 22. 11. 2005 ve věci C-144/04, Werner Mangold v. Rüdiger Helm, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Ředitel základní školy je podle § 131 odst. 1 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, statutárním orgánem této školské právnické osoby. Jako zaměstnanec jmenovaný zřizovatelem školy do funkce ředitele na dobu neurčitou však nemůže platně uzavřít dohodu o změně trvání pracovního poměru na dobu určitou sám se sebou jako učitelem, jehož pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou. **(NSS 3 Ads 6/2007, Sb. NSS č. 10/2007, str. 923)**

V rámci řízení o určení, že pracovní poměr trvá, se nelze zabývat zkoumáním splnění podmínek stanovených v ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zákoníku práce²⁷ ani jako prejudiciální otázkou. Na rozdíl od žaloby podle ustanovení § 30 odst. 4 zákoníku práce,²⁸ kde právní zájem na požadovaném určení vyplývá přímo z tohoto ustanovení a není potřebné jej za řízení výslovně tvrdit ani prokazovat, je v případě žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, v každém jednotlivém případě zapotřebí, aby byl dán naléhavý právní zájem ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř. na tomto určení. **(NS 21 Cdo 2923/2008, R 44/2010)**

1. Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je přílohou směrnice 1999/70, je bezpodmínečně a dostatečně přesné pro to, aby se ho jednotlivec mohl dovolávat u vnitrostátního soudu. To naopak není případ ustanovení 5 bodu 1 uvedené rámcové dohody.

2. Článek 10 ES a čl. 249 třetí pododstavec ES, jakož i směrnice 1999/70 musí být vykládány v tom smyslu, že orgán členského státu jednající v postavení veřejného zaměstnavatele není oprávněn přijmout opatření, která jsou v rozporu s cílem sledovaným uvedenou směrnicí a rámcovou dohodou o pracovních poměrech na dobu určitou, co se týče zabránění zneužívání pracovních smluv uzavřených na dobu určitou, a která spočívají v obnovování takových smluv na neobvykle dlouhou dobu v průběhu období mezi dnem uplynutí lhůty k provedení této směrnice a dnem vstupu zákona zajišťujícího toto provedení v platnost. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 4. 2008 ve věci C-268/06, Impact v. Minister for Agriculture and Food, Minister for Arts, Sport and Tourism, Minister for Communications, Marine and Natural Resources, Minister for Foreign Affairs, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Transport, celexové č. 62006CA0268, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

²⁷ Nyní v ustanovení § 39 odst. 2.

²⁸ Nyní podle ustanovení § 39 odst. 4.

1. Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnic Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání tomu, aby členský stát přijal vnitrostátní právní úpravu, jako je nařízení prezidenta 164/2004 o ustanoveních týkajících se zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru, které s cílem provést směrnicí 1999/70 specificky za účelem jejího uplatnění ve veřejném sektoru stanoví provedení opatření, jež mají předcházet zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou a která jsou vyjmenována v bodě 1 písm. a) až c) tohoto ustanovení, pokud již ve vnitrostátním právu existuje — což přísluší ověřit předkládajícímu soudu — „rovnocenné právní opatření“ ve smyslu zmíněného ustanovení, jako je čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 o povinném vypovídání pracovních smluv zaměstnanců v soukromém sektoru, avšak za podmínky, že zmíněná úprava jednak nebude mít dopad na účinnost předcházení zneužití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jak vyplývá ze zmíněného rovnocenného právního opatření, a jednak bude respektovat právo Společenství, zejména pak ustanovení 8 bod 3 uvedené dohody.

2. Ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní právní úprava, jako je ta, o níž se jedná v původním řízení, byla uplatňována orgány dotčeného členského státu tak, že obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru je považováno za ospravedlněné „objektivními důvody“ ve smyslu zmíněného ustanovení pouze z toho důvodu, že tyto smlouvy jsou založeny na zákonných ustanoveních, která umožňují jejich obnovování k uspokojení určitých dočasných potřeb, zatímco ve skutečnosti jsou uvedené potřeby stálé a trvalé. Naproti tomu se totéž ustanovení neuplatní v případě uzavření první nebo jediné smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou.

3. Ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládáno v tom smyslu, že „snížení“, o něž se jedná v tomto ustanovení, musí být zkoumáno ve vztahu k obecné úrovni ochrany, která byla v dotčeném členském státě poskytována jak zaměstnancům, kteří uzavřeli po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou, tak i zaměstnancům, kteří uzavřeli první nebo jedinou smlouvu na dobu určitou.

4. Ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, jako je nařízení prezidenta 164/2004, které, na rozdíl od dřívějšího pravidla vnitrostátního práva, jako je čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, jednak v případě, že došlo ke zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru, již nestanoví povinnost rekvalifikace naposled zmíněných smluv na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, anebo tuto rekvalifikaci podrobuje určitým kumulativním a restriktivním podmínkám, a jednak odpírá prospěch z jím stanovených ochranných opatření zaměstnancům, kteří uzavřeli první nebo jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou, pokud se tyto změny, což musí ověřit zmíněný soud, týkají jen omezené kategorie zaměstnanců, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou, anebo se jim dostává kompenzace přijetím opatření, jimiž má být předcházeno zneužití pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 zmíněné rámcové dohody. Provedení této rámcové dohody vnitrostátní právní úpravou, jako je nařízení prezidenta 164/2004, však nemůže vést ke snížení ochrany, která byla předtím ve vnitrostátním právním řádu poskytována zaměstnancům na dobu určitou, na nižší úroveň, než jaká je stanovena minimálními ochrannými předpisy stanovenými toutž rámcovou dohodou. Zejména dodržování ustanovení 5 bodu 1 uvedené rámcové dohody vyžaduje, aby takováto úprava stanovila pro případ zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou účinná a donucující opatření k předcházení takového zneužití, jakož i dostatečně účinné a odrazující sankce k zajištění plné účinnosti těchto opatření, jimiž má být předcházeno zneužití. Předkládajícímu soudu tudíž přísluší ověřit, že jsou tyto podmínky splněny.

5. Za okolností, jako jsou okolnosti dotčené v původním řízení, musí být rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou vykládána v tom smyslu, že pokud vnitrostátní právní řád dotčeného

členského státu obsahuje v příslušné oblasti jiná účinná opatření, která by zabránila a případně sankcionovala zneužití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 této dohody, nebrání uplatnění pravidla vnitrostátního práva, které pouze ve veřejném sektoru zcela zakazuje přeměňovat po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou, jež je vzhledem k tomu, že mají sloužit uspokojování stálých a trvalých potřeb zaměstnavatele, třeba považovat za zneužívající, na pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Předkládajícímu soudu nicméně přísluší posoudit, v jakém rozsahu podmínky pro použití, jakož i účinné provedení příslušných ustanovení vnitrostátního práva činí z těchto ustanovení náležité opatření, které by předcházelo a případně sankcionovalo zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou veřejnou správou. Jelikož se ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody nepoužije na zaměstnance, kteří uzavřeli první nebo jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou, zmíněné ustanovení naproti tomu členským státům neukládá povinnost přijmout sankce, jestliže taková smlouva ve skutečnosti pokrývá stále a trvalé potřeby zaměstnavatele. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 23. 4. 2009 ve spojených věcech C-378/07 až C-380/07, K. Angelidaki, A. Aivali, A. Vavouraki, Ch. Kaparou, M. Lioni, E. Makrygiannaki, E. Nisanaki, Ch. Panagioto, A. Pitsidianaki, M. Chalkiadaki, Ch. Chalkiadaki (C-378/07), Charikleia Giannoudi (C-379/07), Georgios Karabousanos (C-380/07), Sofoklis Michopoulos v. Nomarchiaki Aftodioikisi Rethymnis, Dimos Geropotamou, celexové č. 62007CA0378, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Související ustanovení:

§ 48 – skončení pracovního poměru, § 65 – skončení pracovního poměru na dobu určitou, § 308 až 309 – agenturní zaměstnávání, § 346 – zvláštní úprava pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí

Související předpisy:

§ 92 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Nařízení vlády č.227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí

Předpisy práva Evropských společenství:

Směrnice Rady 99/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

HLAVA III

ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 40

Obecné ustanovení

(1) Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.

(2) Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v tomto zákoně.

(3)* Ustanovení § 37 platí přiměřeně i zde.

K § 40

1. Pracovní podmínky sjednané v pracovní smlouvě jsou pro oba účastníky pracovního poměru – zaměstnance i zaměstnavatele – závazné po celou dobu trvání pracovního poměru. Mohou však nastat situace, kdy jeden či oba účastníci budou mít zájem na změně sjednaného obsahu pracovní smlouvy, a to buď trvalé, nebo dočasné.

2. Z charakteru pracovní smlouvy jako dvoustranného právního úkonu vyplývá, že ke změně sjednaných pracovních podmínek může dojít opět zásadně na základě vzájemné dohody.

3. Vzájemnou dohodou lze změnit dočasně či trvale to, co bylo v pracovní smlouvě sjednáno (druh práce, místo výkonu práce, změnu pracovního poměru z doby neurčité na určitou a naopak, kratší pracovní dobu apod.). Změna pracovní smlouvy musí být provedena písemně (srov. § 34).

4. Pouze ve výjimečných případech výslovně uvedených v zákoníku práce může dojít ke změně pracovního poměru i na základě **jednostranného úkonu**. Tímto způsobem lze za podmínek stanovených v § 41 změnit pouze druh práce (převedení na jinou práci) a tuto změnu může zásadně provést pouze zaměstnavatel. Jen vedoucí zaměstnanci, kteří mají pracovní poměr založen jmenováním, nebo vedoucí zaměstnanci, s nimiž byla dohodnuta možnost odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa (viz § 73), mohou také na základě jednostranného úkonu – vzdání se vedoucího místa – způsobit změnu pracovního poměru a přestat vykonávat dosavadní druh práce, případně v dosavadním místě výkonu práce.

5. Jmenování na vedoucí pracovní místo, ke kterému došlo až po vzniku pracovního poměru založeného pracovní smlouvou, se považuje za trvalou změnu pracovního poměru. Tzn., že po případném odvolání takto jmenovaného zaměstnance, jehož pracovní poměr vznikl na základě pracovní smlouvy, z vedoucího pracovního místa, se neobnovuje druh práce, který byl původně sjednán v pracovní smlouvě.

6. Zaměstnanec může být jmenován na vedoucí pracovní místo na dobu neurčitou. Lze jej ale jmenovat i na dobu určitou a v tom případě pak pracovní poměr končí uplynutím určené doby.

Související ustanovení:

§ 33 – vznik pracovního poměru, § 34 – obsah pracovní smlouvy, § 41 – převedení na jinou práci, § 73 – odvolání nebo vzdání se místa vedoucího zaměstnance, § 73a odst. 3 – skončení pracovního poměru zaměstnance jmenovaného na dobu určitou

Judikatura:

Souhlas pracovníka s převedením na jinou práci může být obsažen v pracovní smlouvě. (NS 2 Cz 66/63, R 34/1964)

K zmene druhu práce pracovníka môže dôjsť aj mlčky, a to napr. tak, že pracovník prijatý ako nekvalifikovaný robotník bol neskôršie poverený výkonom práce vyžadujúcej kvalifikáciu, túto prácu dlhší čas konal a nadobúdol tak príslušnú kvalifikáciu. (NS SSR 4 Cz 15/71, S IV, str. 896)

Jednou z podmínek nároku pracovníka na náhradu mzdy při neplatnom převedení na inú prácu je prejav, ktorým pracovník dáva organizácii najavo, že s prevedením nesúhlasí. Vo výkone prác, na ktoré bol pracovník neplatne prevedený, nemožno vidieť jeho konkludentný súhlas s prevedením, keď pracovník predtým organizácii výslovne vyhlásil, že s prevedením nesúhlasí. (NS SSR 4 Cz 24/74, S IV, str. 898–899)

Souhlas pracovníka s převedením na jinou práci (s přeložením) může být obsažen již přímo v pracovní smlouvě samotné. Souhlas pracovníka může být dán i dodatečně, a to výslovně nebo i konkludentně (§ 240 odst. 2 zákoníku práce²⁹); k dohodě o převedení na jinou práci (o přeložení) tu dojde, jestliže pracovník, když byl převeden na jinou práci (přeložen na jiné místo výkonu práce), bez námitek začne konat práci, na kterou byl převeden (přeložen). (S III, str. 27)

Souhlas pracovníka nemusí vždy být dán ke konkrétnímu převedení na jinou práci (k přeložení); hmotněprávní podmínka platného převedení na jinou práci (přeložení), tj. souhlas pracovníka, je splněna nejen v tom případě, kdy pracovník dá ke konkrétní změně sjednaných pracovních podmínek svůj souhlas, ale i tehdy, když jeho souhlas s případným převedením na jinou práci (s přeložením) v budoucnosti je obsažen přímo v pracovní smlouvě samotné. Ovšem i tento souhlas pracovníka s převedením na jinou práci (s přeložením) do budoucna musí splňovat všechny náležitosti platného projevu vůle. Nebyl by tedy platný souhlas pracovníka k budoucímu převedení na jakoukoliv práci (s přeložením na jakékoliv místo výkonu práce) vzhledem k tomu, že by druh práce, popřípadě místo výkonu práce, nebylo sjednáno pro budoucnost dostatečně určitě [§ 242 odst. 1 písm. b) zákoníku práce³⁰] a že by takovým projevem vůle byla obcházena ustanovení § 37 a 38 zákoníku práce.³¹ (S III, str. 28)

Jestliže při organizačních změnách v organizaci odpadne část pracovní náplně pracovníka, který takto přestal být ve svém pracovním úvazku vytížen, má organizace navrhnout pracovníku změnu sjednaných pracovních podmínek (§ 36 odst. 1 zákoníku práce³²). Pokud k takové změně nedojde a organizace se s pracovníkem nedohodne na rozvázání pracovního poměru, může organizace rozvázat tento pracovní poměr výpovědí [srov. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce³³]. (NS ČSR 6 Cz 36/80, R 42/1982)

Jestliže zaměstnavatel nemůže z důvodu organizační změny přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (například proto, že funkce zastávaná zaměstnancem byla zrušena) a nedošlo-li ani ke změně pracovní smlouvy nebo k platnému převedení na jinou práci, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 130 odst. 1 zákoníku práce³⁴). (NS 2 Cdon 1/97, SJ č. 9/1997, str. 213)

Odkaz na seznam pracovních míst, o nichž není zřejmé, zda se ve vztahu k zaměstnanci, jemuž má být dána výpověď, jedná o práci vhodnou ve smyslu ustanovení § 37 odst. 5 zákoníku práce³⁵ a zda nabízená pracovní místa jsou v době, kdy je nabídka činěna, vůbec volná, může představovat podnět k zahájení jednání o změně sjednaného druhu práce, nejde však o nabídku (ofertu) umožňující uzavření dohody o změně sjednaných pracovních podmínek podle ustanovení § 36 odst. 1 zákoníku práce.³⁶ (NS 21 Cdo 2137/2004, R 30/2006)

²⁹ Nyní srov. § 4 zákoníku práce a § 35 odst. 1 občanského zákoníku.

³⁰ Nyní srov. § 4 zákoníku práce a § 37 odst. 1 občanského zákoníku.

³¹ Nyní ustanovení § 41 až 43.

³² Nyní § 40 odst. 1.

³³ Nyní srov. § 52 písm. c).

³⁴ Nyní § 208.

³⁵ Nyní ve smyslu ustanovení § 41 odst. 6.

³⁶ Nyní podle ustanovení § 40 odst. 1.

(1)* Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci,

- a) 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 způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- b) nesmí-li 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 expozice¹⁹⁾,
- c)* koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,
- d)* jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
- e) jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,
- f)* je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci,
- g)* požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.

(2) Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci,

- a) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g),
- b) bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,
- c) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

(3) Není-li možné dosáhnout účelu převedení podle odstavců 1 a 2 převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto

případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

(4) Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

(5) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.

(6) Při převedení zaměstnance na jinou práci podle odstavců 1 až 3 je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

(7) Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat; dochází-li převedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, s výjimkou případů uvedených v odstavci 2 písm. c) a v odstavci 4.

¹⁹⁾ § 4 odst. 1 zákona č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů.

K § 41

1. Práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen konat jen výjimečně a **pouze** v případech stanovených zákonem. Ke změně druhu vykonávané práce – převedení na jinou práci – může dojít buď z iniciativy zaměstnavatele, nebo na základě žádosti zaměstnance (§ 45).

2. Právní úprava klasifikuje důvody převedení zaměstnance na jinou práci v podstatě do dvou skupin.

K odst. 1

3. První skupina je představována důvody tak závažného charakteru, že zákon v těchto případech ukládá **zaměstnavateli povinnost** převedení na jinou práci uskutečnit, a to i tehdy, kdyby sám měl na řešení dané situace jiný názor nebo mu převedení zaměstnance na jinou práci činilo potíže. Bez ohledu na důvod převedení musí zaměstnavatel přihlížet k tomu, aby práce, na níž je zaměstnanec převáděn byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem, a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

4. Vhodnost práce vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance je třeba posuzovat též s přihlédnutím k jeho zdravotním obtížím, prodělaným nebo trvajícím chorobám, jeho věku, fyzickým schopnostem a jiným zjištěním, která má zaměstnavatel o svém zaměstnanci z tohoto hlediska k dispozici.

5. **Povinnost převést zaměstnance na jinou práci** má zaměstnavatel z těchto důvodů:

- a) **Zdravotního stavu zaměstnance.** Předpokladem převedení je lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který posudek přezkoumává, a z něhož musí vyplývat, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci. Pokud byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za kterou mu náleží nižší mzda (plat), přísluší mu pouze v této výši.
- b) **Pracovního úrazu, onemocnění (ohrožení) nemocí z povolání, dosažení nejvyšší přípustné expozice.** Předpokladem převedení je lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který posudek přezkoumává. Pokud byl zaměstnanec převeden, protože nemůže dál konat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a po převedení dosahuje nižšího průměrného výdělku než před převedením, je mu rozdíl dorovnáván náhradou za ztrátu na výdělků (§ 371). Vzhledem k zákonnému pojištění zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání nahrazuje zaměstnavateli vynaložené náklady pojišťovna.
- c) Pokud byl zaměstnanec převeden z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice na jinou práci, za kterou náleží nižší mzda (plat), přísluší mu po dobu převedení **doplatek** do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením (srov. § 139).
- d) Jde-li o **těhotnou ženu, ženu, která kojí, nebo matku dítěte mladšího devíti měsíců**, jestliže koná práci, která je těmto ženám zakázána, nebo jde-li o práci, která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství ze subjektivních důvodů. Pokud byla zaměstnankyně převedena na jinou práci, kde dosahuje bez svého zavinění nižšího výdělku než za práci dosavadní, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu dávka nemocenského pojištění – vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.
- e) **Ochrany zdraví dalších osob před infekčním onemocněním**, jestliže je to nezbytné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Cílem tohoto karanténního opatření je vyloučit dočasně z práce (např. v potravinářství, při úpravě vody, s dětmi) zaměstnance, který by mohl být šířitelem infekce. Pokud byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za kterou náleží nižší mzda (plat), přísluší mu po dobu převedení **doplatek** do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením (srov. § 139),
- f) **Pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu nebo jiného orgánu státního či územního samosprávného celku.** Z uvedeného rozhodnutí vyplývá zákaz výkonu určitého zaměstnání (např. řízení motorových vozidel, výkon práce spojené s odpovědností za svěřené hodnoty apod.). Takový zákaz je vždy stanoven pouze na dobu určitou. Zaměstnanec obdrží pouze mzdu (plat) náležející za výkon práce, na kterou byl převeden.
- g) **Uznání nezpůsobilosti zaměstnance pracujícího v noci pro noční práci** na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Tento důvod byl zařazen v souvislosti s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 171,

která uvádí minimální opatření, jež mají členské státy zajistit pro zaměstnance pracující v noci. Zaměstnanec obdrží pouze mzdu (plat) náležející za výkon práce, na kterou byl převeden.

- h) Požádá-li o to **těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců, která pracuje v noci**. Zaměstnankyně nemusí svoji žádost dokládat lékařským posudkem a zaměstnavatel je povinen vyhovět. Pokud zaměstnankyně po zproštění výkonu noční práce dosahuje bez svého zavinění nižšího započitatelného výdělku, má nárok na vyrovnání rozdílu dávkou nemocenského pojištění (vyrovnávacím příspěvkem v těhotenství a mateřství).

K odst. 2

6. Druhou skupinu tvoří důvody, při jejichž existenci záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, jestli možnost převedení zaměstnance na jinou práci využije nebo ne. Také v těchto případech je zaměstnavatel oprávněn takové opatření provést, i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

7. **Oprávnění (možnost)** převést zaměstnance na jinou práci má zaměstnavatel:

- a) jestliže dal zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g), tj. protože zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, případně má neuspokojivé pracovní výsledky [§ 52 písm. f)] nebo z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, či pro porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)].

Zaměstnavatel se může rozhodnout, zda po výpovědní dobu ponechá zaměstnance ještě na dosavadní práci nebo ho převede na práci jinou. V případě ztráty předpokladů stanovených právními předpisy (lékařský diplom, občanská bezúhonnost, tělesná a duševní způsobilost apod.) není pochopitelně možné, aby zaměstnanec ještě po čas výpovědní doby dosavadní práci vykonával. Zaměstnanec obdrží pouze mzdu (plat) náležející za výkon práce, na kterou byl převeden;

- b) jestliže bylo proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním došlo ke škodě na majetku zaměstnavatele.

Trestní řízení je zahajováno pravomocným usnesením policejního vyšetřovatele nebo státního zástupce (nikoliv např. předběžným výslechem) a končí pravomocným rozsudkem nebo zastavením trestního řízení. Převedení na jinou práci má v tomto případě zabránit v případném pokračování v trestné činnosti, likvidaci důkazů apod. V případě, že nebude zaměstnanec pravomocně odsouzen, náleží mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením (viz § 139 odst. 2).

- c) jestliže zaměstnanec pozbyl dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce;

Tento důvod převedení na jinou práci připadá v úvahu, jestliže zaměstnanci nebyla dána výpověď pro nesplňování předpokladů (typickým příkladem je odnětí řidičského průkazu.) V případě tohoto důvodu je však doba převedení limitována horní

hranici 30 pracovních dnů v kalendářním roce. V této lhůtě by měla být vyjasněna otázka dalšího setrvání a pracovního zařazení zaměstnance. Zaměstnanec obdrží pouze mzdu (plat) náležející za výkon práce, na kterou byl převeden. Uvedený důvod převedení na jinou práci může být použit také v případech, kdy je třeba obnovit zkoušky (např. svářečské, elektrikářské), které jsou předpokladem pro výkon práce zaměstnance.

K odst. 3 a 4

8. Kromě případů uvedených v odst. 2, kdy celková doba převedení na jinou práci je limitována (délkou výpovědní doby, trváním trestního řízení, 30 pracovními dny), může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci **i bez jeho souhlasu** na dobu nezbytné potřeby, je-li to třeba **k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků**. Pokud byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za kterou náleží nižší mzda (plat), přísluší mu po dobu převedení **doplatek** do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

K odst. 5

9. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro **prostoje** (§ 207) nebo pro přerušení práce způsobené **nepříznivými povětrnostními vlivy**, je převedení na jinou práci **podmíněno jeho souhlasem**. V případě, že zaměstnanec s převedením souhlasil, a za práci, na níž byl převeden, přísluší nižší mzda, než dosahoval před převedením, přísluší mu po dobu převedení **doplatek** do výše průměrného výdělku, kterého dosahovat před převedením.

10. Pokud zaměstnanec nebude s převedením na jinou práci v uvedených případech souhlasit nebo ho zaměstnavatel převést nemůže, jde o překážku v práci, při níž náleží zaměstnanci v případě nezaviněného prostoje náhrada mzdy (platu) ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku a v případě nepříznivých povětrnostních vlivů či živelní události ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

K odst. 6 a 7

11. Zaměstnanec nemůže být převeden na práci, pro kterou nemá zdravotní způsobilost a schopnosti. Vzhledem k tomu, že po odpadnutí důvodů (uplynutí doby) převedení je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance pouze podle pracovní smlouvy (nedohodnou-li se na její změně), musí si zaměstnanec, který trvá na návratu na původní práci a na stejné pracoviště, tuto podmínku se zaměstnavatelem výslovně sjednat.

Judikatura:

Preradením v práci³⁷ sa rozumie zmena pracovného pomeru spočívajúca v tom, že zamestnávateľ uloží zamestnancovi také práce, ktoré nespadajú pod druh prác, ktoré je zamestnanec povinný konať na základe pracovnej zmluvy alebo právneho predpisu, pričom nedochádza k zmene účastníkov pracovného pomeru. (NS Cz 305/59, R 23/1960)

³⁷ Nyní jde o převedení na jinou práci.

Splní-li organizace povinnost uloženou jí v ustanovení § 37 odst. 4 zákoníku práce,³⁸ nese pracovník převedený na jinou práci z důvodu ustanovení § 37 odst. 1 písm. a) zákoníku práce³⁹ bez nároku na náhradu případnou újmu záležející v poklesu výdělků (v rozdílu mezi původním výdělkem a výdělkem při jiné práci).

Nesplní-li organizace povinnost uloženou jí v ustanovení § 37 odst. 4 zákoníku práce,⁴⁰ nenáleží pracovníkovi náhrada mzdy určená se zřetelem na průměrný výdělek (vypočtený podle § 30, 31 vl. nař. č. 66/1965 Sb.⁴¹), ale se zřetelem na pravděpodobný výdělek, kterého by pracovník dosáhl, kdyby vykonával jinou vhodnou práci (ve smyslu § 37 odst. 4 zákoníku práce⁴²). (NS ČSR 8 Cz 42/69, R 68/1970)

I když pracovník mohl uplatnit žalobou nárok za zaplacení náhrady mzdy při neplatném převedení na jinou práci, není tím vyloučeno, že má naléhavý právní zájem na určení [§ 80 písm. c) o. s. ř.], že jeho převedení na jinou práci je neplatné. (NS ČSR 3 Cz 33/71, R 26/1972)

Jinou pro pracovníka vhodnou práci se rozumí práce odpovídající zdravotnímu stavu, schopnostem, a pokud možno i kvalifikaci pracovníka (srov. § 37 odst. 4 zákoníku práce⁴³). Jde tedy o práci, kterou je pracovník vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci schopen vykonávat. Z toho, že jiná vhodná práce má odpovídat pokud možno i kvalifikaci pracovníka, je nutno dovodit, že takovou práci je třeba rozumět především práci odpovídající kvalifikaci pracovníka a teprve potom (není-li pracovní místo odpovídající kvalifikaci pracovníka volné) práci, která odpovídá pokud možno nejvíce kvalifikaci pracovníka, a posléze (není-li volné ani pracovní místo odpovídající co nejvíce kvalifikaci pracovníka) práci, pro kterou se zvláštní kvalifikace nevyžaduje. (NS ČSSR Cpjf 104/74, R 51/1975, str. 270–271)

V případě neplatného převedení pracovníka na jinou práci (přeložení) může se pracovník především domáhat určení, že převedení na jinou práci (přeložení) je neplatné. Jde tu o určovací žalobu, která se neopírá o speciální ustanovení zákoníku práce; nejde tedy o žalobu, s níž by zákon jako s právním prostředkem a s jeho právními účinky počítal a kdy by tedy nebylo třeba prokazovat existenci naléhavého právního zájmu. Právním podkladem této určovací žaloby je ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř.; musí proto pracovník ve sporu tvrdit a prokazovat existenci naléhavého právního zájmu. Naléhavý právní zájem je dán tím, že trvání pracovního poměru za určitých pracovních podmínek (tj. za předpokladu výkonu určitého druhu práce, popřípadě výkonu určité funkce na určitém pracovním místě) se obrátí v celé řadě nároků, které pracovník má jako důsledek pracovního poměru sjednaného za těchto podmínek [nárok na mzdu nebo náhradu mzdy, peněžitá náhrada dovolené za zotavenou, nároky podle zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců (ve znění předpisů tento zákon doplňujících a pozměňujících)⁴⁴, nároky podle zákona o důchodovém zabezpečení aj.], a dále i v tom, že pracovník má zájem na výkonu určité práce odpovídající jeho kvalifikaci. Naléhavý právní zájem bude tu zpravidla dán. (S III, str. 34–35)

Nárok na náhradu mzdy pracovníka, který byl neplatně převeden na jinou práci (přeložen), nemůže být posuzován ani analogicky podle ustanovení § 61 zákoníku práce.⁴⁵ (S III, str. 35)

³⁸ Nyní v ustanovení § 41 odst. 6.

³⁹ Nyní srov. ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) a b).

⁴⁰ Nyní v ustanovení § 41 odst. 6.

⁴¹ Nyní srov. ustanovení § 352 až 354.

⁴² Nyní ve smyslu § 41 odst. 6.

⁴³ Nyní § 41 odst. 6.

⁴⁴ Nyní podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

⁴⁵ Nyní podle ustanovení § 69.

Dosažení nejvyšší přípustné expozice není způsobilým důvodem k převedení na jinou práci [§ 37 odst. 1 písm. a) zákoníku práce⁴⁶] nebo k rozvázání pracovního poměru [§ 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce⁴⁷], jestliže ještě před provedením některého z těchto opatření bylo lékařským posudkem nebo rozhodnutím orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení stanoveno, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci, jestliže byla u zaměstnance zjištěna nemoc z povolání, pro kterou tuto práci nesmí dále konat, nebo jestliže bylo stanoveno, že dosavadní práci nesmí dále konat pro ohrožení nemocí z povolání; to platí i tehdy, jestliže zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice v době před vydáním příslušného lékařského posudku (rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení). Kdyby přesto převedení na jinou práci nebo rozvázání pracovního poměru bylo odůvodněno dosažením nejvyšší přípustné expozice, je třeba při zkoumání příčin ztráty na výdělků zaměstnance vycházet z příslušného lékařského posudku (rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení). (NS 21 Cdo 1925/99, R 38/2001)

Související ustanovení:

§ 44 – Společná ustanovení o změnách pracovního poměru a návrat do práce, § 45 – převedení na žádost zaměstnance, § 46 – projednání převedení zaměstnance s odborovou organizací, § 52 – výpovědní důvody, § 56 odst. 1 písm. a) – okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, § 139 – mzda nebo plat při výkonu jiné práce, § 207 – překážky na straně zaměstnavatele, § 239 – převedení zaměstnankyně na jinou práci, § 347 – ohrožení nemocí z povolání a pojem karantény, § 380 – pojem pracovního úrazu

Související předpisy:

§53-69 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, – nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, – vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracovní podmínky prokavované ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, – § 42 zákona č. 187/2006, o nemocenském pojistění

Literatura:

Haliřová, G. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. *Právní rozhledy*, 2003, č. 11.

Předpisy práva Evropských společenství:

Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

Mezinárodní smlouvy:

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171

§ 42

Pracovní cesta

(1) Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

⁴⁶ Nyní § 41 odst. 1 písm. b).

⁴⁷ Nyní § 52 písm. d).

(2) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval; v pověření je třeba vymezit jeho rozsah. S pověřením podle věty první musí být zaměstnanec seznámen. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou činit vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právní úkony.

K odst. 1

1. Maximální dobu trvání pracovní cesty právní předpisy neomezují, pouze stanoví, že jde o „dobu nezbytné potřeby“. Pracovní cesta není limitována ani prostorově. Jejím cílem může být jiná organizační jednotka zaměstnavatele, ale i jiná právnická či fyzická osoba v tuzemsku i v zahraničí. Zaměstnance může vyslat na pracovní cestu zaměstnavatel, případně vedoucí zaměstnanec. Ani vedoucí zaměstnanec však nemůže sám sebe podle vlastního uvážení vyslat na pracovní cestu.

2. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na pracovní cestu pouze za předpokladu, že se na tom se zaměstnancem dohodl. Svůj souhlas s vysláním může zaměstnanec vyjádřit písemně již předem v rámci pracovní smlouvy, ústně před jejím vykonáním nebo i konkludentně nastoupením pracovní cesty podle pokynu zaměstnavatele.

3. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího, který ho na pracovní cestu vyslal. Vedoucí určuje místo nástupu pracovní cesty, místo výkonu práce, dobu trvání, způsob dopravy, případně i způsob ubytování a ukončení pracovní cesty.

K odst. 2

4. Vysílá-li však zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci ve vymezeném rozsahu dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval.

5. Intenzivněji jsou z hlediska vysílání na pracovní cesty chráněny těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o děti do 8 let věku, osamělí zaměstnanci pečující o děti do 15 let věku a další zaměstnanci uvedení v § 240, jejichž souhlas musí být dán ke každému vyslání na pracovní cestu (nestačí pouze souhlas předem daný v pracovní smlouvě).

Judikatura:

Z ustanovení § 38 odst. 1 zákoníku práce⁴⁸ vyplývá, že zaměstnanec může být vyslán na pracovní cestu zaměstnavatelem a že na pracovní cestu ho vysílá vedoucí zaměstnanec (§ 9 odst. 3 zákoníku práce⁴⁹), který zaměstnanci zároveň udílí pokyny pro konání práce na pracovní cestě. (VS v Praze 6 Cdo 44/93, PR č. 9/1995, str. 372)

Zaměstnanec je povinen vykonat pracovní cestu, i když ví, že ho na pracovní cestu vysílá vedoucí zaměstnanec, který k tomu podle vnitřních předpisů zaměstnavatele není oprávněn. (NS 21 Cdo 3077/2000, SRNS, svazek č. 11, str. 79)

⁴⁸ Nyní z ustanovení § 42 odst. 1.

⁴⁹ Nyní § 11.

Související ustanovení:

§ 11 odst. 4 – vedoucí zaměstnanec, § 43 – přeložení, § 240 – omezení možnosti vysílání na pracovní cesty některých skupin zaměstnanců

§ 43 **Přeložení**

(1) Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.

(2) Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.

K odst. 1

1. Přeložení zaměstnance, kterým se míní výkon práce v jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, lze realizovat pouze s jeho souhlasem. Dobu, po kterou má přeložení trvat, je třeba se zaměstnancem předem projednat, a místo, na něž je překládán, musí být vždy některé z pracovišť (jiný závod či pobočka) téhož zaměstnavatele, s nímž má zaměstnanec uzavřenu pracovní smlouvu.

K odst. 2

2. Práci zaměstnance při přeložení organizuje, řídí a kontroluje příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.

3. Těhotné ženy, zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do 8 let věku, osamělé zaměstnankyně a osamělí zaměstnanci pečující o děti do 15 let věku a zaměstnanci, kteří prokazatelně převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) a ve stupni IV (úplná závislost), mohou být přeloženi jen na vlastní žádost (srov. § 240 odst. 1).

4. Zaměstnanec má též právo požádat zaměstnavatele ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů o přeložení do jiného místa výkonu práce a zaměstnavatel je povinen mu vyhovět, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti (viz § 45).

Judikatura:

Přeřazením v práci⁵⁰ není přidělení zaměstnance na přechodnou dobu na pracoviště v jiné obci, vyplývá-li z povahy prací určených pracovní smlouvou, že se místo pracoviště bude měnit. (**KS v Ostravě 9 Co 125/59, R 37/1960**)

Přeložením sa rozumie také opatrenie organizácie, podľa ktorého má pracovník sústavne vykonávať práce na inom mieste (závoďte alebo obci), než ktoré bolo ako miesto výkonu práce dojednané v pracovnej zmluve. (**NS 6 Cz 79/68, R 63/1969**)

⁵⁰ Nyní přeložením.

O přeložení státního zástupce na jiné pracoviště rozhoduje příslušný vedoucí státní zástupce, jen jedná-li se o různá pracoviště v rámci sjednaného místa výkonu práce. Nejsou-li jako místo výkonu práce státního zástupce sjednány také pobočky (jejich sídla) určitého státního zastupitelství, může být na pobočku (jinou pobočku) nebo z pobočky do sídla určitého státního zastupitelství státní zástupce přeložen jen se svým souhlasem a jen vyžaduje-li to nezbytně provozní potřeba. (NS 21 Cdo 2425/2010)

Související ustanovení:

§ 11 odst. 4 – vedoucí zaměstnanec, § 45 – přeložení na žádost zaměstnance, § 240 – omezení možnosti vysílání na pracovní cesty některých skupin zaměstnanců

Související předpisy:

§ 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

§ 43a

Dočasné přidělení

(1) Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.

(2) Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata; to neplatí, pokud jde o úhradu nákladů, které byly vynaloženy podle odstavce 5.

(3) V dohodě musí být uveden název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. V dohodě může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad; ustanovení § 34a tím není dotčeno. Dohoda musí být uzavřena písemně.

(4) Po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento zaměstnavatel nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci činit právní úkony jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil.

(5) Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil.

(6) Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.

(7) Dočasné přidělení podle odstavců 1 až 5 končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dočasné přidělení dohodou smluvních stran pracovní smlouvy nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv

důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Dohoda o ukončení dočasného přidělení nebo výpověď této dohody musí být písemná.

(8) Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání.

(9) Úprava dočasného přidělení se nepoužije v případech prohlubování nebo zvyšování kvalifikace¹¹⁰⁾.

¹¹⁰⁾ Například § 24 odst. 2 zákona č. 563/2004 Sb., § 22 zákona č. 95/2004 Sb., § 51 a 54 zákona č. 96/2004 Sb.

K odst. 1

1. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli má především usnadnit spolupráci zaměstnavatelů na společných projektech a umožnit vzájemnou výpomoc zaměstnavatelů při nedostatku nebo zvýšené potřebě pracovních sil.

2. Při dočasném přidělení **nevzniká** zaměstnanci nový pracovní poměr k právnické či fyzické osobě, k níž je přidělován. Dočasné přidělení je možno realizovat pouze na základě souhlasu zúčastněných, tj. dočasně přidělovaného zaměstnance, zaměstnavatele, který jej dočasně přiděluje, a zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec přidělován.

3. Dohoda musí být písemná a lze ji uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru zaměstnance (aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu).

K odst. 2 a 5

4. Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu nebo plat, případně cestovní náhrady zaměstnavatel, který jej dočasně přidělil. Zaměstnavatel, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělován uvedené náklady uhradí (refunduje). Právní úpravě je zde vytykáno, že bezdůvodně neuvádí i jiná plnění, která po dobu dočasného přidělení zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje nebo za něj musí odvádět, a jejichž uhrazení může tedy také požadovat (např. pojistné na veřejné zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení, pojištění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání, náhradu mzdy či platu apod.).

K odst. 3

5. Obsahovými náležitostmi dohody o dočasném přidělení zaměstnance je:

- název (jméno) zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělován,
- den, kdy dočasné přidělení vznikne,
- druh a místo výkonu práce,
- doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává,
- (pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad).

K odst. 4

6. Po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který jej dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen. Nesmí však činit úkony jménem přidělovajícího zaměstnavatele, např. nemůže dočasně přiděleného zaměstnance převést na jinou práci, přeložit do jiného místa, než bylo sjednáno, ani s ním rozvázat pracovní poměr. V případě, že není s prací dočasně přiděleného zaměstnance spokojen, může tuto skutečnost sdělit zaměstnavateli, případně dočasné přidělení předčasně ukončit.

K odst. 6

7. Pracovní a mzdové/platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance u zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělován. Toto ustanovení má zaručit zaměstnanci rovné zacházení z hlediska pracovních podmínek a odměňování a zabránit, aby zaměstnavatel takto mohl získávat „levnou“ pracovní sílu.

K odst. 7

8. Dočasné přidělení končí nejčastěji uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Je však možné ukončit je i předčasně **písemnou dohodou** smluvních stran nebo **písemnou výpovědí** dohody o dočasném přidělení zaměstnavatelem nebo zaměstnancem z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

9. Uvedenou úpravu dočasného přidělení nelze použít v případech dočasného přidělení za účelem zvyšování či prohlubování kvalifikace (např. lékařů) ani pro agenturní zaměstnávání, které má úpravu specifickou (viz § 307a až 309).

Související ustanovení:

§ 34a – pravidelné pracoviště, § 307a až 309 – agenturní zaměstnávání

Společná ustanovení o změnách pracovního poměru a návrat do práce

§ 44

Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy.

K § 44

1. Současná právní úprava vychází stejně jako předcházející z předpokladu, že převedení zaměstnance na jinou práci a přeložení do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je dočasným opatřením, a proto, odpadnou-li důvody pro takové opatření nebo

uplynula-li sjednaná doba, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance zpět. Předchozí právní úprava zaručovala zaměstnanci zařazení na jeho původní práci a pracoviště, a pouze v případě nemožnosti takového zařazení, jeho převedení na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě a pokud možno na též pracovišti. Podle současné úpravy má zaměstnanec právo pouze na zařazení podle pracovní smlouvy, pokud se s ním zaměstnavatel nedohodne na změně pracovní smlouvy. Zaměstnanec, který trvá na návratu na původní práci a na stejné pracoviště, si tuto podmínku se zaměstnavatelem musí výslovně sjednat.

Související ustanovení:

§ 41 – převedení na jinou práci, § 43 – přeložení do jiného místa, § 46 – projednání převedení zaměstnance s odborovou organizací

§ 45

(Přeložení na žádost zaměstnance)

Požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, zaměstnavatel je povinen mu to umožnit, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Práce a pracoviště, na které zaměstnance převádí, musí být pro zaměstnance vhodné.

K § 45

1. V případech, kdy zaměstnanec sám žádá o převedení na jinou práci nebo přeložení na jiné místo, protože podle doporučení lékaře zařízení závodní preventivní péče není vhodné, aby dál konal dosavadní práci, popřípadě pracoval na dosavadním pracovišti, je zaměstnavatel povinen mu to umožnit, jakmile mu to dovolí jeho provozní možnosti. Do té doby však zaměstnanec **nemůže** odmítnout výkon práce ani z tohoto důvodu okamžitě zrušit pracovní poměr.

Související ustanovení:

§ 56 – okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

§ 46

(Projednání převedení zaměstnance s odborovou organizací)

Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce.

K § 46

1. Ingerence odborové organizace se v souvislosti se změnami pracovního poměru vztahuje pouze na případy převedení na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, kdy zaměstnanec s takovým opatřením **nesouhlasí** a celková doba převedení přesáhne

21 pracovních dní v kalendářním roce. Pokud zaměstnanec s opatřením souhlasí nebo doba převedení bude kratší než 21 pracovních dnů v kalendářním roce, není třeba tyto otázky s odborovou organizací projednávat. V případě, že k uvedenému projednání nedojde, dopouští se sice zaměstnavatel porušení pracovněprávních předpisů, ale nemá to vliv na platnost uskutečněného převedení.

Související ustanovení:

§ 19 písm. g) – neplatnost právních úkonů, § 41 – převedení na jinou práci

§ 47*

(Znovuzařazení zaměstnankyně po nástupu do práce)

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy.

K § 47

1. Uvedené ustanovení upravuje velmi důležitou problematiku z hlediska ochrany právních jistot zaměstnanců, a to jejich opětovné zařazení do práce po skončení určitých překážek v práci na straně zaměstnance.

2. Zákoník práce počítá po návratu zaměstnance do práce v podstatě se dvěma variantami řešení. V prvním případě:

- a) stanoví povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnance (zaměstnankyni) na jeho původní práci a pracoviště,
- b) není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí jej zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.

3. Uvedené pravidlo platí pro zařazení zaměstnance při návratu do práce po skončení výkonu veřejné funkce, činnosti pro odborovou organizaci, vojenského cvičení, dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, po návratu zaměstnankyně z mateřské dovolené (§ 195 odst. 1) nebo zaměstnance z rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

4. V případech jiných překážek v práci, které ve výčtu výslovně uvedeny nejsou (např. rodičovská dovolená čerpaná až do 3 let věku dítěte, čerpání neplaceného volna), je zaměstnavatel povinen zařadit tohoto zaměstnance (zaměstnankyni) na práci odpovídající pracovní smlouvě (což samozřejmě nevylučuje zařazení na jejich původní práci a pracoviště) bez ohledu na provozní důvody.

5. Podle této zásady jsou zařazováni po návratu zpět do práce i všichni ostatní zaměstnanci, vzhledem k obecné pracovní právní úpravě obsažené v § 38 odst. 1 písm. a).

Související ustanovení:

§ 192 – dočasná pracovní neschopnost, karanténa, § 195 – mateřská dovolená, § 196 – rodičovská dovolená, § 201 – výkon veřejné funkce, § 203 – jiné úkony v obecném zájmu, § 204 – pracovní volno související s brannou povinností

HLAVA IV

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Díl 1

Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru

§ 48

(Skončení pracovního poměru)

(1) Pracovní poměr může být rozvázán jen

- a) dohodou,**
- b) výpovědí,**
- c) okamžitým zrušením,**
- d) zrušením ve zkušební době.**

(2) Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

(3) Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,**
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,**
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání²⁰⁾ nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu^{20a)} anebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu^{20a)}.**

(4) Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1.

²⁰⁾ § 89 až 101 zákona o zaměstnanosti.

^{20a)} § 42g a 42i zákona č. 326/1999 Sb., ve znění zákona č. 382/2008 Sb. a zákona č. 427/2010 Sb.

K odst. 1

1. V tomto ustanovení jsou především taxativně uvedeny všechny právní úkony, akty úředního rozhodnutí a právní události, které mají za následek skončení pracovního poměru.

2. Pracovní poměr může skončit pouze těmito způsoby a není možné jejich zákonem stanovený výčet jakkoliv měnit (např. v pracovní nebo kolektivní smlouvě). Dosažení důchodového věku zaměstnancem ani vznik nároku na invalidní důchod nemají samy o sobě vliv na další trvání pracovního poměru.

3. Úprava umožňující skončení pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době platí i pro pracovní poměr vzniklý na základě jmenování.

K odst. 2

4. Pracovní poměr na dobu určitou může kromě uplynutí sjednané doby skončit též vykonáním sjednaných prací.

K odst. 3

5. Také pracovní poměr cizinců nebo osob bez státní příslušnosti končí některým ze způsobů uvedených v odst. 1. Kromě toho je však pracovní poměr těchto osob ukončen též:

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území ČR,
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání podle zvláštního právního předpisu (zelená karta) anebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu (modrá karta).

6. V praxi může nastat situace, kdy je zaměstnanci odňato povolení k zaměstnání v ČR úřadem práce proto, že bylo zaměstnání vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání. Zaměstnavatel už takovou osobu pochopitelně nemůže dále legálně zaměstnávat.

Příklad:

Zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem z Ukrajiny pracovní poměr na dobu neurčitou. Povolení k zaměstnání má zaměstnanec vydáno pouze na dobu 2 let. Nedojde-li k prodloužení povolení k zaměstnání, k němuž by musel zaměstnavatel vyjádřit souhlas s dalším zaměstnáváním, končí pracovní poměr zaměstnance uplynutím doby 2 let.

K odst. 4

7. Pracovní poměr zaniká ze zákona vedle smrti zaměstnance také smrtí zaměstnavatele-fyzické osoby (s výjimkou pokračování v živnosti, kterou budou dál provozovat

např. dědicové). Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti pokračovat, zaniká pracovní poměr uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.

Judikatura:

Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevyklučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. (NS 2 Cdon 195/97, SJ č. 3/1998, str. 65)

Pracovní poměr osoby, která není občanem České republiky, může skončit podle ustanovení § 42 odst. 3 písm. a) zákoníku práce⁵¹ 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.

K zaměstnávání občanů Slovenské republiky v České republice se nevyžaduje povolení k zaměstnání. (NS 21 Cdo 572/98, R 33/2000)

Tentýž pracovní poměr může být i opakovaně ukončen dalším ze způsobů rozvázání pracovního poměru v zákoně uvedeným přesto, že dosud o platnosti předchozího rozvazovacího úkonu nebylo soudem rozhodnuto. (NS 21 Cdo 138/2003, SRNS, svazek č. 26, str. 47)

Související ustanovení:

§ 39 – pracovní poměr na dobu určitou, § 49 – dohoda o rozvázání pracovního poměru, § 50 až 54 – výpověď, § 55 až 60 – okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, § 66 – zrušení pracovního poměru ve zkušební době, § 342 – smrt fyzické osoby, která je zaměstnavatelem

Související předpisy:

§ 100 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, – § 13 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

Díl 2

Dohoda

§ 49

(Dohoda o rozvázání pracovního poměru)

(1) Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.

(2) Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.

(3) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

K odst. 1

1. Pracovní poměr může skončit dohodou účastníků, která je preferovaným způsobem jeho rozvázání, neboť k němu dochází na základě oboustranného souhlasu smluvních stran, stejně jako tomu bylo při jeho vzniku. S ohledem na závažnost tohoto úkonu

⁵¹ Nyní podle ustanovení § 48 odst. 3 písm. a).

a v zájmu větší jistoty účastníků musí být dohoda uzavírána v písemné formě (**jinak je neplatná**). Tuto vadu lze však dodatečně napravit (viz § 20) a dohodu uzavřít písemně se zpětnou účinností.

2. Podstatnou obsahovou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru, která podmiňuje její platnost, je určení dne, k němuž má být pracovní poměr rozvázán. Doba, kdy má pracovní poměr skončit, nemusí být určena pouze kalendářním dnem, ale dohodnuta např. dobou skončení prací, skončením pracovní neschopnosti zaměstnance apod. Nesmí však vzniknout pochybnost o sjednaném dni, ke kterému má být pracovní poměr rozvázán.

K odst. 2

3. Ačkoliv dohoda o rozvázání pracovního poměru nemusí obsahovat důvody, doporučuje se v ní uvádět tzv. organizační důvody [§ 52 písm. a) až c)] a důvod spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance, kdy kvůli pracovnímu úrazu, onemocnění (ohrožení) nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice nesmí konat dosavadní práci, pokud na základě těchto skutečností k rozvázání pracovního poměru dohodou dochází [§ 52 písm. d)], neboť s tímto důvodem spojuje zákon právo zaměstnance na odstupné. V případě, že tyto důvody, s kterými se pojí nárok zaměstnance na vyplacení odstupného, v dohodě výslovně uvedeny nejsou, ačkoliv byly skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru, nárok na odstupné tím není dotčen. Zaměstnanec by však při vymáhání odstupného soudní cestou musel prokázat, že k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru došlo skutečně na základě těchto důvodů.

4. Důvod uváděný v dohodě může mít význam také v případě, že zaměstnanec po skončení pracovního poměru požádá jako uchazeč o zaměstnání o podporu v nezaměstnanosti. Není-li v dohodě uveden vážný důvod (např. zdravotní, osobní péče o dítě do 4 let věku, péče o osobu ve II. až IV. stupni závislosti), bude podpora náležet pouze ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

5. S dohodou o rozvázání pracovního poměru není spojována ochrana zaměstnance.

Příklad:

Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnankyní dohodu o rozvázání pracovního poměru. Měsíc po jeho skončení obdržel od zaměstnankyně dopis, v němž mu sděluje, že podle vyjádření odborného lékaře byla v již době, kdy dohodu uzavřela, těhotná, a proto považuje skončení pracovního poměru za neplatné.

Bývalá zaměstnankyně se však mylí. Případné těhotenství nemá na platnost dohody o rozvázání pracovního poměru vliv. Ochrana těhotných žen v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru se týká pouze výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru.

Upozornění:

Je možné, aby zaměstnavatel poté, co dal zaměstnanci výpověď, s ním uzavřel v průběhu výpovědní doby dohodu o rozvázání pracovního poměru k datu předcházejícímu skončení výpovědní doby. Může se tak stát např. na žádost zaměst-

nance, který si již našel nové zaměstnání. Výpověď (ač platně daná) se pak už neuplatní, protože pracovní poměr již předtím skončil dohodou.

Judikatura:

Čas, v ktorom sa má skončiť pracovný pomer dohodou uzavretou medzi organizáciou a pracovníkom, nemusí byť určený len kalendárnym dňom. Môže byť dohodnutý napr. časom skončenia prác, skončenia práceneschopnosti pracovníka apod. Čas skončenia pracovného pomeru musí však byť v týchto prípadoch určený tak, aby nevznikla pochybnosť o dojednanom dni, ktorým sa má pracovný pomer skončiť. (NS SSR 3 Cz 25/72, R 5/1974)

Ťarchavosť pracovníčky v čase uzavretia dohody o rozviazaní pracovného pomeru nie je dôvodom neplatnosti tejto dohody, a to ani v prípade osamelej pracovníčky, ktorá o svojej ťarchavosti v tom čase nevedela. (NS SSR 7 Cz 28/84, R 4/1986)

Navrhe-li pracovník organizaci (zaměstnavateli) skončení pracovního poměru dohodou s výslovně požadovaným uvedením toho, že tento pracovní poměr končí v důsledku organizačních změn v organizaci, potom dojde ke skončení pracovního poměru přijetím tohoto návrhu na dohodu, i když v písemném přijetí návrhu nebyl tento údaj výslovně uveden, pokud z obsahu přijetí nevyplynulo, že organizace požaduje změnu návrhu. (KS v Ústí nad Labem 11 Co 225/91, R 12/1993)

Sjednaným dnem skončení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 43 odst. 1 zákoníku práce⁵² může být den podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru nebo některý ze dnů následujících po uzavření dohody, nikoliv ale den předcházející podpisu této dohody. (NS 21 Cdo 29/98)

Nejedná se o bezprávnou výhrůžku ani o zneužití výkonu práva na újmu zaměstnance, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodnil tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě. (NS 21 Cdo 1332/2001, SRNS, svazek č. 16, str. 67)

Uvádí-li ustanovení § 49 odst. 2 věta druhá zákoníku práce, že v dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec, nejde o stanovení „další podstatné náležitosti dohody“. Požadovaný důvod rozvázání pracovního poměru vyjadřuje skutečnost, proč se účastníci shodli na skončení svého pracovního poměru, a údaj o důvodu rozvázání je pouhým promítnutím této skutečnosti, vyjadřující pohnutku k rozvázání pracovního poměru dohodou. (NS 21 Cdo 1779/2010)

I. Neuvezení 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.

II. I kdyby v dohodě vylíčené důvody neodpovídaly tomu, proč účastníci 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 účastníků, 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. (NS 21 Cdo 1779/2010)

Související ustanovení:

§ 20 – forma právních úkonů, § 52 – výpovědní důvody, § 67 – odstupné

Související předpisy:

§ 50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵² Nyní ve smyslu ustanovení § 49 odst. 1.

Díl 3

Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody

Oddíl 1

Výpověď

§ 50

(1) Výpověď z pracovního poměru musí být písemná.

(2) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.

(3) Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

(4) Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

(5) Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

K odst. 1

1. Výpověď je jednostranným právním úkonem, kterým lze rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo třeba souhlasu (tj. i proti vůli) druhé strany.

2. Výpověď musí být vždy písemná (jinak by byla neplatná a tuto vadu nelze vzhledem k § 20 dodatečně odstranit), a musí být doručena druhému účastníku. Zatímco zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, zaměstnavatel může výpovědi rozvázat pracovní poměr jen ze zákonem stanovených důvodů taxativně uvedených v § 52 zákoníku práce. Výpovědní důvod musí být jednoznačně skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem, a nemůže být dodatečně měněn.

3. Výpověď musí být doručena druhé smluvní straně, a to buď osobně, nebo též prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací za předpokladu, že s tímto způsobem komunikace zaměstnavatel a zaměstnanec vyslovili souhlas a zpráva je podepsána elektronickým podpisem (značkou) založeným na kvalifikovaném certifikátu. Zaměstnavatel může k doručování písemností využívat také poštovních služeb (srov. § 336).

4. Pokud zaměstnanec převzetí osobně doručované výpovědi odmítne, považuje se výpověď přesto za doručenou. Tato domněnka však neplatí při doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo při využití poštovních služeb. Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem, přičemž odvolání i souhlas s tímto odvoláním musí mít písemnou formu.

K odst. 2

5. Dává-li výpověď zaměstnavatel, musí být výpovědní důvod ve výpovědi uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které ho vedou k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnavatel projevit (tj. který zákonný výpovědní důvod uplatňuje), a aby bylo zajištěno, že uplatněný výpovědní důvod nebude moci být dodatečně měněn. Je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován stručným vyličením skutečností; nestačí tedy pouhý odkaz na příslušné písmeno § 52 zákoníku práce.

6. Pro platnost výpovědi je rozhodná existence výpovědního důvodu v době, kdy je výpověď dávana. Výpověď se nestane neplatnou, jestliže po jejím doručení výpovědní důvod odpadl.

7. Právní účinky výpovědi nastanou dnem doručení druhému účastníku. Výpověď má za následek zánik práv spojených s existencí pracovního poměru (nikoliv ale např. práva na náhradu způsobené škody).

K odst. 3

8. Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Skutečnost, že ve výpovědi není důvod uveden, však může mít význam, pokud např. zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem kvalifikační dohodu podle § 234. Uvedení důvodu nevyužívání dosažené kvalifikace po dobu nejméně 6 měsíců v posledních 12 měsících zbavuje zaměstnance povinnosti k úhradě nákladů vynaložených zaměstnavatelem na zvýšení kvalifikace zaměstnance (srov. § 235 odst. 3).

K odst. 5

9. Výpověď, která byla doručena druhé smluvní straně, může být odvolána pouze s jejím souhlasem, přičemž odvolání i souhlas s tímto odvoláním musí mít písemnou formu. K odvolání výpovědi může dojít i poté, co již začala běžet výpovědní doba.

Judikatura:

Ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi uvedené v § 44 odst. 2 zákoníku práce⁵³ je třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi, tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dáva. Konkretizace výpovědního důvodu z tohoto hlediska bude různá podle charakteru jednotlivého výpovědního důvodu. Ve většině případů postačí zcela stručné vyličení skutečností zakládajících zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru shodné v podstatě s jejich uvedením v zákoníku práce. Tam však, kde v zákoně je v těsné spojitosti obecně formulováno několik výpovědních 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. Ani v těchto případech však není třeba rozvádět skutečnosti, v nichž účastník spatřuje důvod k rozvázání pracovního poměru výpovědí, do všech podrobností, neboť z hlediska § 44 odst. 2 zákoníku práce⁵⁴ by byla neplatná jen taková výpověď, ze které by se nedalo ani výkladem

⁵³ Nyní v § 50 odst. 4.

⁵⁴ Nyní v § 50 odst. 4.

podle § 240 odst. 3 zákoníku práce⁵⁵ zjistit, který výpovědní důvod je v ní vlastně uplatňován. (NS 6 Cz 193/67, R 34/1968)

Je-li výpovědní důvod podmiňován více skutečnostmi, nestačí k jeho uvedení v písemné výpovědi toliko uvedení zákonné skutkové podstaty; je třeba jeho bližšího skutkového odůvodnění, aby nevznikly pochybnosti o tom, v čem je spatřováno naplnění zákonného výpovědního důvodu.

Výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce⁵⁶ vychází ze dvou skutečností: jednak z nesplnění předpokladů stanovených pro výkon dosavadní práce, jednak z nesplnění požadavků na tuto práci kladených. Z toho vyplývá, že náležité uvedení tohoto výpovědního důvodu v písemné výpovědi vyžaduje bližší skutkovou konkretizaci, nikoliv pouhou citaci slov zákona. Je-li důvodem výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce⁵⁷ nesplnění předpokladů stanovených pro výkon dosavadní práce, konkretizuje jej mnohdy dostatečně již odkaz na právní předpis, v němž jsou stanoveny předpoklady pro výkon určité práce.

Je-li důvodem výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce⁵⁸ nesplnění požadavků kladených na dosavadní práci, konkretizuje jej dostatečně jen zcela určité označení těch požadavků, které pracovník neplní a v souvislosti s tím nedosahuje očekávaných pracovních výsledků, tj. těch požadavků, jejichž neplnění brání pracovníkovi v plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního poměru. (NS 6 Cz 229/67, R 39/1969)

Platnost výpovědi nelze vázat na splnění podmínky. (S III, str. 37)

V jedné písemné výpovědi je možno uplatňovat více výpovědních důvodů; kumulace více výpovědních důvodů v jedné výpovědi je tedy zásadně přípustná. (S III, str. 45)

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. (NS 3 Cdon 946/96, R 29/1997)

Výpověď z pracovního poměru není porušením práva na svobodnou volbu povolání. (ÚS III. ÚS 547/98, Sb. ÚS, svazek č. 14, str. 295)

Při posouzení, z kterého z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zákoníku práce⁵⁹ zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vyličení použitého výpovědního důvodu. Okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná. (NS 21 Cdo 1524/98, SJ č. 1/1999, str. 35)

Uplatní-li pracovník (organizace) žalobou podle § 64 zákoníku práce⁶⁰ neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí 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). (NS 21 Cdo 2625/98, SR č. 8/1999, str. 261)

⁵⁵ Nyní srov. § 4 zákoníku práce a § 35 odst. 2 a 3 občanského zákoníku.

⁵⁶ Nyní podle § 52 písm. f).

⁵⁷ Nyní podle § 52 písm. f).

⁵⁸ Nyní podle § 52 písm. f).

⁵⁹ Nyní v ustanovení § 52.

⁶⁰ Nyní podle § 72.

Není rozhodující, jak zaměstnavatel důvod výpovědi z pracovního poměru právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je ve výpovědi vymezeným skutkem naplněn. (NS 21 Cdo 1768/2000, SRNS, svazek č. 9, str. 33)

Zaměstnavatel projeví svou vůli skončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí v okamžiku, kdy ji sám zaměstnanci doručí, odešle ji prostřednictvím držitele poštovní licence nebo udělí příkaz příslušnému zaměstnanci, aby písemnost doručil adresátu na pracovišti, v bytě nebo kdekoli bude zaštiťen, pokud zaměstnavatel ještě před doručením od zamýšleného úkonu neustoupí.

Projev vůle směřující ke skončení pracovního poměru výpovědí nelze učinit dříve, než pracovní poměr jenž má být výpovědí ukončen, vůbec vznikl. (NS 21 Cdo 2209/2000, SRNS, svazek č. 11, str. 36)

Vzniknou-li pochybnosti o určitosti písemného projevu vůle – výpovědi z pracovního poměru – a není-li možné provést výklad písemného projevu vůle jen na základě listiny, v níž je obsažen, je třeba zabývat se zejména tím, za jakých okolností byl projev vůle účastníka směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí učiněn a zda za těchto okolností bylo mezi účastníky zřejmé, proč byla výpověď z pracovního poměru dána. (NS 21 Cdo 2999/2000, SRNS, svazek č. 10, str. 47)

Vznik jednostranného projevu vůle směřujícího k odvolání výpovědi je dovršen jeho předáním držiteli poštovní licence k doručení zaměstnanci nebo jeho předáním příslušnému pověřenému zaměstnanci s příkazem, aby písemnost adresátovi doručil. (NS 21 Cdo 1905/2004, SJ č. 3/2005)

Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci není neplatná jen proto, že v ní zaměstnavatel uplatnil více důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zákoníku práce.⁶¹ Uvedená skutečnost má za následek, že v řízení zahájeném na návrh zaměstnance podle ustanovení § 64 zákoníku práce⁶² 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. (NS 21 Cdo 2098/2004, SJ č. 7/2005, str. 522)

I. Imperativní ustanovení ve smyslu článku 3 odst. 3 Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Římská úmluva) nelze ztotožňovat s kogentními ustanoveními českého právního řádu; ustanovení § 44 odst. 2 a § 46 odst. 1 písm. a) až f) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006,⁶³ sama o sobě imperativními ustanoveními podle článku 6 odst. 1 Římské úmluvy nejsou.

II. Bylo-li v důsledku volby práva aplikováno právo cizího státu, které na rozdíl od českého zákoníku práce neobsahuje ochranu pracovního poměru v podobě právní úpravy skutkových podstat pro jednostranné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem a v podobě požadavku, aby zrušovací písemný projev zaměstnavatele obsahoval skutkové vymezení důvodu skončení pracovního poměru, nepůsobí tato okolnost v poměrech České republiky účinky, které by ve smyslu § 36 zákona č. 97/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů, představovaly rozpor s veřejným pořádkem takového stupně, který by porušoval základní principy českého právního řádu. (NS 21 Cdo 4196/2007, SJ č. 7/2009, str. 520)

Související ustanovení:

§ 20 – forma právních úkonů, § 52 – výpovědní důvody, § 67 – odstupné, § 334 až 337 – doručování, § 336 – doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

⁶¹ Nyní v ustanovení § 52.

⁶² Nyní podle ustanovení § 72.

⁶³ Nyní srov. ustanovení § 50 odst. 2 a 4 a § 52 písm. a) až h).

§ 51 (Výpovědní doba)

(1) 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. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.

(2) Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajících z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63.

K § 51

1. Výpovědní doba činí nejméně dva měsíce (s výjimkou vyplývající z § 51a, kdy může být kratší), není-li sjednána mezi účastníky pracovního poměru výpovědní doba delší; v tomto případě musí však být sjednána na základě individuální smlouvy a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.

2. Delší výpovědní dobu lze sjednat např. ve smlouvě pracovní, nebo ve zvláštní dohodě.

3. Výpovědní doba počíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí zásadně uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce bez ohledu na to, zda tento den připadne na den pracovního klidu. Pokud by konec výpovědní doby byl ve výpovědi uveden chybně, nemá to na platnost výpovědi vliv. Výpovědní doba ovšem skončí tak, jak stanoví zákon.

4. Výjimky týkající se délky a skončení výpovědní doby představují případy, kdy:

- dle § 51a dal zaměstnanec výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností (jejich výkonu) z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele (např. prodejem podniku, fúzí apod.). Výpovědní doba skončí nejpozději dnem předcházejícím nabytí účinnosti uvedeného přechodu, i když byla kratší než 2 měsíce.
- dle § 53 odst. 2 dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby (např. pracovní neschopnosti, těhotenství) tak, že by výpovědní doba měla uplynout v době ochranné. V tom případě se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby.
- dle § 54 písm. c) byla dána zaměstnankyni před nástupem mateřské dovolené (zaměstnanci před nástupem rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou dle § 195) tak, že by výpovědní doba uplynula v době mateřské (u muže rodičovské) dovolené; v tom případě skončí výpovědní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou.
- dle § 63 skončí pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dní po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce.

Judikatura:

Výpovědní lhůta⁶⁴ je zákonným důsledkem výpovědi. Nemusí být proto ve výpovědi správně uvedena, má-li být výpověď platná, a nemusí být výslovně vůbec uvedena. Neuvede-li tedy organizace nebo pracovník ve výpovědi výpovědní lhůtu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní lhůty podle ustanovení § 45 odst. 2 zákoníku práce.⁶⁵ (S III, str. 70)

Neuvede-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná. Pracovní poměr v takovém případě končí uplynutím zákonné výpovědní doby. (NS 21 Cdo 2209/2000, SRNS, svazek č. 11, str. 36)

Došlo-li k rozvázání pracovního poměru výpovědí v době od 1. prosince do 31. prosince 2006 a začala-li proto výpovědní doba běžet dnem 1. ledna 2007, soud posuzuje otázku platnosti výpovědi podle dosavadních právních předpisů (zákona č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a běh, délka a uplynutí výpovědní doby z této výpovědi se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. (NS 21 Cdo 258/2009, SJ č. 4/2012, str. 285)

Související ustanovení:

§ 50 – výpověď, § 51a – výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností, § 53 odst. 2 – výpověď před začátkem ochranné doby, § 63 – uplynutí výpovědní doby při hromadném propuštění

§ 51a*

(Výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností)

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.

K § 51a

1. Převod činnosti zaměstnavatele nebo části této činnosti nebo jeho úkolů (např. při prodeji podniku či fúzi společností) nemůže být použit jako důvod k výpovědi ze strany zaměstnavatele. Pokud si však zaměstnanec nepřeje pracovat pro nového zaměstnavatele, na kterého přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů (§ 338), může pochoptitelně sám dát výpověď, protože k práci pro zaměstnavatele, kterého si sám nevybral, nemůže být nucen. V případě, že zaměstnanec informaci o přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele neobdrží v dostatečném předstihu nebo by nedal výpověď včas, aby uběhla celá výpovědní doba, nemohlo by dojít ke skončení pracovního poměru ještě před převodem. Z výše uvedených důvodů proto zákon nyní stanoví, že zaměstnanec, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, může jednostranně skončit pracovní poměr výpovědí s účinky ke dni předcházejícímu dni převodu. Důležité je též upřesnění doby, ve které jsou dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinni informovat odborovou organizaci

⁶⁴ Nyní výpovědní doba.

⁶⁵ Nyní podle ustanovení § 51 odst. 1.

a radu zaměstnanců, případně jednotlivé zaměstnance, kterých se bude tato změna přímo týkat, o přechodu práv a povinností k novému zaměstnavateli, a to nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti této změny.

2. Tato úprava posiluje ochranu zaměstnance a napravuje i předchozí nedostatečnou implementaci směrnice 2001/23/ES. Z hlediska nového zaměstnavatele však může představovat problém skutečnost, že zákon nestanoví časový údaj či lhůtu, do kdy nejpozději může zaměstnanec výpověď doručit, takže ještě těsně přechodem práv a povinností nebude zřejmé, kteří zaměstnanci skutečně přejdou.

3. Zaměstnanec, jenž přejde k přejímajícímu zaměstnavateli, a poté podá ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností nebo výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů výpověď nebo skončí pracovní poměr dohodou, se může u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek (včetně mzdových) v jeho neprospěch. Pokud by soud toto potvrdil, měl by zaměstnanec právo na odstupné podle § 67 (srov. § 339a).

Související ustanovení:

§ 339 – informování a projednání před přechodem práv a povinností, § 339a – práva zaměstnance při rozvázání pracovního poměru po přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Související předpisy:

směrnice 2001/23/ES o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů

Oddíl 2

Výpověď daná zaměstnavatelem

§ 52

(Výpovědní důvody)

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,**
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,**
- c) 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,**
- d) 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,**

- e) **pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,**
- f) **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 nesplňování 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,**
- g) **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,**
- h) **poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.**

K § 52

1. Právní úprava skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se řídí principy Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, i když jí není Česká republika vázána. Uvedená úmluva vychází z předpokladu, že výpovědními důvody ze strany zaměstnavatele mohou být pouze důvody organizační povahy, důvody spočívající ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního závazku, které převzal v pracovní smlouvě, a důvody týkající se chování zaměstnance.

2. Výpovědní důvody jsou pro zaměstnavatele v zákoně stanoveny kogentně, což znamená, že nelze dát zaměstnanci výpověď z žádného jiného důvodu (nelze např. rozšiřovat výpovědní důvody o další, na kterých se účastníci dohodnou v pracovní nebo v kolektivní smlouvě). Existence výpovědního důvodu je jednou z podmínek platnosti výpovědi.

3. Důvody uvedené pod písm. a) až c) jsou tzv. organizační; mohou spočívat v organizačních, ekonomických, technologických či technických okolnostech souvisejících s provozem zaměstnavatele. Při jejich použití k výpovědi vzniká zaměstnanci právo na odstupné podle § 67.

K písm. a)

4. Výpověď z důvodu podle **písm. a)** spočívající ve zrušení zaměstnavatele lze použít i v případě zaměstnavatelů-fyzických osob, které ukončily svoji činnost.

5. Částí zaměstnavatele ve smyslu výpovědních důvodů podle písm. a) a b) se rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatelského subjektu, která v jeho rámci vyvíjí relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele. Taková složka má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti; zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec.

K písm. b)

6. Výpovědní důvod přemístění zaměstnavatele nebo jeho části podle **písm. b)** nelze použít v případě, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťují v rámci místa nebo míst, které byly se zaměstnancem sjednány jako místo výkonu práce.

K písm. c)

7. Zaměstnanci lze dát výpověď podle **písm. c)**, stane-li se 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. Předpokladem použití tohoto výpovědního důvodu je existence organizační změny, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi nadbytečností a organizační změnou. O nadbytečnost zaměstnance jde tehdy, pokud jej zaměstnavatel nemá možnost dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě nebo v dohodnutém místě.

8. Nadbytečnost může být početní nebo i profesní. Zaměstnavatel v důsledku této změny už nadále nepotřebuje práce vykonávané zaměstnancem buď vůbec, nebo v původním rozsahu. Aby mohl být výpovědní důvod podle § 52 písm. c) použit, muselo v době, kdy je výpověď dáвана, k organizační změně už dojít nebo o ní alespoň už bylo stanoveným způsobem rozhodnuto (i když ještě nemusela být realizována), a z této změny vyplývala nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje zaměstnavatel sám a soud jeho volbu nepřezkoumává. Ačkoliv přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu, není podmínkou jeho použití vždy absolutní snížení počtu zaměstnanců. Zaměstnavateli záleží též na jejich profesní a kvalifikační skladbě, a proto v době, kdy je dáвана výpověď zaměstnancům určité profese, mohou být přijímáni noví, s jinou kvalifikací.

K písm. d) a e)

9. Důvody uvedené v písm. d) a e) spočívají ve zdravotním stavu či zdravotní způsobilosti zaměstnance, pro něž nemůže dále vykonávat dosavadní práci.

10. Výpověď podle **písm. d)** lze rozvázat pracovní poměr, jestliže zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který jej přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice.

11. Tento výpovědní důvod je také spojen s právem na výplatu odstupného (§ 67 odst. 1).

12. Podle **písm. e)** lze dát výpověď zaměstnanci, který vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který jej přezkoumával, pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.

13. Nestačí pouhé doporučení lékaře, ale musí být vydán **kvalifikovaný lékařský posudek**, který už musí v době, kdy je dávana výpověď, existovat, tj. musí v něm být jednoznačně konstatována nemožnost dalšího konání dosavadních prací zaměstnancem; nestačí pouhé doporučení, aby zaměstnanec přešel na jinou práci.

14. Tento stav musí být také dlouhodobý, tj. trvat déle než jeden rok. Sama skutečnost, že byl zaměstnanci přiznán invalidní důchod, však ještě nezakládá existenci tohoto výpovědního důvodu. Stane-li se např. zaměstnanec invalidním proto, že je schopen dosavadní nebo jiné stejně kvalifikované zaměstnání vykonávat za zvlášť ulehčených podmínek, jsou v tomto případě důvody pro výpověď splněny jen tehdy, pokud zaměstnavatel nemá možnost tyto zvlášť ulehčené podmínky vytvořit.

K písm. f)

15. Zaměstnanci lze dát výpověď také tehdy, jestliže **nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce [písm. f)]**. Rozumějí se tím především kvalifikační předpoklady, tj. osvědčení o dosaženém vzdělání, bez něhož nelze danou práci vykonávat (např. doklad o úspěšně ukončeném studiu, oprávnění řídit motorové vozidlo), občanská bezúhonnost, tělesná a duševní způsobilost, české státní občanství, minimální věková hranice apod.

16. Není rozhodné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Předpoklady stanovené právními předpisy mají obligatorní povahu, tj. musí být splněny, jinak nemůže pracovní poměr trvat. Mohl by pokračovat pouze při změně druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Předpoklady nemusí být stanoveny pouze obecně závaznými právními předpisy, ale i vnitřními předpisy, např. pracovními řády.

17. Jestliže jde o předpoklady stanovené právními předpisy pouze fakultativně a zaměstnavatel je zaměstnanci prominul, může s ním z tohoto důvodu rozvázat pracovní poměr jen tehdy, jestliže zaměstnanec neplní podmínky, za nichž mu byly předpoklady prominuty (např. podmínky zvyšování kvalifikace).

18. Pracovní poměr může být podle tohoto ustanovení rozvázán výpovědí také tehdy, jestliže zaměstnanec **nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný**

výkon sjednané práce. Zákoník práce nepředepisuje, jakým způsobem mají být tyto požadavky stanoveny, musí však jít o takové požadavky, o kterých může zaměstnavatel prokázat, že je na zaměstnanci požaduje oprávněně, poněvadž by při jejich nedodržení nebyly jeho úkoly splněny tak, jak to potřeby zaměstnavatele vyžadují. Na rozdíl od stanovených předpokladů, jejichž nesplňování se posuzuje obecně – z hlediska sjednaného druhu práce, nesplňování požadavků je třeba posuzovat z hlediska konkrétní práce zaměstnance. Může tedy vzniknout i situace, že podle druhu činnosti zaměstnavatele a jeho organizačního členění mohou být pro tentýž druh práce požadavky v různých organizačních jednotkách (na různých pracovištích) rozdílné.

19. Nesplňování požadavků lze např. spatřovat i v tom, že vedoucí zaměstnanec u svých podřízených trpí porušování povinností, poskytuje jim neoprávněné výhody nebo špatně organizuje práci. Zákoník práce nevyžaduje, aby požadavky nezbytné pro řádný výkon práce byly stanoveny právním předpisem. Stanoví je zaměstnavatel a mohou být uvedeny ve vnitřním předpisu, etickém kodexu, pracovním příkazu vedoucího zaměstnance nebo i v pracovní smlouvě zaměstnance. Požadavky se mohou týkat jak psychických, tak i fyzických vlastností zaměstnance, i jiných skutečností, které mohou mít na plnění jeho pracovních úkolů podstatný vliv. Může jít např. o požadavky týkající se specifických odborných znalostí, organizačních schopností i morálních kvalit, způsobu chování a jednání s klienty, oblékání a celkové úpravy zevnějšku. Podmínkou platnosti výpovědi pro nesplňování požadavků není zaměstnancovo zavinění a lze ji tedy dát, i kdyby z objektivních důvodů nemohl tyto požadavky splnit. Podmínkou však je, že tuto situaci nezavinil zaměstnavatel.

20. Spočívá-li nesplňování těchto požadavků v **neuspokojivých pracovních výsledcích**, lze dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v posledních 12 měsících písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Podmínkou platnosti výpovědi podle naposled uvedeného důvodu je písemná forma upozornění ve stanovené době a poskytnutí přiměřeně dlouhé lhůty k tomu, aby zaměstnanec mohl prokázat zlepšení pracovních výsledků (např. několika-denní lhůta je příliš krátká).

21. Neuspokojivé pracovní výsledky svědčí o neschopnosti zaměstnance řádně vykonávat přidělovanou práci, tj. zaměstnanec nedosahuje zaměstnavatelem požadované pracovní výkonnosti, jaké v porovnání s ním dosahují ostatní zaměstnanci stejně pracovně zařazení. Důvodem neuspokojivých pracovních výsledků může být skutečnost, že zaměstnanec svými schopnostmi (fyzickými, např. i manuální zručností nebo duševními) na práci nestačí nebo nemá příslušné odborné znalosti, řídicí či organizační schopnosti apod. Tyto nedostatky nemusí být zaměstnancem zaviněny (např. nedbalým přístupem k plnění pracovních povinností).

K písm. g)

22. Výpovědní důvod spočívající v chování zaměstnance [**písm. g)**] umožňuje rozvázat pracovní poměr také tehdy, jsou-li dány **důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru**, avšak tento způsob rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel buď nechce, anebo nemůže použít, protože to zákon nepřipouští (viz § 55 odst. 2).

23. Dalším důvodem zde zařazeným je **závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci**. Tato formulace nahradila předchozí „porušení pracovní kázně“, což bylo zdůvodněno tím, že institut pracovní kázně spíše přísluší služebním vztahům než pracovnímu poměru.

24. Typickým příkladem závažného porušení povinností zaměstnance je požívání alkoholu a jiných návykových látek na pracovišti, neomluvená absence, výkon práce pro sebe a jiné osoby v pracovní době, nepovolené užívání dopravních prostředků zaměstnavatele na soukromé cesty, majetkové a morální delikty na pracovišti, nerespektování příkazů nadřízených apod. Porušením pracovních povinností je jak neschopnost zaměstnance k výkonu práce v důsledku požití alkoholických nápojů, kvůli kterému není při nastoupení do práce připuštěn k jejímu výkonu, tak i nenastoupení do práce v určenou dobu pro indispozici po jejich požití.

25. Při zkoumání intenzity porušení povinností zaměstnance je třeba také přihlídnout k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti zaměstnance, k míře zavinění, k důsledkům porušení povinnosti zaměstnance pro zaměstnavatele, zda došlo ke vzniku škody apod.

26. Výpověď lze dát i **pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci**. Podle soudního výkladu musí jít **alespoň o tři a více případů**. Podmínkou platnosti výpovědi je v tomto případě písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi, které mu bylo předáno v posledních šesti měsících.

27. Výpověď z důvodů uvedených v písm. g) lze dát pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu zaměstnavatel dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Tyto lhůty jsou prekluzivní, což znamená, že po jejich marném uplynutí právo zaniká. Pro počátek běhu dvouměsíční prekluzivní lhůty není rozhodující, kdy se o porušení povinností dozví přímo vedení zaměstnavatelské organizace, ale stačí, že se o něm dověděl kterýkoliv zaměstnanec, který je tomu, jenž povinnost porušil, nadřízen. Pokud sám není oprávněn vyvodit z porušení povinnosti zaměstnance důsledky, oznámí to příslušnému zaměstnanci, který tuto pravomoc má.

K písm. h)

28. Posledním výpovědním důvodem [**písm. h)**] je porušení jiné povinnosti zaměstnance uvedené v § 301a zvlášť hrubým způsobem.

29. Jde o povinnost zaměstnance v době prvních 14 kalendářních dní a v období od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2013 prvních 21 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce (vyplývající ze zákona o nemocenském pojištění), pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

30. Po dobu prvních 14, resp. 21 kalendářních dní, kdy zaměstnanci, který je v pracovní neschopnosti, vyplácí náhradu mzdy či platu zaměstnavatel, může také provádět

kontrolu dodržování výše uvedených povinností, a pokud zjistí jejich porušení **zvlášť hrubým způsobem** (např. pokud zaměstnanec by v době, kdy se má zdržovat doma, vykonával práci „na černo“, odjel na rekreaci apod.), může mu být dána i v době trvání dočasné pracovní neschopnosti výpověď. V tom případě ale nelze zároveň zaměstnanci snížit či odejmout náhradu mzdy či platu, která mu po stanovenou dobu pracovní neschopnosti přísluší (srov. § 192 odst. 5).

Judikatura:

K písm. a)

Přestěhování provozovny a rozšíření sortimentu není zrušením ani přemístěním organizace či její části a nemůže být uplatněno jako organizační změna podle § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce⁶⁶. (**KS v Praze 7 Co 634/66, R 89/1967**)

V případě výpovědi dané organizací z důvodů organizačních změn, změn výrobních úkolů apod., v jejichž důsledku buď organizace pozbyla vůbec možnosti pracovníka zaměstnávat, nebo se pracovník stal pro ni nadbytečný [§ 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce⁶⁷], je rozhodující, aby v době, kdy je dána výpověď, bylo o organizační změně, popřípadě o změně výrobního úkolu, již rozhodnuto a realizace této změny zajištěna tak, aby bylo nepochybné, že v důsledku této změny organizace v dohledné době, zpravidla se rovnající výpovědní lhůtě⁶⁸, pozbude vůbec možnosti pracovníka zaměstnávat, nebo že se pracovník stane pro ni nadbytečným. (**S III, s. 40**)

Z důvodu zrušení části zaměstnavatele může zaměstnavatel dát podle § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce⁶⁹ 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). (**NS 2 Cdon 727/96, SJ č. 4/98, s. 73**)

Části organizace se rozumí ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce⁷⁰ organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, již 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 pracovník organizace (§ 9 odst. 3 zákoníku práce⁷¹). (**NS 2 Cdon 1053/96, R 1/1998**)

Z důvodu zrušení své části může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (ve znění účinném do 31. 12. 2006)⁷² 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 působícímu ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy. (**NS 21 Cdo 3133/2005, SJ č. 6/2010, s. 437**)

Organizační opatření, jímž (jimiž) 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. (**NS 21 Cdo 191/2009, SJ č. 9/2010, s. 697**)

⁶⁶ Nyní podle § 52 písm. a) a b).

⁶⁷ Nyní § 52 písm. a) až c).

⁶⁸ Nyní jde o výpovědní dobu.

⁶⁹ Nyní podle § 52 písm. a).

⁷⁰ Nyní ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) a b).

⁷¹ Nyní § 11.

⁷² Nyní podle ustanovení § 52 písm. a).

K písm. b)

Přestěhování provozovny a rozšíření sortimentu není zrušením ani přemístěním organizace či její části a nemůže být uplatněno jako organizační změna podle § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce⁷³. **(KS v Praze 7 Co 634/66, R 89/1967)**

V případě výpovědi dané organizací z důvodů organizačních změn, změn výrobních úkolů apod., v jejichž důsledku buď organizace pozbyla vůbec možnosti pracovníka zaměstnávat, nebo se pracovník stal pro ni nadbytečný [§ 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce⁷⁴], je rozhodující, aby v době, kdy je dána výpověď, bylo o organizační změně, popřípadě o změně výrobního úkolu, již rozhodnuto a realizace této změny zajištěna tak, aby bylo nepochybné, že v důsledku této změny organizace v dohledné době, zpravidla se rovnající výpovědní lhůtě⁷⁵, pozbude vůbec možnosti pracovníka zaměstnávat, nebo že se pracovník stane pro ni nadbytečným. **(S III, s. 40)**

Části organizace se rozumí ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce⁷⁶ organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, již 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 pracovník organizace (§ 9 odst. 3 zákoníku práce⁷⁷). **(NS 2 Cdon 1053/96, R 1/1998)**

Je-li v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, lze za přemístění zaměstnavatele ve smyslu § 46 odst. 1 písm. b) zákoníku práce⁷⁸ považovat změnu jeho sídla. **(NS 21 Cdo 730/2000, SRNS, svazek č. 3, s. 213)**

K písm. c)

O výběru pracovníka, který je nadbytečným, rozhoduje organizace sama, soud nemůže v tomto směru rozhodnutí organizace přezkoumávat. Soud však zkoumá, zda jsou splněny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod. **(KS v Brně 7 Co 612/66, R 90/1967)**

Preskúmanie výpovedného dôvodu podľa § 46 ods. 1 písm. c) zákoníku práce⁷⁹ súdom sa musí sústrediť na tri základné otázky: či ide o zmenu úloh organizácie, zmenu technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny, či sa stal pracovník nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou pracovníka a organizačnými zmenami. Organizačné zmeny, nadbytočnosť pracovníka a príčinná súvislosť medzi organizačnými zmenami a počtom či štrukturálnym zložením pracovníkov zisťuje súd podľa zásady materiálnej pravdy, pričom dokazovanie týchto skutočností postihuje organizáciu.

Aj keď skutočnosť, že organizácia prijme iného pracovníka na miesto uvoľnené odchodom pracovníka, ktorému bola daná výpoveď pre nadbytočnosť, je spravidla dôkazom o neopodstatnenosti použitého výpovedného dôvodu, nie je rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť pracovníka podmienené absolútnym znížením počtu pracovníkov, naopak môže k nemu dôjsť aj pri zvyšovaní počtu pracovníkov; organizácii nezáleží totiž len na počte pracovníkov, ale tiež na ich zložení z hľadiska profesií a kvalifikácie. **(NS 6 Cz 215/67, R 57/1968)**

⁷³ Nyní podle § 52 písm. a) a b).

⁷⁴ Nyní § 52 písm. a) až c).

⁷⁵ Nyní jde o výpovědní dobu.

⁷⁶ Nyní ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) a b).

⁷⁷ Nyní § 11.

⁷⁸ Nyní ve smyslu § 52 písm. b).

⁷⁹ Nyní podle § 52 písm. c).

Základnou podmienkou použiteľnosti výpovedného dôvodu podľa § 46 ods. 1 písm. c) zákoníku práce⁸⁰, spočívajúceho na viacerých skutočnostiach, je pracovníková nadbytočnosť; druhou podmienkou je príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou pracovníka a organizačnými zmenami. (NS 6 Cz 49/68, R 94/1968)

V prípade posudzovania dôvodnosti použitia výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. c) zákoníku práce⁸¹ treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a posúdiť, či došlo v organizácii k takej organizačnej zmene, ktorá by robila pracovníka pre ňu nadbytočným z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. (NS SSR 3 Cz 2/71, S IV, s. 928)

V prípade výpovedi danej organizáciou z dôvodů organizačních změn, změn výrobních úkolů apod., v jejichž důsledku buď organizace pozbyla vůbec možnosti pracovníka zaměstnávat, nebo se pracovník stal pro ni nadbytečný [§ 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce⁸²], je rozhodující, aby v době, kdy je dána výpověď, bylo o organizační změně, popřípadě o změně výrobního úkolu, již rozhodnuto a realizace této změny zajištěna tak, aby bylo nepochybné, že v důsledku této změny organizace v dohledné době, zpravidla se rovnající výpovědní lhůtě⁸³, pozbude vůbec možnosti pracovníka zaměstnávat, nebo že se pracovník stane pro ni nadbytečným. (S III, s. 40)

Při posuzování, zda zaměstnanci jsou propuštěni výhradně v důsledku přechodu, je nezbytné vzít v úvahu objektivní okolnosti, za kterých k propuštění došlo, zvláště skutečnost, že se uskutečnilo v době blízké okamžiku přechodu a že dotčení zaměstnanci byli znovu zaměstnáni nabyvatelem. Ustanovení článku 1 odst. 1 směrnice 77/187⁸⁴ se použije i v případě, kdy po výpovědi nebo ukončení nájemní smlouvy majitel podnik znovu převezme a poté jej prodá třetí osobě, která podnik s podstatnou částí personálu bývalého nájemce krátce na to uvede znovu do provozu přerušeného při ukončení nájmu. To ovšem platí jen za předpokladu, že podnik si podrží svou identitu. (Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 6. 1988 ve věci C-101/87, P. Bork International A/S, in liquidation proti Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, <http://eur-lex.europa.eu>)

Předpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. c) zákoníku práce⁸⁵ je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť pracovníka a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou pracovníka.

Za rozhodnutie organizácie o organizačnej zmene nemožno považovať iba prejednanie rozvrhu funkcií na budúce obdobie, na základe ktorého by potom o zmenách v organizácii rozhodoval iný príslušný orgán. (NS SR 6 Cz 1/91, R 3/1992)

V době, kdy není rozhodnuto o osamostatnění závodu, nelze jako výpovědní důvod použít organizační změny související s tímto osamostatněním, a to ani tehdy, kdy obsah těchto změn je již znám. (VS v Praze 6 Cdo 8/93, PR č. 7/1996, s. 334)

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o organizační změně muselo být přijato (vydáno) písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být u zaměstnavatele „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno; zaměstnanec, kterého se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním může být seznámen až ve výpovědi z pracovního poměru. (VS v Praze 6 Cdo 69/94, PR č. 2/1996, s. 74)

⁸⁰ Nyní podle § 52 písm. c).

⁸¹ Nyní podle ustanovení § 52 písm. c).

⁸² Nyní § 52 písm. a) až c).

⁸³ Nyní jde o výpovědní dobu.

⁸⁴ Nyní ustanovení článku 1 směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

⁸⁵ Nyní podle ustanovení § 52 písm. c).

O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

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. Takové rozhodnutí však musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.

V řízení o neplatnost výpovědi dané podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce⁸⁶ soud není povinen zabývat se platností rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně jako otázkou předběžnou, jelikož takové rozhodnutí není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zákoníku práce⁸⁷, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví, a která není sama o sobě způsobila přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu.

Rozhodnutím o organizační změně se lze zabývat v řízení podle § 64 zákoníku práce⁸⁸ jen jako jedním z předpokladů, které zákon stanoví pro platnost výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce⁸⁹, a to vzhledem k okolnostem existujícím v době podání výpovědi; skutečnostmi, které nastanou ex post po učiněném úkonu, se zabývat nelze. (NS 2 Cdon 1130/97, SR č. 11/1999, s. 374)

Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce⁹⁰ je neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán. (NS 2 Cdon 1797/97, R 54/1999)

Rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách není právním úkonem a nelze je samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu § 242 zákoníku práce⁹¹; vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil ten, kdo byl k tomu oprávněn. (NS 21 Cdo 1105/2001, SRNS, svazek č. 16, s. 60)

Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. (Rozsudek NS ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001, SRNS, svazek č. 17, s. 148)

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. Přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu. (NS 21 Cdo 1770/2001, SRNS, svazek č. 18, s. 103)

⁸⁶ Nyní podle ustanovení § 52 písm. c).

⁸⁷ Nyní ve smyslu ustanovení § 34 občanského zákoníku (srov. § 4 zákoníku práce).

⁸⁸ Nyní podle § 72.

⁸⁹ Nyní podle § 52 písm. c).

⁹⁰ Nyní podle ustanovení § 52 písm. c).

⁹¹ Nyní ve smyslu § 18 až 20.

O rozvázání pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce⁹², jako jednoho z předpokladů poskytnutí příspěvku k řešení sociálních důsledků restrukturalizace zaměstnancům hutních společností podle nařízení vlády č. 310/2000 Sb.⁹³, jde jen tehdy, je-li skutečným důvodem výpovědi nadbytečnost zaměstnance v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách. V příčině souvislosti s rozhodnutím o organizační změně však není samotné rozvázání pracovního poměru na základě § 65 odst. 3 zákoníku práce⁹⁴ po odvolání zaměstnance z funkce v důsledku uplatnění fikce existence výpovědního důvodu podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce⁹⁵. (NS 21 Cdo 114/2003, R 29/2004)

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 podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, ledaže jde o plnění běžných úkolů zaměstnavatele, vyplývajících z předmětu jeho činnosti. (NS 21 Cdo 733/2003, SJ č. 1/2004, s. 36)

Výpověď z pracovního poměru, kterou dal zaměstnavatel zaměstnanci podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, je neplatná, jestliže rozhodnutí zaměstnavatele nebo 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. (NS 21 Cdo 2204/2003, SJ č. 5/2004, s. 355)

Rozhodne-li zaměstnavatel nebo příslušný orgán o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, není nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce⁹⁶, v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí), například v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců. (NS 21 Cdo 2580/2003, SJ č. 5/2004, s. 361)

Zaměstnavatel, který je podnikatelem, je povinen seznámit zaměstnance, s nímž rozvazuje (hodlá rozvázat) pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce⁹⁷, s rozhodnutím zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, v důsledku kterých se stal pro zaměstnavatele nadbytečným, i když obsahuje skutečnosti tvořící jeho obchodní tajemství. Povinnost tvrzení a povinnost důkazní o splnění předpokladů pro platnou výpověď z pracovního poměru danou zaměstnanci podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce⁹⁸ a procesní odpovědnost z toho vyplývající (břemeno tvrzení a břemeno důkazní) nese v řízení před soudem zaměstnavatel i tehdy, tvoří-li některý z těchto předpokladů jeho obchodní tajemství. (NS 21 Cdo 1874/2004, SJ č. 4/2005, s. 270)

Také při výkladu (objasňování) obsahu tzv. faktického úkonu soud postupuje (obdobně) podle zásad předepsaných pro výklad projevu vůle při právním úkonu zejména v ustanovení § 35 odst. 2 obč. zák.

⁹² Nyní podle § 52 písm. c).

⁹³ Nyní podle nařízení vlády č. 181/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁴ Nyní na základě § 73a odst. 2.

⁹⁵ Nyní podle § 52 písm. c).

⁹⁶ Nyní podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

⁹⁷ Nyní podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

⁹⁸ Nyní podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

(srov. § 18 zákona č. 262/2006, zákoníku práce, účinného od 1. 1. 2007⁹⁹). Výklad obsahu tzv. faktického úkonu tedy rovněž může směřovat jen ke zjištění toho, co v něm bylo vyjádřeno. Vychází se přitom nejen z použitého jazykového vyjádření, ale i z okolností dalších, zejména z vůle toho, kdo tzv. faktický úkon učinil; vůle jednatícího se ovšem uplatní jen tehdy, není-li v rozporu s jazykovým projevem. Tímto způsobem může být vyjasněno jen to, co bylo opravdu projevem; není přitom dovoleno měnit smysl a obsah jinak jasného tzv. faktického úkonu. **(NS 21 Cdo 2972/2008)**

Vznikne-li pochybnost o obsahu 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, které je hmotněprávním předpokladem pro podání platné výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce¹⁰⁰, je třeba při objasňování obsahu tohoto tzv. faktického úkonu postupovat (obdobně) podle zásad předepsaných pro výklad projevu vůle v ustanovení § 240 odst. 3 zák. práce¹⁰¹. **(NS 21 Cdo 1922/2010)**

Ve sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce má procesní povinnost tvrdit a prokázat (povinnost tvrzení a povinnost důkazní), že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným a že je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, vždy zaměstnavatel, který také nese procesní odpovědnost (břemeno tvrzení a břemeno důkazní) za to, že za řízení nebudou všechny rozhodné skutečnosti tvrzeny nebo prokázány. **(NS 21 Cdo 3103/2010)**

Rozhodnutí o organizačních změnách [§ 52 písm. c) zák. práce] u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, činí především jeho statutární orgán (§ 20 odst. 1 obč. zák.), případně osoby jím pověřené (srov. § 20 odst. 2 obč. zák.). **(NS 21 Cdo 3762/2010)**

Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zák. práce; to platí i tehdy, nebyl-li efekt sledovaný organizační změnou později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. **(NS 21 Cdo 1001/2011)**

Rozhodnutí zaměstnavatele (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 ve smyslu ustanovení § 34 obč. zák. a nelze je samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanoveních § 37 až 39 obč. zák. a § 20 zák. práce¹⁰². Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví [například pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce], a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovního vztahu. Vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil – fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele – právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn. **(NS 21 Cdo 2358/2011)**

Ustanovení § 52 písm. c) zák. práce obsahuje jediný zákonný důvod výpovědi, jímž je nadbytečnost zaměstnance v důsledku (jakékoliv) organizační změny; okolnost, že uvedené ustanovení blíže

⁹⁹ Nyní srov. § 4 zák. práce.

¹⁰⁰ Nyní podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

¹⁰¹ Nyní v ustanovení § 35 odst. 2 a 3 obč. zák. (srov. § 4 zák. práce).

¹⁰² Nyní srov. § 18.

charakterizuje povahu přijatého organizačního opatření (rozlišuje jednotlivé důvody rozhodnutí zaměstnavatele, pro něž dochází k nadbytečnosti zaměstnance), popřípadě uvádí jeho hospodářský účel (kauzu), neznamená, že obsahuje více zákonných důvodů, které mohou být podkladem výpovědi. (NS 21 Cdo 1138/2011)

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 zák. práce, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná. (NS 21 Cdo 1520/2011)

Pravomoc rady obce stanovit celkový počet zaměstnanců obce v obecním úřadu a rozhodnout o organizačním řádu (organizační struktuře) obecního úřadu [§ 102 odst. 2 písm. j) a o) zákona č. 128/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů] v sobě zahrnuje také zřizování a rušení jednotlivých pracovních míst v rámci organizační struktury obecního úřadu. Tajemníkovi obecního úřadu oprávnění k vydávání organizačních norem svěřeno není. (NS 21 Cdo 4521/2011)

K písm. e)

Předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce¹⁰³ je jen takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci. Nestačí tedy pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance, stejně jako nemůže být podkladem pro výpověď z pracovního poměru posudek, z něhož jednoznačně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy (není jen dočasná). (KS v Ostravě 16 Co 398/95, PR č. 6/1996, s. 290)

Z hlediska závěru, zda je zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu schopen konat přidělovanou práci, není podstatné, že jeho pracovní neschopnost ošetřující lékař z formálních důvodů ukončil po uplynutí podpůrcí doby. (NS 21 Cdo 1754/2002, SRNS, svazek č. 24, s. 204)

Nesmí-li zaměstnanec konat pro svůj nepříznivý zdravotní stav dále dosavadní práci, je naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. e) zákoníku práce, jen jestliže nejde o následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, popř. ohrožení nemocí z povolání, a jestliže se u zaměstnance jedná o dlouhodobý stav. Nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci lze považovat za dlouhodobou zpravidla tehdy, má-li trvat podle poznatků lékařské vědy déle než rok. (NS 21 Cdo 2785/2010)

K písm. f)

Ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce¹⁰⁴ umožňuje organizaci dát pracovníku výpověď ze dvou důvodů. Především jde o výpověď z toho důvodu, že pracovník nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Není rozhodné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru, nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně výpověď pracovníku z toho důvodu, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce i za té situace, že tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru pracovníka a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány. (NS ČSSR Cpjf 104/74, R 51/1975, s. 265)

Nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce nebo požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce pracovníka [§ 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce¹⁰⁵], nemusí být časově omezeno. Výpovědní důvod tu může být dán delší dobu, než se organizace rozhodne jej uplatnit; musí však trvat v době, kdy byla výpověď pracovního poměru dána.

¹⁰³ Nyní podle § 52 písm. e).

¹⁰⁴ Nyní ustanovení § 52 písm. f).

¹⁰⁵ Nyní § 52 písm. f).

Ve výpovědi lze uplatňovat zároveň oba uvedené výpovědní důvody. Jestliže však byl ve výpovědi uvedeným jednáním pracovníka 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 pracovníka. (NS ČSR 5 Cz 52/76, R 38/1979)

Požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce [§ 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce¹⁰⁶], mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popřípadě z pracovních příkazů vedoucího pracovníka, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé. (NS ČSSR Cpjř 44/77, R 15/1978, s. 176)

Hmotněprávní podmínkou výpovědi dané pracovníku pro nesplňování požadavků spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích je písemná výzva organizace k odstranění nedostatků v přiměřené lhůtě. (NS ČSSR Cpjř 44/77, R 15/1978, s. 179)

Nesplňování požadavků pracovníkem lze podle okolností konkrétního případu spatřovat např. v tom, že vedoucí pracovník u podřízených pracovníků trpí porušování pracovní kázně a poskytuje jim neoprávněné výhody, nebo že práci špatně organizuje. (S III, s. 126)

Výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce¹⁰⁷ může být dána pro neuspokojivé pracovní výsledky jen tehdy, jestliže pracovník byl písemně vyzván v posledních 12 měsících k odstranění těchto nedostatků a v přiměřené lhůtě je neodstranil. Nestanovení přesné lhůty v písemném upozornění má za následek neplatnost výpovědi. (S IV, s. 190–191)

Na písemnou výzvu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků [§ 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce¹⁰⁸] se ustanovení § 242 odst. 2 zákoníku práce¹⁰⁹ nevztahuje, a to už z toho důvodu, že nejde o právní úkon ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zákoníku práce¹¹⁰. Písemná forma této výzvy je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi. (S IV, s. 191)

Pokud zaměstnanec podle pracovní smlouvy vykonává práci lékaře v některém z oborů stanovených v příloze č. 1 vyhlášky č. 77/1981 Sb., o zdravotnických pracovnících a jiných odborných pracovnících ve zdravotnictví¹¹¹, je povinen podrobit se specializační průpravě pro specializaci prvního stupně a tuto přípravu zakončit úspěšným složením kvalifikační atestace¹¹²; neučiní-li tak, nesplňuje takový zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce a je ve vztahu k němu dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce¹¹³. (KS v Ostravě 16 Co 355/95, PR č. 11/1996, s. 531)

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 253/1992 Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí, ve znění pozdějších

¹⁰⁶ Nyní § 52 písm. f).

¹⁰⁷ Nyní podle ustanovení § 52 písm. f).

¹⁰⁸ Nyní § 52 písm. f).

¹⁰⁹ Nyní srov. ustanovení § 20.

¹¹⁰ Nyní ve smyslu ustanovení § 34 občanského zákoníku (srov. § 4 zákoníku práce).

¹¹¹ Vyhláška č. 77/1981 Sb. byla zrušena vyhláškou č. 393/2004 Sb. Nyní srov. zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta.

¹¹² Nyní jde o povinnost účastnit se specializačního vzdělávání a toto vzdělávání ukončit úspěšným složením atestační zkoušky.

¹¹³ Nyní podle § 52 písm. f).

předpisů¹¹⁴, jsou právní předpisy, které stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce zaměstnancem; nesplňuje-li zaměstnanec tyto předpoklady, je to důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce¹¹⁵. (NS 2 Cdo 1683/97, R 1/1999)

Výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce¹¹⁶ – nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce – u zaměstnance, který podle pracovní smlouvy vykonává práci lékaře v některém z oborů stanovených v příloze č. 1 vyhlášky č. 77/1981 Sb., o zdravotnických pracovnících a jiných odborných pracovnících ve zdravotnictví¹¹⁷, je dán až poté, co zaměstnanec v souladu se zkušebním řádem Institutu postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví vyčerpá všechny možnosti získání kvalifikační atestace¹¹⁸, a nikoliv při prvním neúspěšném pokusu získat kvalifikační atestaci¹¹⁹. (KS v Ostravě 16 Co 91/98, PR č. 4/1999, s. 212)

Závěr o tom, zda je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce¹²⁰, nebo výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce¹²¹, závisí na posouzení, zda šlo o zaviněné porušení pracovní kázně¹²². (NS 21 Cdo 758/2006, SJ č. 3/2007, s. 183)

Jestliže zaměstnanec k výzvě zaměstnavatele sice dočasně odstraní neuspokojivé pracovní výsledky, ale v době posledních 12 měsíců od této písemné výzvy se stejně neuspokojivé pracovní výsledky projeví opětovně, pak z hlediska splnění předpokladů platné výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. e), části věty za středníkem, zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006¹²³, není třeba nové výzvy k odstranění těchto opakujících se neuspokojivých pracovních výsledků. (NS 21 Cdo 4066/2008, SJ č. 1/2010, s. 41)

Podání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) věty za středníkem zák. práce¹²⁴ musí předcházet písemná výzva zaměstnavatele k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, v níž jsou dostatečně konkrétně vymezeny nedostatky v práci, které má zaměstnanec v přesně stanovené lhůtě odstranit; jen tak lze následně určit, zda zaměstnanec výzvě vyhověl či nikoliv. Platným právním úkonem následně může být pouze takový projev vůle zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí, v němž je zaměstnanci vytýkáno, že ve stanovené (přiměřené) lhůtě neodstranil právě ty nedostatky v práci, o nichž se zmiňuje předchozí písemná výzva. (NS 21 Cdo 2894/2009)

Předpoklady pro výkon určitého sjednaného druhu práce [§ 46 odst. 1 písm. e) zák. práce¹²⁵] stanoví zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy v zájmu zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany života a zdraví zaměstnanců a dalších fyzických osob a dodržení dalších pravidel, jejichž zachování nemusí odpovídat jen zájmům zaměstnavatele, ale také širším (obecným) zájmům společnosti. Předpoklady pro výkon sjednané práce mají obecnou platnost, neboť dopadají na všechny zaměstnance

¹¹⁴ Nyní srov. ustanovení § 109 odst. 3 a § 122 a násl. zákoníku práce (zákon č. 143/1992 Sb. v současné době upravuje poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost pouze u vojáků z povolání).

¹¹⁵ Nyní podle ustanovení § 52 písm. f).

¹¹⁶ Nyní podle § 52 písm. f).

¹¹⁷ Vyhláška č. 77/1981 Sb. byla zrušena vyhláškou č. 393/2004 Sb. Nyní srov. zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta.

¹¹⁸ Nyní jde o složení atestační zkoušky.

¹¹⁹ Nyní jde o složení atestační zkoušky.

¹²⁰ Nyní podle ustanovení § 52 písm. f).

¹²¹ Nyní podle ustanovení § 52 písm. g).

¹²² Nyní zaviněné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹²³ Nyní podle § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce.

¹²⁴ Nyní podle ustanovení § 52 písm. f) věty za středníkem zák. práce.

¹²⁵ Nyní § 52 písm. f) zák. práce.

u všech zaměstnavatelů, kteří konkrétní funkci (druh práce) vykonávají, a spočívají zejména v dosažení určitého vzdělání, stupně kvalifikace nebo určitých dovedností, v osvědčení znalostí zaměstnance složením stanovené zkoušky nebo jiným povinným přezkoušením anebo se týkají osoby zaměstnance. (NS 21 Cdo 4830/2009)

Stav v době dání výpovědi z pracovního poměru je pro posouzení její platnosti rozhodující též, spočívá-li důvod výpovědi podle § 52 písm. f) **zák. práce** v nesplňování předpokladů stanovených předpisy o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti; z hlediska platnosti posuzované výpovědi nejsou zásadně významné okolnosti (výsledek bezpečnostní проверки), které nastaly později (NS 21 Cdo 2558/2011)

Jsou-li předpoklady pro výkon sjednané práce stanoveny právním předpisem, který umožňuje, aby zaměstnavatel jejich nedostatek zaměstnanci prominul, není výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce¹²⁶ naplněn, jestliže se zaměstnavatel rozhodl, že splnění takového předpokladu nebude po zaměstnanci požadovat. Došlo-li jen k dočasnému prominutí, je výpovědní důvod naplněn uplynutím doby, po kterou zaměstnavatel stanovený předpoklad promíjel. (NS 21 Cdo 2854/2011)

K písm. g)

Při posuzování, zda jsou splněny předpoklady výpovědního důvodu porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce¹²⁷, třeba mít na zřeteli dobu a situaci, v níž k porušení kázně¹²⁸ došlo, i osobu pracovníka a funkci, kterou zastával. (NS ČSR 3 Cz 4/70, R 25/1971)

Porušením pracovní kázně¹²⁹ je jak neschopnost pracovníka k výkonu práce v důsledku požití alkoholických nápojů, pro niž není při nastoupení do práce připuštěn k výkonu práce, tak i nenastoupení pracovníka do práce v určenou dobu pro zjištěnou indispozici po požití alkoholických nápojů. (NS ČSR 5 Cz 9/73, R 65/1973)

Základní povinnosti pracovníků (§ 73 zákoníku práce¹³⁰), jejichž porušení může být sankcionováno, vyplývají z pracovněprávního vztahu; závadné jednání pracovníka, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovní kázně¹³¹. (NS ČSR 5 Cz 19/76, R 50/1977)

Ak sa pracovník nepodrobil prevedeniu na inú prácu podľa ustanovenia § 37 odst. 1 písm. a) zákoníku práce¹³², založenému iba na odporúčani závodného lekára, proti ktorému pracovník navyše podal námietky (§ 24 ods. 2 vyhlášky č. 42/1966 Zb.¹³³), nemožno konanie pracovníka považovať za porušenie pracovnej disciplíny¹³⁴. (NS SSR 3 Cz 30/77, S IV, s. 897)

¹²⁶ Nyní podle ustanovení § 52 písm. f).

¹²⁷ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g).

¹²⁸ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g).

¹²⁹ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g).

¹³⁰ Nyní § 301.

¹³¹ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g).

¹³² Nyní podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. a).

¹³³ Vyhláška č. 42/1966 Sb. byla zrušena zákonem č. 550/1991 Sb.

¹³⁴ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Jednání, kdy pracovníce nebo osamělý pracovník přes výzvy organizace, aby nastoupil do práce, do práce nenastoupí, ačkoliv má v pracovní době zabezpečenou péči o dítě mladší než tři roky, o které trvale pečuje (nemístuje je např. v jeslích), může být podle okolností případu považováno za hrubé porušení pracovní kázně¹³⁵. (NS ČSSR Cpjř 44/77, R 15/1978, s. 182)

Práci, kterou pracovník nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat, mu nemůže organizace přidělovat [§ 35 odst. 1 písm. a) zákoníku práce¹³⁶], a to ani jde-li o druh práce a místo výkonu práce dohodnuté v pracovní smlouvě. Odmítnutí výkonu takové práce není porušením pracovní kázně¹³⁷, a tedy ani důvodem výpovědi pro porušení pracovní kázně [§ 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce]¹³⁸. (NS ČSR 5 Cz 12/79, R 31/1980)

Organizace může (s výjimkami uvedenými v ustanoveních § 37 a § 38 zákoníku práce¹³⁹) od pracovníka vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do rámce druhu sjednané práce (funkce); odmítně-li pracovník konat jiné pracovní výkony, nejde u něho o porušení pracovní kázně¹⁴⁰. (NS ČSR 6 Cz 36/80, R 42/1982)

Zavinené nesplnění povinnosti pracovníka při překážce v práci včas požádat organizaci o poskytnutí pracovního volna (§ 29 odst. 1 nariadenia vlády č. 54/1975 Zb.¹⁴¹) je iba porušením pracovnej disciplíny¹⁴², nemá však bez ďalšieho za následok vznik neospravedlnenej absencie pracovníka. Rozhodujúca je existencia prekážky v práci a jej trvanie. (NS SSR 6 Cz 27/81, S IV, s. 912)

Požívanie alkoholických nápojov pracovníkom v pracovnom čase na pracovisku i mimo pracoviska môže organizácia úspešne uplatňovať ako dôvod rozviazania pracovného pomeru výpoveďou podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. f) zákoníku práce¹⁴³ pre závažné porušenie pracovnej disciplíny¹⁴⁴. (KS v Košicih 22 Co 224/90, R 59/1991)

Porušením pracovní kázně¹⁴⁵ je nejen zaviněné porušení povinností při výkonu práce, která patří k úkolům zaměstnance (práce, kterou se zavázal vykonávat podle pracovní smlouvy nebo která mu byla postupem podle ustanovení § 37 nebo § 38 zákoníku práce¹⁴⁶ uložena), ale i zaviněné porušení povinností při výkonu jiné činnosti pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy a zaviněné porušení povinností, které spočívá v tom, že koná pro zaměstnavatele jinou práci v rozporu s právními předpisy, pracovním řádem a jinými vnitřními předpisy organizace nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. (VS v Praze 6 Cz 25/92, PR č. 6/1995, s. 247)

¹³⁵ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹³⁶ Nyní § 38 odst. 1 písm. a).

¹³⁷ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹³⁸ Nyní pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci [§ 52 písm. g)].

¹³⁹ Nyní v ustanoveních § 41 až 43.

¹⁴⁰ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁴¹ Nyní § 206 odst. 1.

¹⁴² Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁴³ Nyní podle ustanovení § 52 písm. g).

¹⁴⁴ Nyní pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁴⁵ Nyní porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁴⁶ Nyní podle ustanovení § 41 až 43.

O soustavně méně závažné porušování pracovní kázně¹⁴⁷ jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tří porušení pracovní kázně¹⁴⁸, která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. (NS 6 Cdo 1/92, R 52/1994)

Přestal-li zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zákoníku práce¹⁴⁹ přidělovat zaměstnanci práci (např. v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele), ačkoliv zaměstnanec byl připraven práci konat, je zaměstnanec povinen znovu nastoupit do práce poté, co jej zaměstnavatel k tomu vyzval a vyjádřil tak ochotu zaměstnanci práci opět přidělovat.

Není proto porušením pracovní kázně¹⁵⁰, jestliže se zaměstnanec, kterého zaměstnavatel k opětovnému nástupu do práce nevyzval, nedostavil do zaměstnání a nedožadoval se přidělení práce. (VS v Praze 6 Cdo 5/94, PR č. 7/1995, s. 286)

Tím, že zaměstnanec uzavřel v rozporu se zákoníkem práce jménem zaměstnavatele dohodu o rozvázání pracovního poměru s jiným zaměstnancem zpětně (tj. ke dni předcházejícímu uzavření dohody) a též poté, co bylo tomuto jinému zaměstnanci již doručeno rozhodnutí vedoucího zaměstnance zaměstnavatele (kterému byl zaměstnanec podřízen) o okamžitém zrušení pracovního poměru, porušil povinnost vyplývající z ustanovení § 73 písm. a) zákoníku práce [nyní § 73 odst. 1 písm. a)¹⁵¹] spočívající v povinnosti pracovat svědomitě podle svých sil, možností a schopností a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci¹⁵² a povinnost vyplývající z ustanovení § 73 písm. c) zákoníku práce [nyní § 73 odst. 1 písm. c)¹⁵³] spočívající v dodržování právních předpisů, s nimiž byl seznámen. V takovém případě není rozhodující, zda zaměstnanec byl nebo nebyl oprávněn činit jménem zaměstnavatele právní úkony směřující k rozvázání pracovního poměru.

Ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce¹⁵⁴ patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň¹⁵⁵ méně závažně, popřípadě zda porušil pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem (významným z hlediska možného užití ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) části věty za středníkem a § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce¹⁵⁶), zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení pracovní kázně“¹⁵⁷, „závažné poruše-

¹⁴⁷ Nyní soustavně méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁴⁸ Nyní nejméně tři porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁴⁹ Nyní v rozporu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a).

¹⁵⁰ Nyní porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁵¹ Nyní § 301 písm. a).

¹⁵² Nyní v povinnosti pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených, vydané v souladu s právními předpisy, a spolupracovat s ostatními zaměstnanci.

¹⁵³ Nyní § 301 písm. c).

¹⁵⁴ Nyní ustanovení § 52 písm. g).

¹⁵⁵ Nyní porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁵⁶ Nyní z hlediska možného užití ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem a § 55 odst. 1 písm. b).

¹⁵⁷ Nyní „méně závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“.

ní pracovní kázně¹⁵⁸ a „porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem“¹⁵⁹ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně¹⁶⁰. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně¹⁶¹ k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. (VS v Praze 6 Cdo 45/94, PR č. 3/1997, s. 139–143)

Pokud je vyloučeno působení jiných substrátů na opakovaný pozitivní výsledek při použití trubice ALTEST, jsou tyto trubice řádným indikátorem přítomnosti alkoholových par v dechu vyšetřované osoby. V pracovněprávním sporu, zvláště u řidiče, to znamená jeho nutné vyřazení z pracovního procesu a z jeho strany porušení základní povinnosti pracovníka podle § 73 zákoníku práce¹⁶². (ÚS II. ÚS 7/96, Sb. ÚS, svazek č. 7, s. 195)

Prokazování závažného porušování pracovní kázně¹⁶³ nelze vázat jen na § 73 a 74 zákoníku práce¹⁶⁴, 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 organizace v dalších vnitropodnikových směrnících či pokynech, jako je např. pracovní řád.

V opačném případě se zaměstnavatel vystavuje značnému nebezpečí, že neunese v průběhu řízení důkazní břemeno, spojené s obsahem § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce¹⁶⁵. 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. (ÚS II. ÚS 324/99, Sb. ÚS, svazek č. 16, s. 385)

Obsahem porušení pracovní kázně¹⁶⁶ zaměstnance nejsou vedle porušení jeho povinností, které mu stanoví právní předpisy, pracovní řád, pracovní smlouva nebo pokyn nadřízeného vedoucího zaměstnance, také jim odpovídající povinnosti zaměstnavatele; porušení právních povinností zaměstnavatelem

¹⁵⁸ Nyní „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“.

¹⁵⁹ Nyní „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“.

¹⁶⁰ Nyní za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁶¹ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁶² Nyní podle § 301.

¹⁶³ Nyní závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁶⁴ Nyní § 301 a 302.

¹⁶⁵ Nyní § 52 písm. g).

¹⁶⁶ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

může mít v závislosti na jejich příčinném vztahu k vlastnímu porušení pracovní kázně¹⁶⁷ zaměstnancem význam pouze z hlediska hodnocení jeho intenzity. (NS 21 Cdo 971/2000, SRNS, svazek č. 2, s. 340)

Zákoník práce rozlišuje z hlediska stupně intenzity porušení pracovní kázně¹⁶⁸ [§ 46 odst. 1 písm. f) a § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce¹⁶⁹] 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. (NS 21 Cdo 3019/2000, SJ č. 3/2002, s. 232)

O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně¹⁷⁰ se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejmeně tří porušení pracovní kázně¹⁷¹, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. O soustavné porušování pracovní kázně¹⁷² z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní kázně na druhé (další) v takovém časovém intervalu, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní kázně. (NS 21 Cdo 3019/2000, SRNS, svazek č. 10, s. 7)

V nedodržení pracovním řádem požadovaných vyšších nároků na osobní vlastnosti zaměstnance a na úroveň jeho chování v mimopracovní době nelze spatřovat porušení pracovní kázně¹⁷³, může se však jednat o nesplňování požadavků zaměstnavatele nezbytných pro řádný výkon sjednané práce. (NS 1628/2000, SRNS, svazek č. 11, s. 95)

Není porušením pracovní kázně¹⁷⁴, jestliže se zaměstnanec, kterému zaměstnavatel nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy, nedostavil do zaměstnání a po dobu trvání této překážky na straně zaměstnavatele se na pracovišti nezdržoval. (NS 21 Cdo 90/2001, SRNS, svazek č. 13, s. 103)

Právo na stávku musí být vykonáváno způsobem, který šetří jak práva osob na stávce nezúčastněných, tak práva zaměstnavatele; ani skutečnost, že se někdo zúčastní stávky, jej neopravňuje k tomu, aby nad míru nezbytnou pro realizaci práva na stávku omezoval práva jiných osob. (NS 21 Cdo 2489/2000, SRNS, svazek č. 13, s. 98)

Právo na stávku lze vykonat nejen ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, ale i za účelem obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatele.

Nesouvisí-li stávka se sporem o uzavření kolektivní smlouvy, nemůže být posuzována ani analogicky podle zákona č. 2/1991 Sb.

¹⁶⁷ Nyní porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁶⁸ Nyní porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁶⁹ Nyní § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b).

¹⁷⁰ Nyní soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁷¹ Nyní nejméně tři porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁷² Nyní soustavné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁷³ Nyní porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁷⁴ Nyní porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Účast zaměstnance na stávce, jejímž účelem není obrana hospodářských a sociálních zájmů, ale prosazování personálních zájmů pracujících, je porušením pracovní kázně¹⁷⁵. (NS 21 Cdo 2104/2001, R 63/2003)

Diskusní nebo jiné slovní vystoupení na odborové schůzi nemůže být posouzeno jako porušení pracovní kázně¹⁷⁶. (NS 21 Cdo 1236/2002, SRNS, svazek č. 23, s. 220)

Jestliže zdravotní sestra svévolně změnila léčebný postup naordinovaný lékařem, dopouští se – bez ohledu na to, zda takové jednání ohrozilo nebo mohlo ohrozit pacientův zdravotní stav – závažného porušení pracovní kázně¹⁷⁷, naplňujícího důvod k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce¹⁷⁸. (KS v Hradci Králové, pobočka v Pardubicích, 18 Co 120/2003, SR č. 5/2004, s. 187)

V případě výpovědi z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně¹⁷⁹ musí zaměstnavatel písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní kázně¹⁸⁰, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď. (NS 21 Cdo 742/2003)

Pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce¹⁸¹ není podstatné, kolik z jednání označených ve výpovědi jako porušení pracovní kázně¹⁸² bylo skutečně v řízení před soudem jako porušení pracovní kázně posouzeno, ale to, zda zjištěné porušení pracovní kázně dosahuje intenzity méně závažného porušení pracovní kázně, závažného porušení pracovní kázně nebo porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. (NS 21 Cdo 2375/2004, SJ č. 9/2005, s. 694)

Závěr o tom, zda je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce¹⁸³, nebo výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce¹⁸⁴, závisí na posouzení, zda šlo o zaviněné porušení pracovní kázně¹⁸⁵. (NS 21 Cdo 758/2006, SJ č. 3//2007, s. 183)

Nenastoupila-li zaměstnankyně do práce po skončení další mateřské dovolené¹⁸⁶, která jí byla poskytnuta podle ustanovení § 157 odst. 2 věty první zákoníku práce¹⁸⁷ (ve znění účinném do 31. 12. 2000), jenom proto, že neměla možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateř-

¹⁷⁵ Nyní porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁷⁶ Nyní porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁷⁷ Nyní závažného porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁷⁸ Nyní podle ustanovení § 52 písm. g).

¹⁷⁹ Nyní soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁸⁰ Nyní při méně závažném porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁸¹ Nyní podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.

¹⁸² Nyní porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁸³ Nyní podle ustanovení § 52 písm. f).

¹⁸⁴ Nyní podle ustanovení § 52 písm. g).

¹⁸⁵ Nyní zaviněné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁸⁶ Nyní po skončení rodičovské dovolené.

¹⁸⁷ Nyní podle ustanovení § 196.

ské školy), a že nemohla zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, a vyzooměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, nemohlo být její jednání považováno za zaviněné porušení pracovních povinností (porušení pracovní kázně¹⁸⁸), a tedy ani důvodem k rozvázání pracovního poměru. (NS 21 Cdo 4411/2007, SJ č. 4/2009, s. 267)

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) zák. 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 povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a může být tedy důvodem k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí. (NS 21 Cdo 3323/2008)

Pokud cílem změny formy pracovní doby z pružné na pevnou provedené zaměstnavatelem nebylo dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, tj. stanovení pracovní doby s ohledem na povahu práce, kterou zaměstnanec vykonával, provozní podmínky zaměstnavatele, lepší využívání pracovní doby nebo uspokojování osobních potřeb zaměstnance, ale toto opatření bylo sankcí za porušení povinnosti („pracovní kázně“), kterého se měl zaměstnanec dopustit, je odůvodněn závěr, že když zaměstnanec tuto změnu nerespektoval, nešlo z jeho strany o porušení pracovní kázně¹⁸⁹, protože zaměstnavatel zneužil svého práva a uvedená změna byla z tohoto důvodu neplatná. (NS 21 Cdo 1288/2009)

Odmítnutí výkonu práce, byť dohodnuté v pracovní smlouvě, která nebyla zaměstnanci přidělována v pracovní době rozvržené sjednaným způsobem, není porušením pracovní kázně¹⁹⁰. (NS 21 Cdo 1395/2010)

Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce¹⁹¹, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu; jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkon – pro výpověď z pracovního poměru z důvodu méně závažného porušování pracovní kázně podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce¹⁹². (NS 21 Cdo 3046/2010)

Zaměstnanec, který v době, kdy byl ošetřujícím lékařem, popřípadě lékařem příslušné správy sociálního zabezpečení, uznán dočasně práce neschopným, nevykonává práci, byť dohodnuté v pracovní smlouvě, se nedopouští (nemůže dopustit) porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a jeho jednání – byť by se mohlo ve vztahu k zaměstnavateli jevit jako ne zcela seriózní – nezakládá ani důvod pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce. (NS 21 Cdo 977/2011)

¹⁸⁸ Nyní porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁸⁹ Nyní porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁹⁰ Nyní porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

¹⁹¹ Nyní ve smyslu ustanovení § 34 obč. zák. (srov. § 4 zák. práce).

¹⁹² Nyní porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce.

Související ustanovení:

§ 20 – forma právních úkonů, § 53 až 54 – zákaz výpovědi a výjimky ze zákazu, § 55 odst. 2 – skupiny zaměstnanců, s nimiž nelze okamžitě zrušit pracovní poměr, § 58 – lhůty pro výpověď, § 67 – odstupné, § 192 – dočasná pracovní neschopnost, karanténa, § 192 odst. 5 – snížení či odnětí náhrady mzdy nebo platu, § 301a – jiné povinnosti zaměstnanců, § 301 až 302 – základní povinnosti zaměstnanců (vedoucích zaměstnanců) vyplývající z pracovního poměru, § 330 – zánik práva, § 347 – ohrožení nemocí z povolání a pojem karantény, § 380 – pojem pracovního úrazu

Související předpisy:

§ 56 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, – nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Mezinárodní smlouvy:

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele

Oddíl 3

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

§ 53

(1)* Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je

- a) 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,**
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,**
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,**
- d)* v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,**
- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.**

(2) 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.

K odst. 1

1. Za určitých okolností zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí, i když důvod k výpovědi je dán. Jde o případy, kdy by se důsledky výpovědi projevyly zvlášť tíživě vzhledem k situaci, v níž se zaměstnanec nachází. Právní úprava používá v této souvislosti pojem „ochranná doba“. V souvislosti s ochrannou dobou je důležitá objektivní existence určité situace, která nastala, a kvůli které je zaměstnanec chráněn před výpovědí, nikoliv skutečnost, zda zaměstnavatel tento důvod zákazu výpovědi zná.

Příklad:

Zaměstnankyni byla 15. ledna 2013 doručena výpověď z důvodu závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (neomluveně zameškala 3 pracovní směny). Zaměstnankyně dne 20. února předložila zaměstnavateli doklad potvrzující, že v době doručení výpovědi byla již těhotná. Ačkoliv o této skutečnosti zaměstnavatel v době, kdy dal výpověď, nevěděl, je dle § 53 odst. 1 písm. d) výpověď neplatná. V daném případě zřejmě zaměstnavatel bude nucen zaměstnankyni požádat o souhlas se zpětvzetím výpovědi.

K odst. 2

2. Pokud okolnost, s níž právo spojuje ochranu v podobě zákazu výpovědi, nastane až po doručení výpovědi, bude výpověď platná. Jestliže by však výpovědní doba měla uplynout v ochranné době (např. v době pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz), ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává, běh výpovědní doby se přerušuje a zbývající část doběhne až po skončení ochranné doby, pokud zaměstnanec sám neprohlásí, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá.

Příklad:

Zaměstnanci byla dne 16. 11. 2012 doručena výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) pro nadbytečnost. Výpovědní doba, která začíná běžet 1. 12. 2012, by měla skončit 31. 1. 2013. Od 28. 1. 2013 do 2. 2. 2013 je však zaměstnanec v pracovní neschopnosti.

Vzhledem k tomu, že výpovědní doba uplynula v tomto případě v době ochranné, nezapočítává se do výpovědní doby (od 28. 1. do 31. 1.) ochranná doba (pracovní neschopnost), tj. 4 dny, a pracovní poměr skončí až uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení doby ochranné. Vzhledem k tomu, že ochranná doba (pracovní neschopnost) skončila 2. 2. 2013, připočte se zbývající část výpovědní doby, tj. 4 dny, a pracovní poměr skončí 6. 2. 2013.

Judikatura:

Rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou v dobe, kedy pracovníčka je tehotná, je právne neúčinné, a to bez ohľadu na to, či podnik o tehotenstve pracovníčky vedel. (KS v Bratislavě 8 Co 730/66, R 74/1967)

Pro zákaz výpovědi podle ustanovení § 48 zákoníku práce¹⁹³ je rozhodující stav, který tu je v době, kdy byla dána výpověď, tedy kdy byla výpověď doručena druhému účastníku. (S III, str. 59)

¹⁹³ Nyní podle ustanovení § 53.

Zákaz výpovědi podle ustanovení § 48 zákoníku práce¹⁹⁴ se vztahuje jen na organizaci, a nikoliv na pracovníka; pracovník může bez ohledu na to, že je tu situace, která brání organizaci, aby mu dala platnou výpověď, sám rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 51 zákoníku práce¹⁹⁵ (pracovní poměr je ovšem možné rozvázat i jinak než výpovědí, např. dohodou o skončení pracovního poměru, zrušením pracovního poměru ve zkušební době apod.). (S III, str. 60)

Článek 2 odst. 1 a 3 ve spojení s článkem 3 odst. 1 a s článkem 5 odst. 1 směrnice Rady 76/207/EHS neumožňuje, aby byla pracovní smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a těhotnou zaměstnankyní na dobu neurčitou pro noční práci, aniž by někdo z nich o těhotenství zaměstnankyně věděla prohlášena za neplatnou z důvodu zákazu noční práce, který se ze zákona vztahuje na těhotné ženy a kojící matky, nebo aby se zaměstnavatel z takové smlouvy vyvázal na základě omylu ohledně podstatných osobních vlastností zaměstnankyně v okamžiku uzavření smlouvy. V případě smlouvy na dobu neurčitou se zákaz noční práce pro těhotné ženy vztahuje pouze na omezenou dobu ve vztahu k celkové délce doby zaměstnání, proto by prohlášení smlouvy za neplatnou nebo vyvázání se ze smlouvy z důvodu dočasné neschopnosti těhotné zaměstnankyně vykonávat noční práci, na niž byla přijata, bylo v rozporu s cíli, kvůli kterým jsou takové osoby chráněny podle článku 2 odst. 3 směrnice, a dotčená ustanovení by to zbavilo jejich účinku. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 5. 5. 1994 ve věci C-421/92, Gabrielle Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt**, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Článek 2 odst. 1 ve spojení s článkem 5 odst. 1 směrnice 76/207¹⁹⁶ nedovoluje propuštění zaměstnankyně, která uzavřela smlouvu na dobu neurčitou původně s cílem nahradit jinou zaměstnankyni po dobu její mateřské dovolené a která tak nemůže učinit, protože krátce po vzniku pracovněprávního vztahu sama otěhotněla. Propuštění zaměstnankyně z důvodu jejího těhotenství v první řadě zakládá přímou diskriminaci z důvodu pohlaví a situaci ženy, která krátce po uzavření pracovní smlouvy zjistí, že je těhotná a tudíž nemůže vykonávat práci, na kterou byla přijata, nelze porovnávat se situací muže, který by byl obdobně práce neschopný z lékařských nebo jiných důvodů, protože těhotenství nelze v žádném případě srovnávat s patologickou podmínkou a už vůbec ne s nezpůsobilostí k práci z nelékařských důvodů. Za druhé nelze propuštění těhotné zaměstnankyně přijaté na dobu neurčitou odůvodnit její neschopností plnit základní podmínku její pracovní smlouvy, ačkoli je pro zaměstnavatele pracovní schopnost takové zaměstnankyně základní podmínkou řádného výkonu práce, protože ochrana, kterou komunitární právo poskytuje těhotným ženám, nemůže záviset na tom, zda je její přítomnost v práci po dobu mateřství zásadní pro řádný chod podniku zaměstnavatele; opačný výklad by ustanovení směrnice č. 76/207¹⁹⁷ zbavil jejich účinku. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 14. 7. 1994 ve věci C-32/93, C. L. Webb v. EMO Air Cargo Ltd.**, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Z hlediska zákazu výpovědi podle ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) zákoníku práce¹⁹⁸ 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.¹⁹⁹), shodným se dnem doručení výpovědi, až v době po doručení výpovědi. (**NS 21 Cdo 1954/2000, R 42/2002**)

¹⁹⁴ Nyní podle ustanovení § 53.

¹⁹⁵ Nyní podle ustanovení § 50 odst. 3.

¹⁹⁶ Nyní srov. čl. 14 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

¹⁹⁷ Nyní ustanovení směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES.

¹⁹⁸ Nyní podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. a).

¹⁹⁹ Nyní srov. § 57 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb.

Jestliže v době, která následuje po doručení výpovědi, dojde k naplnění některé ze skutkových podstat upravených v § 48 odst. 1 zákoníku práce,²⁰⁰ s nimiž zákon spojuje vznik tzv. ochranné doby, a zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, pracovní poměr skončí po uplynutí „zákonné“ výpovědní doby, i když ještě neskončila ochranná doba. (NS 21 Cdo 1440/2003, SRNS, sešit č. 28, str. 53)²⁰¹

§ 54

(Výjimky ze zákazu výpovědi)

Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

- a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
- b)* pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b); to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- c)* 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),
- d)* pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

K § 54

1. V některých případech, kdy na ochraně zaměstnance není možné z objektivních důvodů trvat (např. ruší-li se zaměstnavatel) nebo by taková ochrana nebyla ospravedlnitelná (porušování povinností zaměstnancem), zákaz výpovědi neplatí.

K písm. a)

2. Jedinou „absolutní“ výjimku ze zákazu výpovědi představuje důvod uvedený v písm. a), kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší, a nemá tedy už možnost zaměstnance

²⁰⁰ Nyní v § 53 odst. 1.

²⁰¹ Pouze právní věta. Text odůvodnění rozsudku je přístupný na internetových stránkách Nejvyššího soudu (<http://www.nsoud.cz/>).

dále zaměstnávat. Z těchto důvodů lze dát výpověď zaměstnanci v jakékoliv ochranné době.

K písm. b)

3. Výpovědní důvod přemístění zaměstnavatele nebo jeho části podle písm. b) nelze použít v případě, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťují v rámci místa nebo míst, které byly se zaměstnancem sjednány jako místo výkonu práce.

4. Zákaz výpovědi se však nyní **vztahuje** také na případ, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou (dle § 195) nebo zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Těmto osobám tedy nelze z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části dát výpověď, pokud uvedené ochranné doby trvají (tj. výpověď lze dát až po jejich skončení). V případě dalších ochranných dob (např. pracovní neschopnost, výkon veřejné funkce) ochrana neplatí a výpověď je možné dát.

K písm. c)

5. Zákaz výpovědi v ochranné době se nevztahuje dále na případy, kdy je dáвана výpověď **z důvodů, pro které může zaměstnavatel dle § 55 zrušit pracovní poměr okamžitě [písm. c)]**. Jedním z důvodů je pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok (případně na 6 měsíců, byl-li takový trestný čin spáchán při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním). Druhým důvodem pro okamžité zrušení je porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Tyto důvody lze použít pro výpověď danou zaměstnanci i v ochranné době, **s výjimkou** zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené v rozsahu mateřské dovolené. Pokud by těmto osobám byla dána výpověď před nástupem mateřské (rodičovské) dovolené, tak, že by výpovědní doba uplynula v době mateřské (rodičovské) dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou.

K písm. d)

6. V ochranné době neplatí zákaz výpovědi ani pro případy závažného či soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [viz § 52 písm. g)] či jiné povinnosti zaměstnance spočívající v porušení léčebného režimu dle § 301a. Výjimka, kdy nelze dát z uvedených důvodů výpověď, se vztahuje na zaměstnankyně těhotné a čerpající mateřskou dovolenou (dle § 195) a zaměstnankyně či zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou (dle § 196).

Související ustanovení:

§ 52 – výpovědní důvody, § 55 – okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, § 195 až 198 – mateřská a rodičovská dovolená, § 301a – jiné povinnosti zaměstnanců, § 301 až 302 – základní povinnosti zaměstnanců (vedoucích zaměstnanců) vyplývající z pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru

§ 55

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

(1) Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

- a) 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 nejmeně 6 měsíců,
- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

(2) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

K § 55

1. Mimořádným způsobem skončení pracovního poměru je jeho okamžité zrušení. Zákoník práce opravňuje zaměstnavatele, aby tímto způsobem ukončil pracovní poměr pouze ve výjimečných situacích, kdy by bylo neúnosné jeho další trvání až do uplynutí výpovědní doby. Pracovní poměr končí v těchto případech ihned. Účinky zrušovacího projevu totiž ze zákona nastávají dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru je doručen druhému účastníku. Proto je bez významu uvádět ve zrušovacím projevu jakýkoliv jiný časový údaj, neboť nemá vliv na zákonné účinky skončení pracovního poměru. S ohledem na účinky okamžitého zrušení nepřipadá v úvahu ani možnost jeho zpětvzetí, pokud již bylo doručeno.

K odst. 1 písm. a)

2. Je-li důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody ve stanovené délce, musí jít o pravomocné rozhodnutí soudu. Takový důsledek úmyslného trestného činu pak zaměstnance podle rozsudku vyřazuje na dobu více než jednoho roku (nebo nejméně šesti měsíců) z pracovního procesu a na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby na zaměstnance za těchto okolností po uvedenou dobu čekal.

K odst. 1 písm. b)

3. Dalším důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru může být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním **zvláště hrubým způsobem**.

4. Příkladem porušení povinností zaměstnance v takové intenzitě může být např. zaviněná dlouhodobá neomluvená absence, hrubé slovní či fyzické bezdůvodné napadení zaměstnavatele, jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (např. provozování výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele bez jeho souhlasu a poškozování jeho zájmů v hospodářské soutěži), krádež majetku zaměstnavatele, která je většího rozsahu, požívání alkoholu v pracovní době apod.

5. Před okamžitým zrušením pracovního poměru musí mít zaměstnavatel zjištěn důvod tohoto opatření; nestačí jen podezření, že je takový důvod dán. Zjištění důvodu pak není zpravidla možné bez vyjádření zaměstnance k důvodu, který zaměstnavatel uplatňuje.

6. Není vyloučeno, aby došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru i po doručení výpovědi, případně v průběhu výpovědní doby nebo i tehdy, když dal výpověď zaměstnanec.

Příklad:

Zaměstnanec dostal výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky. Po jejím obdržení sdělil zaměstnavateli, že s výpovědí nesouhlasí, a přestal do zaměstnání docházet. Na výzvu zaměstnavatele, aby se ihned dostavil do práce, reagoval slovy, že tak učiní až poté, co zaměstnavatel výpověď odvolá. Zaměstnavatel jeho chování posoudil jako děletrvající neomluvenou absenci a zrušil s ním okamžitě pracovní poměr pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

K odst. 2

7. Uvedené ustanovení zakazuje zaměstnavateli okamžitě zrušit pracovní poměr, i když důvod pro tento úkon je dán, s těhotnou zaměstnankyní, u níž však může důvod pro okamžité zrušení použít pro výpověď (srov. § 54 písm. c), se zaměstnankyní na mateřské dovolené (§ 195) a se zaměstnankyní nebo zaměstnancem v době, kdy čerpají rodičovskou dovolenou (§ 196), u nichž může z důvodů pro okamžité zrušení dát pouze výpověď, ale jen před nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou [srov. § 54 písm. c)].

Judikatura:

Důsledek zásady, že právní úkon (zrušovací projev) je třeba posuzovat podle stavu v době, kdy byl vůči adresátovi učiněn (kdy došlo ke zrušovacímu projevu), se projevuje v případě okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce²⁰² v tom, že dodatečné zrušení pravomocného rozsudku vydaného v trestním řízení rozhodnutím Nejvyššího soudu o stížnosti pro porušení zákona a následné zproštění pracovníka nemá vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, k němuž došlo v době pravomoci původního rozsudku ve lhůtě podle ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce.²⁰³ Analogická situace je i v případě, že bylo vyhověno návrhu na obnovu řízení. (**S III, str. 42**)

²⁰² Nyní podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. a).

²⁰³ Nyní podle ustanovení § 58 odst. 1.

Není vyloučeno, aby došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru i po doručení výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce,²⁰⁴ popř. v průběhu výpovědní lhůty.²⁰⁵

Pouhé odmítnutí jiné práce (jmenovitě když nejsou splněny podmínky pro převedení na jinou práci podle § 37 zákoníku práce)²⁰⁶ v době po doručení výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce,²⁰⁷ popř. v průběhu výpovědní lhůty,²⁰⁸ není důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.²⁰⁹ (**KS v Praze 6 Co 417/66, R 67/1968**)

Za porušení pracovní kázně pracovníkem ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) a § 155 zákoníku práce²¹⁰ nelze pokládat to, že pracovnice, která pečuje o dítě mladší než tři roky, nenastoupila po skončení další mateřské dovolené²¹¹ do práce z toho důvodu, že neměla možnost zajistit péči o toto dítě ani v jeslích ani pomocí jiné osoby, a organizaci o tom vyrozuměla. (**MS v Brně 31 C 246/75, R 62/1977**)

Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce²¹² je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f), části věty před středníkem, zákoníku práce²¹³ výjimečným opatřením (srov. dikci ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce „Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně...“).²¹⁴ K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. (**VS v Praze 6 Cdo 137/94**)

Hrubě nedbalý postup lékaře při ošetření pacienta představuje zvlášť hrubé porušení pracovní kázně.²¹⁵ Zaměstnavatel proto může s lékařem z tohoto důvodu podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce²¹⁶ okamžitě zrušit pracovní poměr. (**KS v Plzni 15 Co 233/95, SJ č. 1/1998, str. 15**)

Při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně²¹⁷ není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance. (**NS 21 Cdo 1228/99, R 21/2001**)

Odmítne-li zaměstnance zaměstnat někdo jiný proto, že s ním jeho zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce,²¹⁸ zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu tím vzniklou podle § 187 odst. 2 zákoníku práce,²¹⁹ jestliže rozvázání pracovního poměru bylo pravomocným rozhodnutím soudu určeno jako neplatné. (**Rozsudek NS ze dne 30. 8. 2000, sp. zn. 21 Cdo 498/2000, SJ č. 2/2001, str. 92**)

²⁰⁴ Nyní podle § 52 písm. c).

²⁰⁵ Nyní v průběhu výpovědní doby.

²⁰⁶ Nyní podle § 41.

²⁰⁷ Nyní podle § 52 písm. c).

²⁰⁸ Nyní v průběhu výpovědní doby.

²⁰⁹ Nyní podle § 55 odst. 1 písm. b).

²¹⁰ Nyní ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b).

²¹¹ Nyní po skončení rodičovské dovolené.

²¹² Nyní podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b).

²¹³ Nyní podle ustanovení § 52 písm. g), části věty před středníkem.

²¹⁴ Nyní srov. dikci ustanovení § 55 odst. 1.

²¹⁵ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

²¹⁶ Nyní podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b).

²¹⁷ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²¹⁸ Nyní podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b).

²¹⁹ Nyní podle § 265 odst. 2.

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce²²⁰ patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně²²¹ (vymezení pojmů „méně závažné porušení pracovní kázně“²²², „závažné porušení pracovní kázně“²²³ a „porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem“²²⁴) může soud přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně,²²⁵ k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně²²⁶ pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod.

Rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením musí vzít na zřetel, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. (NS 21 Cdo 379/2000, SRNS, svazek č. 2, str. 233)

Přesné a přísné dodržování vnitřních předpisů banky je významným kritériem pro posouzení intenzity porušení pracovní kázně,²²⁷ nemůže se však jednat o hledisko jediné; soud proto při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně²²⁸ zaměstnancem banky přihlíží dále zejména k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně,²²⁹ k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností, k důsledkům porušení pracovní kázně²³⁰ pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním způsobil zaměstnavateli škodu apod. (NS 21 Cdo 1080/2000, SRNS, svazek č. 5, str. 126)

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 zvlášť hrubým způsobem,²³¹

²²⁰ Nyní ustanovení § 55 odst. 1 písm. b).

²²¹ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²²² Nyní „méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“.

²²³ Nyní „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“.

²²⁴ Nyní „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“.

²²⁵ Nyní k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²²⁶ Nyní k důsledkům porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²²⁷ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²²⁸ Nyní podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b).

²²⁹ Nyní k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²³⁰ Nyní k důsledkům porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²³¹ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

aby bylo způsobilým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.²³² (NS 21 Cdo 2857/2000, SRNS, svazek č. 10, str. 43)

Míru intenzity porušení pracovní kázně,²³³ jehož se zaměstnanec dopustil porušením obchodního tajemství, nesnižuje bez dalšího okolnost, že informace, které bylo možno zjistit z příslušných podkladů, jsou obecného charakteru a nejsou vázány na konkrétní osoby. (NS 21 Cdo 2022/2000, SRNS, svazek č. 11, str. 30)

Je-li důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru vedle porušení pracovní kázně²³⁴ i škoda, která vznikla až s časovým odstupem od vytýkaného porušení pracovní kázně,²³⁵ nelze při posuzování intenzity porušení pracovní kázně²³⁶ pominout, jaká preventivní opatření byla zaměstnavatelem po zjištění porušení pracovní kázně²³⁷ ještě před vznikem škody přijata. (NS 21 Cdo 1372/2002, SRNS, svazek č. 23, str. 195)

Pouze porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem²³⁸ je důvodem podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce²³⁹ k okamžitému zrušení pracovního poměru. S ohledem na charakter citovaného zákonného ustanovení, které patří k právním normám s neurčitou hypotézou, je vždy úkolem příslušného soudu, aby podle svého uvážení s ohledem na všechny okolnosti případu sám tuto hypotézu vymezil. Je tedy věcí soudu, aby posoudil, zda zaměstnanec se dopustil zaviněného porušení pracovní kázně,²⁴⁰ a v případě kladného závěru rozhodl, o jaký stupeň porušení pracovní kázně²⁴¹ se v daném případě jednalo. V tomto svém uvažování není soud omezován žádnými konkrétními hledisky či mantinely, ale bere v úvahu pouze specifika dané věci a podpůrně i platnou judikaturu obecných soudů. Podle dosavadní soudní praxe se za porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem²⁴² považuje např. déle trvající neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci, krádež majetku většího rozsahu, fyzické napadání, požívání alkoholických nápojů apod. (ÚS IV. ÚS 367/03, Sb. ÚS, svazek č. 33, str. 465)

Samotná skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, neznamená, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 58 zákoníku práce;²⁴³

²³² Nyní podle § 55 odst. 1 písm. b).

²³³ Nyní míru intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²³⁴ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²³⁵ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²³⁶ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²³⁷ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²³⁸ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

²³⁹ Nyní podle § 55 odst. 1 písm. b).

²⁴⁰ Nyní zaviněného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²⁴¹ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²⁴² Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

²⁴³ Nyní podle ustanovení § 66.

i ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce.²⁴⁴ (NS 21 Cdo 347/2004, SJ č. 7/2004, str. 550)

Udělil-li zaměstnavatel svému zaměstnanci prokuru, nemá pro posouzení, zda zaměstnanec svým jednáním porušil pracovní kázeň [§ 46 odst. 1 písm. f) a § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce],²⁴⁵ právní význam případné zjištění, že jako prokurista porušil své povinnosti. (NS 21 Cdo 525/2005, SJ č. 4/2006, str. 280)

Jednání zaměstnance ke škodě na majetku zaměstnavatele může představovat porušení povinnosti stanovené ustanovením § 73 odst. 1 písm. d) zákoníku práce²⁴⁶ i v případě, že se tohoto jednání zaměstnanec dopustil mimo stanovenou pracovní dobu. (NS 21 Cdo 59/2005, R 86/2006)

Zaměstnanec může porušit povinnosti vyplývající z pracovního poměru, a tím případně porušit pracovní kázeň²⁴⁷ i na pracovní cestě, avšak jen tehdy, stane-li se tak při činnosti, jež má časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce. (NS 21 Cdo 633/2006, SJ č. 8//2007, str. 609)

Nekoná-li zaměstnanec práci s odůvodněním, že pozbyl způsobilost konat dosavadní práci ze zdravotních důvodů, aniž by své tvrzení doložil lékařským posudkem vydaným příslušným zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, může tím být naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, jen kdyby odmítl podrobit se v příslušném zařízení závodní preventivní péče vyšetřením potřebným k podání lékařského posudku nebo kdyby jinak zmařil potřebné zjištění svého zdravotního stavu v příslušném zařízení závodní preventivní péče. (NS 21 Cdo 266/2009, SJ č. 6//2011, str. 452)

Útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.), nebo nepřímý (např. pokusem odčerpát část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. (NS 21 Cdo 2596/2011)

Související ustanovení:

§ 20 – forma právních úkonů, § 52 – výpovědní důvody, § 54 – výjimky ze zákazu výpovědi, § 56 – okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, § 60 – náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru, § 195 – mateřská dovolená, § 196 – rodičovská dovolená, § 301 až 302 – základní povinnosti zaměstnanců (vedoucích zaměstnanců) vyplývající z pracovního poměru, § 304 – výkon další výdělečné činnosti, § 330 – zánik práva

²⁴⁴ Nyní podle ustanovení § 55 odst. 1.

²⁴⁵ Nyní jde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci [§ 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b)].

²⁴⁶ Nyní stanovené ustanovením § 301 písm. d).

²⁴⁷ Nyní jde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

(1) Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

- a) 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, nebo
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1).

(2) Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3.

K odst. 1

1. V případě tohoto důvodu musí zaměstnanec předložit kvalifikovaný lékařský posudek, nikoliv pouze lékařské doporučení.

2. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je potřebné, aby v době, kdy zaměstnanec zruší pracovní poměr, bylo už lékařským posudkem zjištěno, že dosavadní práci nemůže vykonávat. Zaměstnanec může po předložení lékařského posudku přestat vykonávat dosavadní práci ihned. Okamžitě zrušit pracovní poměr může však až po uplynutí doby 15 dnů, v níž mu nebyl umožněn výkon jiné vhodné práce.

3. Ustanovení odst. 1 písm. b) se týká ochrany zaměstnanců, kteří nedostanou vyplacenou mzdu, plat, náhradu mzdy nebo platu nebo jakoukoliv jejich část ve stanovený den a ani do 15 dnů po uplynutí její splatnosti (tj. jde o jejich vědomé zadržení). Nejde tedy např. o situaci, kdy je zaměstnanci omylem vyplacena mzda nižší, než mu náleží, v důsledku chyby či omylu mzdové účetní, ale o vědomé porušení povinnosti zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci za vykonanou práci. Jestliže by však zaměstnavatel, který se o tom dozvěděl, zjištěnou nesprávnost bez zbytečného odkladu neodstranil a nezjednal nápravu, je i v tomto případě dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru.

K odst. 2

4. Pokud zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr, náleží mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby, tj. zpravidla za 2 měsíce, pokud si zaměstnavatel se zaměstnancem nesjednali výpovědní dobu delší, např. 3 měsíce.

Judikatura:

Způsobilým podkladem pro platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. a) zákoníku práce²⁴⁸ je pouze takový lékařský posudek,

²⁴⁸ Nyní podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. a).

který z hlediska svého obsahu výslovně stanoví, že zaměstnanec nemůže dále konat práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“. (NS 21 Cdo 966/2004, SJ č. 10/2004, str. 798)

Důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 54 odst. 1 písm. b) zákoníku práce²⁴⁹ je i nevyplacení části mzdy. (NS 21 Cdo 515/2001, SRNS, svazek č. 15, str. 99)

Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zákoníku práce²⁵⁰ je dán, i kdyby zaměstnavatel ještě před doručením okamžitého zrušení uspokojil nárok zaměstnance na mzdu nebo náhradu mzdy, jestliže zaměstnanci vyplatil dlužnou mzdu nebo náhradu mzdy až po uplynutí 15 dnů po její splatnosti.

K dodatečnému uspokojení zaměstnancova nároku na mzdu nebo náhradu mzdy po uplynutí 15 dnů po jeho splatnosti může být přihlédnuto pouze v rámci posouzení, zda jednání zaměstnance nepředstavovalo zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce.²⁵¹ (NS 21 Cdo 1151/2001, R 19/2003)

V případě, že zaměstnanec zrušil se zaměstnavatelem podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zákoníku práce²⁵² okamžitě pracovní poměr proto, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti za více měsíců nebo jinak určených výplatních období, je důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru naplněn i tehdy, jestliže zaměstnavatel ve skutečnosti nevyplatil zaměstnanci do 15 dnů po uplynutí splatnosti mzdu nebo náhradu mzdy (jejich část) pouze za jeden z těchto více měsíců nebo jinak určených výplatních období. (NS 21 Cdo 1275/2004, SJ č. 10/2004, str. 803)

Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zákoníku práce²⁵³ je dán tehdy, jestliže zaměstnavatel v rozporu se žádostí zaměstnance mu nepoukáže mzdu 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 nebo jiného písemně sjednaného termínu. (NS 21 Cdo 2019/2004, SJ č. 5/2005, str. 362)

Pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části není rozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu), neboť možnost okamžitého zrušení pracovního poměru váže § 56 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 se bude vždy odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část). (NS 21 Cdo 2242/2009, SJ č. 7/2011, str. 556)

Okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 písm. b) zák. práce²⁵⁴ je neplatné, nevyplatil-li zaměstnavatel, který je schopen plnit své závazky, mzdu nebo plat nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti jen proto, že zaměstnanci taková práva nenáleží, ledaže by šlo jen o účelové vyvolávání sporu o právo (nárok), které zaměstnanci zřejmě náleží. (NS 21 Cdo 4042/2010, SJ č. 7/2012, str. 531)

²⁴⁹ Nyní podle § 56 odst. 1 písm. b).

²⁵⁰ Nyní podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b).

²⁵¹ Nyní jde o výkon práv a povinností v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 obč. zák. (srov. § 4 zákoníku práce).

²⁵² Nyní podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b).

²⁵³ Nyní podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b).

²⁵⁴ Nyní podle § 56 odst. 1 písm. b).

Okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 písm. b) zák. práce²⁵⁵ je neplatné, nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu nebo plat nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti jen v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu, ledaže by zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu. (NS 21 Cdo 3676/2010, SJ č. 7/2012, str. 535)

Jestliže je splatnost mzdy, platu a náhrady mzdy nebo platu upravena smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jinak, než se uvádí v ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce, běh patnáctidenní lhůty uvedené v ustanovení § 56 písm. b) zák. práce²⁵⁶ se neodvíjí ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat anebo náhradu mzdy nebo platu, ale ode dne následujícího po uplynutí sjednané splatnosti mzdy nebo platu anebo náhrady mzdy nebo platu. (NS 21 Cdo 2565/2011)

Není-li ještě rozhodnuto o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, může se sice zaměstnanec domáhat žalobou dospělých nároků na náhradu mzdy, nemůže však z důvodu jejího nevyplacení rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce.²⁵⁷ (NS 21 Cdo 3693/2011)

Způsobitým podkladem pro platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance podle ustanovení § 56 písm. a) zák. práce²⁵⁸ je pouze takový lékařský posudek, který stanoví, že zaměstnanec nemůže dále konat práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“. Postupoval-li však lékař podle vzoru lékařského posudku upraveného podzákonným předpisem, který v rozporu se zákonem s takovým posudkovým závěrem nepočítá, nemůže být tento nedostatek na újmu práv zaměstnance, a tuto obsahovou vadu posudku je třeba odstranit výkladem. (NS 21 Cdo 4142/2011)

Související ustanovení:

§ 20 – forma právních úkonů, § 51 – výpovědní doba, § 57 až 61 – společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru, § 60 – náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru, § 141 odst. 1 – splatnost mzdy, § 330 – zánik práva

Díl 5

Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru

§ 57

(1) Pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)] 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.

(2) Stane-li se v průběhu 1 měsíce podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištění, předmětem

²⁵⁵ Nyní podle § 56 odst. 1 písm. b).

²⁵⁶ Nyní v ustanovení § 56 odst. 1 písm. b).

²⁵⁷ Nyní podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b).

²⁵⁸ Nyní podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. a).

šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

K odst. 1

1. Výpověď pro zvlášť hrubé porušení povinnosti zaměstnance dodržovat v době prvních 14 kalendářních dní (od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dní) dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, může být dána pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu zaměstnavatel (vedoucí zaměstnanec) dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy takový důvod výpovědi vznikl.

2. Obě lhůty, které mají prekluzivní (propadnou) povahu, musí být dodrženy. Po jejich marném uplynutí zaniká právo dát z uvedeného důvodu výpověď a soud k tomu přihlédne z úřední povinnosti.

K odst. 2

3. Pokud se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu práce neschopného pojištěnce, stane předmětem šetření jiného orgánu (např. příslušné správy sociálního zabezpečení, v případě práce „na černo“ příslušné krajské pobočky úřadu práce), je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku šetření dověděl; lhůta jednoho roku od vzniku důvodu k výpovědi však musí být vždy dodržena.

Související ustanovení:

§ 11 – vedoucí zaměstnanci, § 52 – výpovědní důvody, § 192 – dočasná pracovní neschopnost, karanténa, § 301a – jiné povinnosti zaměstnanců, § 330 – zánik práva

Související předpisy:

§ 56 zákona č.187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

§ 58

(Lhůty pro výpověď)

(1) Pro porušení povinnosti vyplývajících 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 vyplývajících 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 vznikl.

(2) Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývajících 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.

K odst. 1

1. Pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k ne podmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok (případně na 6 měsíců, byl-li takový trestný čin spáchán při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním) nebo zaměstnanec porušil povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvláště hrubým způsobem**, může s ním zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr nebo mu z uvedených důvodů dát výpověď. Rozvázat pracovní poměr výpovědí může zaměstnavatel také, pokud zaměstnanec porušil své pracovní povinnosti **závažným způsobem** či je porušoval **soustavně způsobem méně závažným**. V těchto případech zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr či dát výpověď **pouze do 2 měsíců** ode dne, kdy se o důvodu výpovědi nebo k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do 1 roku, kdy důvod vznikl.

2. Obě lhůty, které mají prekluzivní (propadnou) povahu, musí být dodrženy. Po jejich marném uplynutí právo zrušit okamžitě pracovní poměr nebo dát z uvedených důvodů výpověď zaniká, přesto, že důvod byl dán, a soud k tomu přihlédne z úřední povinnosti.

K odst. 2

3. Stane-li se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovních povinností předmětem šetření jiného orgánu (zaměstnanec porušením pracovních povinností např. předpisů o bezpečnosti práce spáchal trestný čin nebo přestupek), je třeba v zájmu objektivního zjištění skutkového stavu vyčkat na výsledek šetření orgánu činného v trestním řízení (policie).

Judikatura:

Právne účinky rozvázania pracovného pomeru výpoveďou nastanú až od okamžiku, kedy bola výpoveď druhému účastníkovi pracovného pomeru doručená; z hľadiska dodržania jednomesačnej lehoty²⁵⁹ podľa § 46 ods. 3 zákoníku práce²⁶⁰ je teda rozhodný deň, kedy bola písomná výpoveď doručená. (NS 6 Cz 173/67, R 58/1968)

Je-li důvodem rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce²⁶¹ zaviněná absence pracovníka, neskončí jednoměsíční lhůta podle § 46 odst. 3 zákoníku práce²⁶² – ať jde o krátkodobé absence nebo o dlouhodobou absenci – dříve než po uplynutí jednoho měsíce²⁶³ ode dne následujícího po poslední zaviněné absenci; zjistila-li organizace až později, že šlo o zaviněnou absenci, běží tato lhůta ode dne následujícího po dni, kdy se organizace dozvěděla, že šlo o zaviněnou absenci. (NS 7 Cz 71/69, R 51/1970)

²⁵⁹ Nyní z hlediska dodržení dvouměsíční lhůty.

²⁶⁰ Nyní podle § 58 odst. 1.

²⁶¹ Nyní podle § 52 písm. g).

²⁶² Nyní dvouměsíční lhůta podle § 58 odst. 1.

²⁶³ Nyní po uplynutí dvou měsíců.

Jednoměsíční lhůta²⁶⁴ k výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 3 zákoníku práce²⁶⁵ počne běžet ode dne, kdy organizace zjistila²⁶⁶ důvod výpovědi. Organizace zjistí důvod k výpovědi teprve tehdy, jestliže tento důvod zjistí²⁶⁷ kterýkoliv její pracovník, jenž je pracovníkovi, který pracovní kázeň porušil, služebně nadřízen a je tedy oprávněn tomuto podřízenému pracovníkovi ukládat pracovní úkoly a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny (ve smyslu ustanovení § 9 odst. 3 zákoníku práce²⁶⁸). (NS ČSR 5 Cz 37/72, R 64/1973)

Jestliže se pracovník dopustil porušení pracovní kázně²⁶⁹ společně se svým nadřízeným, nedozví se organizace o porušení pracovní kázně tím, že se o něm dověděl tento nadřízený pracovník, ale teprve tehdy, když se o tomto porušení pracovní kázně dověděla jiným způsobem (§ 78 a 79 zákoníku práce²⁷⁰). (NS ČSR 5 Cz 38/78, R 8/1981)

Zaměstnavatel se zpravidla dozví o důvodu k výpovědi tehdy, jestliže se o tomto důvodu dozvěděl kterýkoliv jeho zaměstnanec, jenž je zaměstnanci, který pracovní kázeň porušil²⁷¹ (zaměstnanci, u něhož je dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru), nadřízen (vedoucí zaměstnanec), a je tedy oprávněn tomuto podřízenému zaměstnanci stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomuto účelu závazné pokyny.

Jestliže se zaměstnanec dopustil porušení pracovní kázně²⁷² společně se svým nadřízeným, nelze dovozovat, že se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi dozvěděl tím, že se o něm dozvěděl tento vedoucí zaměstnanec. (VS v Praze 6 Cdo 28/92, PR č. 9/1996, str. 420–421)

Jen takové porušení pracovních povinností nadřízeného vedoucího zaměstnance, které má vnitřní (účelovou) souvislost s porušením pracovní kázně²⁷³ vytýkaným 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,²⁷⁴ jehož se dopustil zaměstnanec společně se svým nadřízeným. (NS 21 Cdo 743/2007, SJ č. 6/2008, str. 454)

Lhůta k podání výpovědi zaměstnanci podle § 46 odst. 3 zákoníku práce²⁷⁵ nezačne běžet již na základě předpokladu, že důvod k výpovědi z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce²⁷⁶ nastane, nebo na základě domněnky, že zaměstnavatel o porušení pracovní kázně mohl či dokonce musel k určitému datu vědět. Dvoutměsíční lhůta, během které musí zaměstnavatel přistoupit k výpovědi z pracovního poměru, začíná plynout ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi z pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dověděl.

²⁶⁴ Nyní dvoutměsíční lhůta.

²⁶⁵ Nyní podle ustanovení § 58 odst. 1.

²⁶⁶ Nyní dověděla se.

²⁶⁷ Nyní doví se.

²⁶⁸ Nyní ve smyslu ustanovení § 11.

²⁶⁹ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²⁷⁰ Nyní srov. § 58 odst. 1.

²⁷¹ Nyní jde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²⁷² Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²⁷³ Nyní s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²⁷⁴ Nyní jde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²⁷⁵ Nyní podle § 58 odst. 1.

²⁷⁶ Nyní podle § 52 písm. g).

Ustanovení § 48 zákoníku práce²⁷⁷ o zákazu výpovědi v ochranné době – s výjimkou uvedené v § 49 písm. c) zákoníku práce²⁷⁸ – na běh prekluzivní lhůty podle ustanovení § 46 odst. 3 zákoníku práce²⁷⁹ nemá vliv. (NS 21 Cdo 13/2000, SRNS, svazek č. 2, str. 226)

Pro určení počátku běhu lhůty k výpovědi z pracovního poměru pro porušení pracovní kázně²⁸⁰ není významné, kdy zaměstnavatel důvod k takové výpovědi zjistil; podstatné je, kdy se zaměstnavatel dověděl, že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k výpovědi pro porušení pracovní kázně.²⁸¹ (NS 21 Cdo 2144/2000, SRNS, svazek č. 9, str. 72)

Při výpovědi dané podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006 [srov. nyní § 52 písm. g) zákoníku práce] pro soustavné méně závažné porušení pracovní kázně²⁸² neběží dvouměsíční lhůta podle § 46 odst. 3 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006 (srov. nyní § 58 odst. 1 zákoníku práce) zvláště pro každé z méně závažných porušení pracovní kázně, které jsou podkladem výpovědi, nýbrž až od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dověděl o tom méně závažném porušení pracovní kázně, na jehož základě výpověď dává a kterým byla dovršena skutková podstata tohoto důvodu výpovědi. (NS 21 Cdo 441/2008, SJ č. 10/2009, str. 794)

Lhůta uvedená v § 53 odst. 2 zákoníku práce²⁸³ není pořádková, nýbrž prekluzivní, což znamená, že zmešká-li organizace tuto lhůtu, je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné. (KS v Brně 8 Co 785/66, R 91/1967)

Jde-li o zaviněné absence, nezačne běžet lhůta 15 dnů podle ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce,²⁸⁴ během níž organizace může pracovní poměr okamžitě zrušit, dokud se organizace nedoví, že šlo o zaviněnou absenci. Měl-li pracovník několik krátkých absencí, z nichž žádná sama o sobě nebyla důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, ve svém souhrnu však představují hrubé porušování pracovní kázně,²⁸⁵ počíná lhůta běžet nejpozději prvním dnem následujícím po poslední absenci, ledaže organizace až teprve později zjistila, že šlo o zaviněné absence. (S III, str. 74)

Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém neomluveném zameškávání práce zaměstnancem, neskončí jednoměsíční lhůta²⁸⁶ k tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru dříve než po uplynutí jednoho měsíce²⁸⁷ ode dne následujícího po posledním zameškání práce. (NS 21 Cdo 910/2001, SRNS, svazek č. 16, str. 14)

Měsíční lhůta²⁸⁸ k okamžitému zrušení pracovního poměru uvedená v ustanovení § 53 odst. 2 věty první zákoníku práce²⁸⁹ nezačíná běžet až ode dne, kdy organizace důvod okamžitého zrušení pracovního

²⁷⁷ Nyní ustanovení § 53.

²⁷⁸ Nyní v § 54 písm. d).

²⁷⁹ Nyní podle ustanovení § 58 odst. 1.

²⁸⁰ Nyní pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²⁸¹ Nyní pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²⁸² Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²⁸³ Nyní v § 58 odst. 1.

²⁸⁴ Nyní lhůta dvou měsíců podle ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce.

²⁸⁵ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²⁸⁶ Nyní jde o dvouměsíční lhůtu.

²⁸⁷ Nyní po uplynutí dvou měsíců.

²⁸⁸ Nyní jde o dvouměsíční lhůtu.

²⁸⁹ Nyní v ustanovení § 58 odst. 1.

poměru zjistila, ale již ode dne, kdy získala vědomost (dověděla se), že se pracovník dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. (NS 2 Cdon 725/96, SJ č. 1/1997, str. 18)

Lhůta jednoho měsíce²⁹⁰ k okamžitému zrušení pracovního poměru (§ 53 odst. 2 zákoníku práce²⁹¹) začíná běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dozvěděl. (NS 2 Cdon 600/97, SJ č. 10/1998, str. 227)

Stalo-li se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně,²⁹² v průběhu lhůty jednoho měsíce²⁹³ počítané ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o porušení pracovní kázně²⁹⁴ zaměstnancem, předmětem šetření jiného orgánu, může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ještě do jednoho měsíce,²⁹⁵ kdy se dověděl o výsledku tohoto šetření, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy k porušení pracovní kázně²⁹⁶ došlo; to platí i tehdy, kdyby tímto šetřením nevyšly najevo žádné jiné skutečnosti, než které mu byly dosud známy. (NS 21 Cdo 1153/2003, SJ č. 11/2003, str. 878)

Šetřením jiného orgánu ve smyslu ustanovení § 46 odst. 4 věta první zákoníku práce²⁹⁷ se rozumí nejen provádění vyšetřovacích úkonů po zahájení trestního stíhání pracovníka (§ 160 a násl. trestního řádu), ale i postup orgánů činných v trestním řízení, jenž směřuje k prověření došlého oznámení o trestném činu, jakož i došlých podnětů k trestnímu stíhání (§ 158 odst. 3 trestního řádu).

Pokud se tedy jednání pracovníka stalo předmětem šetření uvedených orgánů, prodlužuje se lhůta k podání výpovědi pracovního poměru (k okamžitému zrušení pracovního poměru) tak, že skončí uplynutím dvou měsíců počítaných ode dne, kdy se organizace (zaměstnavatel) dovědela o výsledku tohoto šetření, nejpozději však uplynutím jednoho roku ode dne, kdy důvod výpovědi (okamžitého zrušení pracovního poměru) vznikl. (NS 6 Cdo 52/92, R 42/1993)

„Jiným orgánem“, předmětem, jehož šetření se může stát jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně²⁹⁸ (§ 46 odst. 4 zákoníku práce²⁹⁹), se rozumí orgán, který není součástí zaměstnavatele (jeho organizační 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,³⁰⁰ v jiných částech zaměstnavatele. (NS 21 Cdo 819/99, SR č. 1/2000, str. 14)

²⁹⁰ Nyní jde o lhůtu dvou měsíců.

²⁹¹ Nyní § 58 odst. 1.

²⁹² Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²⁹³ Nyní jde o lhůtu dvou měsíců.

²⁹⁴ Nyní o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²⁹⁵ Nyní ještě do dvou měsíců.

²⁹⁶ Nyní k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²⁹⁷ Nyní ve smyslu ustanovení § 58 odst. 2.

²⁹⁸ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

²⁹⁹ Nyní § 58 odst. 2.

³⁰⁰ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

§ 59

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.

K § 59

1. Také v tomto případě jde o lhůty prekluzivní (propadné), které musejí být obě dodrženy, protože po jejich marném uplynutí právo zrušit okamžitě pracovní poměr zaměstnanci zaniká přesto, že důvod byl dán, a soud k tomu přihledne z úřední povinnosti.

Příklad:

Zaměstnanec obdržel posudek od lékaře vykonávajícího závodní preventivní péči, který předložil zaměstnavateli 15. června 2012. Dosavadní práci již nemusí vykonávat ani jeden den. Pokud mu zaměstnavatel neumožní výkon jiné pro něho vhodné práce do 30. června, může zaměstnanec počínaje 1. červencem ve lhůtě 2 měsíců okamžitě zrušit pracovní poměr.

Příklad:

Zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu za měsíc srpen. Vzhledem k ustanovení § 141 odst. 1 o splatnosti mzdy může zaměstnanec z tohoto důvodu okamžitě zrušit pracovní poměr nejdříve dnem 16. října.

Judikatura:

Zaměstnanec se ve smyslu ustanovení § 54 odst. 2 zákoníku práce³⁰¹ doví o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zákoníku práce³⁰² 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. Spatruje-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 pro 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. (NS 21 Cdo 1275/2004, SJ č. 10/2004, str. 804)

Protože ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce váže možnost okamžitého zrušení pracovního poměru výlučně na uplynutí stanovené lhůty od splatnosti mzdy (platu) ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 téhož právního předpisu, je pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části nerozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu).

³⁰¹ Nyní ve smyslu ustanovení § 59.

³⁰² Nyní podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b).

Z uvedeného vyplývá, že počátek běhu patnáctidenní lhůty uvedený v ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce se bude vždy odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část). (NS 21 Cdo 2242/2009)

Související ustanovení:

§ 56 – okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, § 141 – splatnost a výplata mzdy nebo platu, § 60 – náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru

§ 60

(Náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru)

V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné.

K § 60

1. Ustanovení uvádí formální a obsahové náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které musí tento úkon splňovat, jinak by byl neplatný. Tento úkon musí být v písemné formě a musí být doručen druhému účastníku. V jeho obsahu musí subjekt, který jej činí, náležitě vylíčit skutkový stav představující důvod okamžitého zrušení tak jasně, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Důvod okamžitého zrušení již nesmí být dodatečně měněn.

Judikatura:

Účinky zrušovacího projevu učiněného v souladu s ustanovením § 55 zákoníku práce³⁰³ nastávají ze zákona tím dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru byl druhému účastníku doručen. Jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu nemůže proto měnit tyto zákonné účinky. (NS ČSR 3 Cz 4/71, R 14/1972)

Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru (§ 53 a 54 zákoníku práce³⁰⁴) musí být ve zrušovacím projevu uveden takovým způsobem, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, a aby bylo současně respektováno ustanovení § 55 zákoníku práce;³⁰⁵ neuvedení důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru způsobem shora uvedeným se projeví těmi důsledky, že okamžité zrušení pracovního poměru bude neplatné. (S III, str. 39–40)

V písemném okamžitém zrušení pracovního poměru musí být jeho důvod uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů obsažených v ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce³⁰⁶ byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání zaměstnance je spatřován, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit.

K řádnému vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru není potřebné, aby obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru,

³⁰³ Nyní v souladu s ustanovením § 60.

³⁰⁴ Nyní § 55 a 56.

³⁰⁵ Nyní ustanovení § 60.

³⁰⁶ Nyní v ustanovení § 55 odst. 1.

nebo kdy tento důvod vznikl, anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, jestliže i bez těchto údajů je nepochybné, proč byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr. (NS 2 Cdon 198/96, SJ č. 4/1998, str. 76)

Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném okamžitém zrušení pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit, tj. který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Ke splnění hmotněprávní podmínky platného okamžitého zrušení pracovního poměru je tedy třeba, aby důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje. (NS 21 Cdo 1899/99, SRNS, svazek č. 1, str. 105)

Skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen. Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji. (NS 21 Cdo 2374/2000, SRNS, svazek č. 13, str. 76)

Listina o okamžitém zrušení pracovního poměru musí obsahovat také vlastnoruční podpis účastníka právního vztahu (statutárního orgánu nebo jiné oprávněné osoby), který pracovní poměr okamžitě zrušuje, popřípadě jeho zmocněnce. Nevyhovuje-li listina tomuto požadavku, je okamžité zrušení pracovního poměru v ní obsažené neplatné. (NS 2 Cdon 833/96, SJ č. 1/1997, str. 15)

Bylo-li zaměstnavateli nebo zaměstnanci doručeno okamžité zrušení pracovního poměru učiněné druhým účastníkem pracovního poměru v podobě telefaxového dokumentu, jde ve smyslu ustanovení § 55 zákoníku práce³⁰⁷ o neplatné rozvázání pracovního poměru. (NS 21 Cdo 2708/2000, R 69/2002)

Jestliže po okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dá zaměstnavatel zaměstnanci ještě výpověď, neznamená to bez dalšího, že by uznával neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru nebo že by svou výpověď okamžité zrušení pracovního poměru odvolal. Okamžité zrušení pracovního poměru ostatně nelze platně odvolat. (MS v Brně 49 C 437/94, PR č. 9/1996, str. 421)

Okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno druhému účastníku, 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 práce³⁰⁸) 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. (NS 2 Cdon 1155/96, SJ č. 14/1997, str. 329)

Související ustanovení:

§ 20 – forma právních úkonů, § 52 – výpovědní důvody, § 55 až 56 – okamžité zrušení pracovního poměru, § 330 – zánik práva, § 333 – počítání času

Související předpisy:

§ 122 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

³⁰⁷ Nyní ve smyslu ustanovení § 60.

³⁰⁸ Nyní srov. § 4 zákoníku práce a § 585 až 587 občanského zákoníku.

(1) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

(2) 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.

(3) Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

(4) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, 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 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

(5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

K odst. 1

1. Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, na jejichž základě má být rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem (i když není členem odborové organizace), je zaměstnavatel povinen **předem projednat** s odborovou organizací. Odborová organizace má právo vyslovit své stanovisko ke všem výpovědím ze strany zaměstnavatele i k okamžitým zrušením pracovního poměru; toto stanovisko však není pro zaměstnavatele závazné. Pokud by zaměstnavatel povinnost předchozího projednání nerespektoval, porušuje tím ustanovení zákoníku práce (může mu být udělena pokuta orgánem inspekce práce za přestupek či správní delikt na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance), ale výpověď či okamžité zrušení jsou platné.

K odst. 2

2. Členové orgánu **odborové organizace**, který působí u zaměstnavatele (např. závodního výboru), jsou v době svého funkčního období a v době jednoho roku po skončení tohoto funkčního období chráněni tím, že odborová organizace dává k právnímu úkonu směřujícímu ke skončení pracovního poměru **předchozí souhlas**. Souhlas odborové organizace musí být vyjádřen tak, aby z něj bylo nepochybně zřejmé stanovisko, jaké zaujala k opatření, které zaměstnavatel zamýšlí provést. Platnost souhlasu odborové organizace k rozvázání pracovního poměru s členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení je podmíněna tím, zda byla odborová organizace konkrétně seznámena se skutkově vymezeným důvodem, který zaměstnavatel použil.

3. Za předchozí souhlas se považuje i nečinnost odborové organizace, tj. jestliže odborová organizace výslovně písemně neodmítne udělit zaměstnavateli souhlas v době 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

K odst. 3 a 4

4. Protože souhlas předchází vlastnímu dání výpovědi (okamžitému zrušení), může udělený souhlas zaměstnavatel použít jen ve lhůtě dvou měsíců po jeho udělení. Pokud odborová organizace odmítne souhlas k rozvázání pracovního poměru s členem jejího odborového orgánu udělit, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu **neplatné**. Tuto neplatnost však v případném sporu musí vyslovit soud. Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci, který je členem orgánu odborové organizace, v době výkonu funkce či v období jednoho roku poté výpověď nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž k tomuto úkonu byl dán předchozí souhlas odborové organizace, má zaměstnanec možnost domáhat se u soudu žalobou neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Soud pak posoudí všechny ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru. Pokud jsou všechny zákonné podmínky pro skončení pracovního poměru splněny a soud dospěje k závěru, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení platné.

5. Výše uvedená ochrana se však nevztahuje na členy rad zaměstnanců ani na zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

6. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací (§ 286 odst. 6), 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 (tj. může si zvolit jinou odborovou organizaci, ale může též odmítnout, aby za něj jakákoliv odborová organizace jednala).

Judikatura:

V souhlasu závodního výboru ROH³⁰⁹ s okamžitým zrušením pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce³¹⁰ není obsažen i souhlas s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce.³¹¹ (**S III, str. 120**)

Výpověď, případně okamžité zrušení pracovního poměru, jsou právně účinné, i když později ZV ROH³¹² svůj předchozí souhlas odvolal. To platí i pro ty případy, kdy ZV ROH se napřed usnesl, že souhlas ke skončení pracovního poměru nedává, později však své stanovisko změnil tak, že souhlas dává. (**S IV, str. 204**)

Souhlas závodního výboru ROH podle § 59 odst. 1 zákoníku práce³¹³ musí být vyjádřen tak, aby z něho bylo nepochybně zřejmé stanovisko, jež závodní výbor zaujal k opatření, které organizace zamýšlí provést.

³⁰⁹ Nyní v souhlasu odborové organizace.

³¹⁰ Nyní podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b).

³¹¹ Nyní podle ustanovení § 52 písm. g).

³¹² Nyní odborová organizace.

³¹³ Nyní jde o souhlas odborové organizace podle § 61 odst. 2 zákoníku práce.

Skutečnost, že závodní výbor ROH dal předchozí souhlas k rozvázání pracovního poměru žalobce u žalovaného v odpovědi i dohodou, nevyvolává sama o sobě pochybnosti o určitosti projevu souhlasu odborového orgánu s rozvázáním pracovního poměru výpovědi; předchozí souhlas závodního výboru ROH k rozvázání pracovního poměru výpovědi není právním úkonem ve smyslu § 240 zákoníku práce,³¹⁴ jehož neplatnost by se posuzovala podle § 242 zákoníku práce.³¹⁵ (NS 6 Cz 219/67, R 95/1968)

Nebyla-li v organizaci ustavena základní organizace Revolučního odborového hnutí anebo v sídle organizace místní organizace ROH,³¹⁶ nepřichází účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 59 zákoníku práce³¹⁷ v úvahu. (NS ČSR 3 Cz 26/71, R 45/1972)

I když právní účinky výpovědi organizace pracovníkovi nastanou až doručením této výpovědi pracovníkovi, rozhodným okamžikem, kdy organizace projeví svou vůli skončit takto pracovní poměr s pracovníkem, může být kromě doručení výpovědi organizací samotnou (§ 266a odst. 1 zákoníku práce³¹⁸) rovněž odeslání výpovědi poštou (§ 266a odst. 2 zákoníku práce)³¹⁹ nebo i udělení příkazu příslušnému pracovníkovi, aby písemnost doručil adresátu na pracovišti, v bytě nebo kdekoli bude zastížen (§ 266a odst. 1 zákoníku práce³²⁰), pokud organizace ještě před doručením od zamýšleného úkonu neustoupí.

Předchozí souhlas odborového orgánu³²¹ s výpovědí organizace pracovníkovi (§ 59 odst. 1 zákoníku práce³²²) musí být tedy dán před tímto rozhodným okamžikem, kdy organizace účinně projevila svou vůli skončit pracovní poměr s pracovníkem výpovědí. (KS v Plzni 7 Co 344/72, R 21/1975)

Předchozí souhlas příslušného odborového orgánu³²³ s výpovědí zaměstnankyni je dán i v případě, že zaměstnavatel ve lhůtě uvedené v ustanovení § 59 odst. 1 zákoníku práce³²⁴ použije opožděně daný předchozí souhlas s původní – odvolanou – výpovědí při dání nové, ale obsahově shodné výpovědi. (VS v Praze 6 Cdo 8/93, PR č. 7/1996, str. 334)

Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci není neplatným právním úkonem jen proto, že ji zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 59 odst. 1 zákoníku práce³²⁵ předem neprojednal s příslušným odborovým orgánem.³²⁶ (VS v Praze 6 Cdo 136/94, PR č. 6/1995, str. 246)

Při posouzení, zda byl splněn předpoklad pro platné rozvázání pracovního poměru uvedený v ustanovení § 59 zákoníku práce,³²⁷ soud zkoumá, zda a jaké stanovisko zaujal příslušný odborový orgán³²⁸ jakožto kolektivní orgán k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru, které organizace zamýšlí provést. To, jakým způsobem příslušný odborový orgán³²⁹ věc projednal, je jeho vnitřní záležitostí, kterou soud není oprávněn přezkoumávat. (VS v Praze 6 Cdo 69/94, PR č. 2/1996, str. 74)

³¹⁴ Nyní ve smyslu § 34 občanského zákoníku (srov. § 4 zákoníku práce).

³¹⁵ Nyní podle § 18 až 20.

³¹⁶ Nyní je třeba první části věty rozumět takto: „Nepůsobí-li u zaměstnavatele žádná odborová organizace ...“

³¹⁷ Nyní ve smyslu ustanovení § 61.

³¹⁸ Nyní § 334 odst. 1 a 2.

³¹⁹ Nyní prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (§ 334 odst. 4 a § 336 zákoníku práce).

³²⁰ Nyní § 334 odst. 2.

³²¹ Nyní předchozí souhlas odborové organizace.

³²² Nyní § 61 odst. 2.

³²³ Nyní předchozí souhlas odborové organizace.

³²⁴ Nyní ve lhůtě uvedené v ustanovení § 61 odst. 3.

³²⁵ Nyní v rozporu s ustanovením § 61 odst. 1.

³²⁶ Nyní s odborovou organizací.

³²⁷ Nyní v ustanovení § 61.

³²⁸ Nyní odborová organizace.

³²⁹ Nyní odborová organizace.

Při posouzení, zda zaměstnanec byl členem příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem (§ 59 odst. 2 zákoníku práce),³³⁰ 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. (**NS 21 Cdo 1375/98, SJ č. 2/2000, str. 75**)

U žádného z výpovědních důvodů uvedených v § 46 odst. 1 zákoníku práce³³¹ 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.³³²

K posouzení otázky, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance uvedeného v § 59 odst. 2 zákoníku práce,³³³ u něhož je dán výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance pro organizační změny podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce,³³⁴ 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. (**KS v Ostravě 16 Co 402/96, PR č. 3/1997, str. 147**)

Jestliže zaměstnavatel nepožádal příslušný odborový orgán³³⁵ o předchozí souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance, který je členem tohoto odborového orgánu (§ 59 odst. 2 zákoníku práce),³³⁶ jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zákoníku práce³³⁷ neplatné. Aplikace ustanovení § 59 odst. 4 části věty za středníkem zákoníku práce³³⁸ v tomto případě nepřichází v úvahu, neboť nejde o situaci, kdy by příslušný odborový orgán³³⁹ odmítl udělit souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru, ale o případ, kdy tento orgán vůbec nebyl o souhlas s takovým opatřením požádán. (**KS v Ostravě 16 Co 331/99, SR č. 1/2000, str. 20**)

Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by – v rozporu s ustanovením § 59 odst. 2 zákoníku práce³⁴⁰ – požádal příslušný odborový orgán³⁴¹ o předchozí souhlas k tomuto opatření, je takové rozvázání pracovního poměru neplatné [§ 242 odst. 1 písm. a) zákoníku práce³⁴²]. V případě, že zaměstnavatel požádá podle ustanovení § 59 odst. 2 zákoníku práce³⁴³ příslušný odborový orgán³⁴⁴ o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžité-

³³⁰ Nyní při posouzení, zda zaměstnanec byl členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele (§ 61 odst. 2 zákoníku práce).

³³¹ Nyní v § 52.

³³² Nyní členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, ve smyslu § 61 odst. 2 zákoníku práce.

³³³ Nyní v § 61 odst. 2.

³³⁴ Nyní podle § 52 písm. c).

³³⁵ Nyní odborovou organizaci.

³³⁶ Nyní jde o zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele (§ 61 odst. 2 zákoníku práce).

³³⁷ Nyní ve smyslu ustanovení § 19 písm. d).

³³⁸ Nyní aplikace ustanovení § 61 odst. 4 části věty za středníkem zákoníku práce.

³³⁹ Nyní odborová organizace.

³⁴⁰ Nyní v rozporu s ustanovením § 61 odst. 2.

³⁴¹ Nyní odborovou organizaci.

³⁴² Nyní § 19 písm. d).

³⁴³ Nyní podle ustanovení § 61 odst. 2.

³⁴⁴ Nyní odborovou organizaci.

mu zrušení pracovního poměru, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, jen jestliže příslušný odborový orgán³⁴⁵ v době do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnavatelem požádán o souhlas, písemně odmítne souhlas udělit a jestliže soud ve sporu podle ustanovení § 64 zákoníku práce³⁴⁶ neshledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Jestliže příslušný odborový orgán³⁴⁷ v době do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnavatelem požádán o souhlas, písemně neodmítne zaměstnavateli udělit souhlas, platí, že předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru byl dán. (NS 21 Cdo 1615/2001, SJ č. 7/2002, str. 526)

Samotné předchozí projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 59 odst. 1 zákoníku práce³⁴⁸ nezahrnuje zároveň stanovisko, které ve smyslu ustanovení § 46 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. přísluší zaujmout příslušnému odborovému orgánu jakožto kolektivnímu orgánu³⁴⁹ k rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že nepřítomnost zaměstnance je neomluvenou absencí (že jde o neomluvené zameškání práce). (NS 21 Cdo 1655/2000, R 59/2002)

V řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru se členem příslušného odborového orgánu (§ 59 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006³⁵⁰) musí zaměstnavatel tvrdit a prokazovat existenci skutečností, pro které po něm nelze spravedlivě požadovat, aby takového zaměstnance dále zaměstnával; musí přitom jít o jiné skutečnosti, než ty, jež naplňují použitý výpovědní důvod. (NS 21 Cdo 1539/2008, SJ č. 10/2009, str. 800)

Závěr, zda jsou dány takové okolnosti, že po zaměstnavateli (ne)lze ve smyslu § 59 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006 (nyní § 61 odst. 4 zákoníku práce), spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; nejde však o úvahu zcela neomezenou, neboť právní předpis tím, že taxativně vymezuje důvody, ze kterých zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr, stanoví zároveň hlediska, ke kterým je třeba přihlížet a jimiž (jejich vzájemnou návazností a kombinací) je tato úvaha usměrňována; u zaměstnance, u něhož je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006 [nyní § 52 písm. c) zákoníku práce], jsou významné též konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně došlo. Soud může přihlídnout též 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. (NS 21 Cdo 938/2009, SJ č. 8/2010, str. 602)

Odborovým orgánem příslušným k udělení předchozího souhlasu s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 59 odst. 2 zákoníku práce³⁵¹ se rozumí orgán, který je podle stanov oprávněn vystupovat v tomto pracovněprávním vztahu jménem příslušné odborové organizace; nevyplývá-li to ze stanov, nelze předchozí souhlas příslušného odborového orgánu úspěšně nahradit ani souhlasem organizačně či funkčně nadřízeného vyššího nebo ústředního odborového orgánu. (NS 21 Cdo 1599/2001, SJ č. 8/2002, str. 609)

³⁴⁵ Nyní odborová organizace.

³⁴⁶ Nyní podle ustanovení § 72.

³⁴⁷ Nyní odborová organizace.

³⁴⁸ Nyní podle ustanovení § 61 odst. 1.

³⁴⁹ Nyní jde o stanovisko, které ve smyslu ustanovení § 348 odst. 3 zákoníku práce přísluší zaujmout odborové organizaci.

³⁵⁰ Nyní § 61 odst. 4.

³⁵¹ Nyní ve smyslu § 61 odst. 2.

Související ustanovení:

§ 19 písm. g) – předchozí souhlas a projednání, § 52 až 54 – výpověď, § 55 až 56 – okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, § 192 – dočasná pracovní neschopnost, karanténa, § 286 odst. 6 – jednání za zaměstnance v případě plurality odborových organizací

Související předpisy:

§ 10 a § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, – zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Díl 6

Hromadné propouštění

§ 62*

(Informování při hromadném propouštění)

(1) 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) 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 ve větě první 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.

(2) 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

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

(3) Předmětem jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předělití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

(4) Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o opatřeních uvedených v odstavcích 2 a 3, 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.

(5) Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce 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 příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku^{21a)}, je povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu pouze na její žádost.

(6) V případě, že u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti uvedené v odstavcích 2 až 5 vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

(7) Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce podle § 63.

^{21a)} Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

K § 62

1. Cílem právní úpravy je posílení ochrany zaměstnanců při hromadném propouštění v souladu se směrnicí 98/59/ES. Tato ustanovení upravují procedurální vztahy mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců při jejich hromadném propouštění.

K odst. 1

2. Hromadné propouštění je definováno jako skončení pracovního poměru výpovědí z podnětu zaměstnavatele s větším počtem zaměstnanců a ve stanoveném období.

3. Rozhodujícím časovým intervalem je doba 30 kalendářních dnů. Pokud v tomto období zaměstnavatel rozváže pracovní poměr s určitým počtem zaměstnanců výpovědí z organizačních důvodů, tj. podle § 52 písm. a) až c), nebo ze stejných důvodů dohodou, jde o hromadné propouštění.

K odst. 2

4. Před uskutečněním hromadného propouštění (dáním výpovědí) je zaměstnavatel povinen včas, nejpozději 30 dnů před dáním výpovědí jednotlivým zaměstnancům,

o svém záměru písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců a zahájit s nimi jednání o možnostech zabránění hromadnému propouštění, popřípadě zmírnění jeho nepříznivých následků pro zaměstnance.

K odst. 3

5. Cílem jednání zaměstnavatele s odborovou organizací a s radou zaměstnanců je dosažení shody, ale k platnosti připravovaných opatření není třeba jejich souhlasu. Pojem „včas“ bude záležet na zcela konkrétních okolnostech u každého jednotlivého zaměstnavatele.

K odst. 4 a 5

6. Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat o svém záměru uskutečnit hromadné propouštění příslušný úřad práce.

7. Zaměstnavatel je dále povinen doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Včasné splnění této povinnosti je zajištěno zákonem ustanovením o prodloužení trvání pracovního poměru hromadně propouštěných zaměstnanců. V této souvislosti je zaměstnavateli uložena povinnost prokazatelně (například doručenkou, potvrzením podatelný úřadu práce apod.) doručit písemnou zprávu příslušnému úřadu práce a o dni doručení informovat propouštěné zaměstnance. Výjimka se vztahuje pouze na zaměstnavatele, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku; ten je povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu pouze na její žádost.

8. Jedno vyhotovení této zprávy doručuje zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců, které se mohou ke zprávě vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému úřadu práce.

K odst. 6

9. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen uvedené povinnosti splnit vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

Judikatura:

Příslušným úřadem práce, který je zaměstnavatel povinen informovat podle ustanovení § 52 odst. 3 zákoníku práce³⁵² a jemuž je podle ustanovení § 52 odst. 4 zákoníku práce³⁵³ povinen prokazatelně doručit písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců, se rozumí kterýkoliv úřad práce. (NS 21 Cdo 2985/2005, SJ č. 1/2007, str. 31)

Směrnice 98/59 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, a zejména její čl. 1 odst. 1 písm. a), musí být vykládána v tom smyslu, že oddělená výrobní jednotka společnosti, která má samostatné vybavení a odborný personál, jejíž činnost není ovlivněna činností ostatních výrobních jednotek a má ředitele výroby, který zajišťuje řádné provedení práce, kontrolu celkového fungování zařízení jednotky, jakož i řešení technických otázek, spadá pod pojem „závod“ pro účely použití této směrnice. Skutečnost, že rozhodnutí o provozních nákladech každé jednotky,

³⁵² Nyní podle ustanovení § 62 odst. 4.

³⁵³ Nyní podle ustanovení § 62 odst. 5.

o nákupu surovin a o výpočtu ceny výrobků jsou přijímána v sídle společnosti, kde existuje společný účetní systém, není v tomto ohledu relevantní.

S ohledem na úvahu, že cíl uvedené směrnice totiž sleduje zejména sociálněhospodářské účinky, které by hromadné propouštění mohlo vyvolat v místním kontextu a daném sociálním prostředí, dotčený subjekt nemusí nutně mít jakoukoliv právní samostatnost ani hospodářskou, finanční, správní či technologickou samostatnost, aby mohl být kvalifikován jako „závod“. Pro vymezení pojmu „závod“ není podstatná ani skutečnost, zda má dotčená jednotka ředitelství, které může nezávisle provádět hromadná propouštění, či nikoli, nebo zda existuje zeměpisné oddělení ve vztahu k dalším jednotkám a zařízením společnosti. (Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 2. 2007 ve věci C-270/05, Athinaiki Chartopoiia AE v. L. Panagiotidis a další, celexové č. 62005CJ0270, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Související ustanovení:

§ 49 – dohoda o rozvázání pracovního poměru, § 52 – výpovědní důvody, § 280 – projednání

Předpisy práva Evropských společenství:

Směrnice Rady 98/59/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

§ 63*

(Uplynutí výpovědní doby při hromadném propouštění)

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 krajské pobočky Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku^{21a)} zaměstnavatele.

^{21a)} Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

§ 64*

Ustanovení § 62 a 63 se vztahují i na případy, kdy o hromadném propouštění rozhodl příslušný orgán [§ 52 písm. c)].

K § 63 až 64

1. Procedura hromadného propouštění nenahrazuje stanovené povinnosti zaměstnavatele pro rozvázání pracovního poměru dohodou nebo výpovědí s jednotlivými zaměstnanci. Nedodržení povinností v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců nezpůsobuje neplatnost výpovědí či dohod o skončení pracovního poměru, avšak nesplnění povinností doručit písemnou zprávu příslušnému úřadu práce má za následek prodloužení trvání pracovního poměru zaměstnance, jemuž byla dána výpověď (u rozvázání pracovního poměru na základě dohody k prodloužení nedochází).

Související ustanovení:

§ 49 – dohoda o rozvázání pracovního poměru, § 52 – výpovědní důvody, § 280 – projednání

Díl 7

Další případy skončení pracovního poměru

§ 65

Skončení pracovního poměru na dobu určitou

(1) Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4. 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.

(2) Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

K § 65

1. Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím stanovené doby a není třeba činit za tímto účelem žádné právní úkony (srov. § 65). Tento pracovní poměr může skončit před uplynutím sjednané doby také právním úkonem (dohodou, výpovědí okamžitým zrušením i zrušením ve zkušební době, pokud byla sjednána), smrtí zaměstnance, případně smrtí zaměstnavatele (srov. § 342 odst. 1) a u cizinců a osob bez státní příslušnosti také dalšími způsoby uvedenými v právní úpravě (§ 48 odst. 3).

2. Pracovní poměr na dobu určitou končí bez ohledu na to, v jaké sociální situaci se zaměstnanec nachází (např. pracovní neschopnost, těhotenství apod.).

3. Pokud zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele (bez ohledu na vůli smluvních stran) dále v konání prací, mění se ze zákona jeho pracovní poměr sjednaný původně na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou, aniž by k tomu bylo třeba zvláštního právního úkonu. Pro naplnění pojmu „vědomí zaměstnavatele“ stačí, je-li práce konána s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance.

Judikatura:

Pokračují-li účastníci v pracovním poměru sjednaném na určitou dobu i po uplynutí této doby, změní se pracovní poměr sjednaný na určitý čas v pracovní poměr, sjednaný na dobu neurčitou. (**KS v Ostravě 12 Co 478/61, R 26/1962**)

Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ (§ 56 odst. 2 zákoníku práce³⁵⁴) stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance (§ 9 odst. 3 zákoníku práce³⁵⁵). (**NS 21 Cdo 2080/2001, SJ č. 1/2003, str. 27**)

³⁵⁴ Nyní § 65 odst. 2.

³⁵⁵ Nyní § 11.

Pracovní poměr na dobu určitou se změní v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou (§ 56 odst. 2 zákoníku práce³⁵⁶) nejen tehdy, jestliže zaměstnanec pokračuje v konání práci 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 práce³⁵⁷). (NS 21 Cdo 568/2005, SJ č. 5/2006, str. 353)

Zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračuje „s vědomím zaměstnavatele“ dále v konání práci (§ 56 odst. 2 zák. práce³⁵⁸), jestliže zaměstnavatel navenek nijak nedá na vědomí, že s další prací zaměstnance nesouhlasí. (NS 21 Cdo 4891/2009)

Související ustanovení:

§ 39 – pracovní poměr na dobu určitou, § 48 – skončení pracovního poměru, § 65 – skončení pracovního poměru na dobu určitou, § 342 odst. 1 – zánik pracovněprávního vztahu smrtí fyzické osoby – zaměstnavatele,

§ 66

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

(1) Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2013 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

(2) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně; pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

K § 66

1. Pro oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době je stanovena písemná forma, jejíž nedodržení způsobuje neplatnost zrušovacího projevu. Na zrušení pracovního poměru ve zkušební době se nevztahují ustanovení o ochranné době. V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem se nevyžaduje předchozí projednání s odborovou organizací. Pracovní poměr končí dnem doručení, není-li v něm uveden den pozdější, nejpozději však posledním dnem sjednané zkušební doby. V této souvislosti je třeba připomenout, že také za trvání překážek v práci (např. pracovní neschopnosti zaměstnance) zkušební doba stále běží, a je tedy možné i v jejím průběhu rozvázat pracovní poměr zrušením ve zkušební době. V současné době se však uplatňuje ochrana zaměstnance spočívající v zákazu zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem v době prvních 14 kalendářních dní (v době od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 první 21 kalendářních dní) trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Tato úprava navazuje na povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci v době prvních 14 (21) kalendářních dní pracovní neschopnosti náhradu mzdy (platu) místo nemocenského (dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojistění).

³⁵⁶ Nyní srov. § 65 odst. 2.

³⁵⁷ Nyní srov. § 4 zákoníku práce a § 22 a 23 občanského zákoníku.

³⁵⁸ Nyní § 65 odst. 2 zák. práce.

Důvodem omezení možnosti zrušit v této době pracovní poměr je snaha zabránit zaměstnavateli, aby se tímto způsobem povinnosti vyhnul.

Judikatura:

Jestliže se účastníci v písemné pracovní smlouvě dohodli o tom, že „oznámení o zrušení pracovního poměru bude doručeno druhé straně nejpozději tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit“, došlo tím ke sjednání konkrétní podmínky pro účinné zrušení pracovního poměru ve zkušební době ve smyslu ustanovení § 241 zákoníku práce.³⁵⁹ (NS 6 Cz 136/67, R 21/1968)

Právní úkon směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněný po uplynutí sjednané (popř. podle ustanovení § 31 odst. 2 zákoníku práce³⁶⁰ prodloužené) zkušební doby je neplatný.

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 práce³⁶¹].

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. Jestliže byl jako den zrušení pracovního poměru označen den následující po uplynutí zkušební doby, pak pracovní poměr končí posledním dnem zkušební doby. (VS v Praze 6 Cdo 11/94, PR č. 10/1995, str. 415)

To, že zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době i bez udání důvodu, samo o sobě nevylučuje, že jde o diskriminační rozvázání pracovního poměru. (NS 21 Cdo 2195/2008, SJ č. 8/2009, str. 626)

Související ustanovení:

§ 20 – forma právních úkonů, § 35 – zkušební doba, § 192 – dočasná pracovní neschopnost, karanténa

Související předpisy:

§ 23 a násl. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, – zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů

Díl 8

Odstupné

§ 67

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

a) jedenásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

³⁵⁹ Nyní ve smyslu ustanovení § 36 občanského zákoníku (srov. § 4 zákoníku práce).

³⁶⁰ Nyní podle ustanovení § 35 odst. 4.

³⁶¹ Nyní § 19 písm. d).

- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

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.

(2) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřisluší.

(3) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

(4) 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.

K § 67

1. Odstupné, jako jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem, představuje určitou formu odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání. Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci odstupné v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru v případech, kdy to zákon stanoví, bez ohledu na další okolnosti (tj. jestli zaměstnanec poté nastoupí do nového zaměstnání a od kdy, zda začne vykonávat podnikatelskou činnost nebo se stane poživitelem starobního důchodu). Odstupné je právem zaměstnance, které je soudně vymahatelné stejně jako ostatní práva zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru.

K odst. 1

2. Výše odstupného, které přísluší zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. a) až c) nebo dohodou ze stejných důvodů (tzv. organizačních, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší, přemísťuje nebo se zaměstnanec

stane v důsledku organizačních změn nadbytečným), je vázána na dobu trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, a činí nejméně

- a) jednonásobek jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr zaměstnance u téhož zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobek průměrného výdělku, pokud trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobek průměrného výdělku, pokud trval alespoň 2 roky,
- d) součet trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup sjednaný v kolektivní smlouvě, podle něhož bude zaměstnanci práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období, které nepřesáhne 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

3. Pokud by v tomto období [uvedeném v písm. d)] došlo k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, má např. zaměstnanec, který pracoval u zaměstnavatele alespoň 2 roky, právo na odstupné ve výši nejméně 3 + 3, tj. šestinásobku jeho průměrného výdělku.

4. Pro účely odstupného se k době trvání současného pracovního poměru zaměstnance přičítá i doba předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud od jeho skončení do vzniku současného pracovního poměru neuplynula **doba delší 6 měsíců**.

K odst. 2

5. V případě výpovědi nebo rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. d), tj. kdy zaměstnanec nesmí již konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, ohrožení touto nemocí nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně **dvanásobku průměrného výdělku**. Toto odstupné, které je spojeno s rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo dohodou kvůli nemožnosti vykonávat práci z důvodu **pracovního úrazu nebo nemoci z povolání**, však **zaměstnanec nedostane, pokud se zaměstnavatel zcela zproští odpovědnosti dle § 367)**.

6. Odpovědnosti za škodu v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se zaměstnavatel **zcela zproští**, pokud prokáže, že

- a) škoda vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoli s nimi byl řádně seznámen, a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
- b) škoda vznikla v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly **jedinou příčinou škody** (srov. § 367 odst. 1).

7. Minimální výši odstupného uvedenou v zákoně lze dále neomezeně navyšovat, a to i diferencovaně. Rozdílné navyšování je možné vázat na určitá kritéria, která však nesmějí být v rozporu s principem **zákazu diskriminace**. Počet násobků průměrného

výdělků, o které se základní odstupné zvyšuje, se může odvozovat např. od delší doby trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, ale **nikoliv** od dosaženého věku zaměstnance nebo rodinného stavu (osamělé matky s nezaopatřenými dětmi).

K odst. 3 a 4

8. Za průměrný výdělek pro určení odstupného je považován průměrný měsíční výdělek, jehož výpočet je uveden v § 356 odst. 2.

9. Zaměstnavatel je povinen vyplatit odstupné v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na jeho výplatě v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu (tj. v den pozdější, než výslovně stanoví zákon).

10. Odstupné může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru i z jiných než výše uvedených (zákonných) důvodů (dle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“), a to i v jiných násobcích průměrného výdělků nebo i v konstantní částce.

Judikatura:

Nepřiznání odstupného zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil smrtí zaměstnavatele, je v rozporu s ústavním principem rovnosti v právech. (ÚS I. ÚS 395/99, Sb. ÚS, svazek č. 17, 1999, str. 287)

I. Dochází-li k dohodě o rozvázání pracovního poměru mezi účastníky podle § 43 zákoníku práce³⁶² z důvodu organizačních změn na straně zaměstnavatele, nečiní ta skutečnost, že důvod rozvázání pracovního poměru není uveden přímo v písemné dohodě, tuto dohodu neplatnou, a ani není vyloučen vznik nároku zaměstnance na odstupné podle § 1 a § 3 odst. 1 zákona č. 195/1991 Sb.³⁶³ V takovém případě je ovšem na zaměstnanci, aby prokázal, že organizační změny u zaměstnavatele byly skutečně důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou, a že tedy mezi těmito organizačními změnami a rozvázáním pracovního poměru dohodou existuje příčinná souvislost.

II. Na závěr, že důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou byly organizační změny, lze zpravidla usoudit za toho skutkového stavu, kdy zaměstnavatel, pokud by nepřistoupil k rozvázání pracovního poměru dohodou se zaměstnancem, by musel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle některého z písmen a) až c) ustanovení § 46 odst. 1 zákoníku práce,³⁶⁴ jinak by se ocitl v situaci, kdy by nemohl dostát své povinnosti podle § 35 odst. 1 písm. a) zákoníku práce³⁶⁵ přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. (KS v Ostravě 16 Co 44/95, PR č. 9/1995, str. 373)

Byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, má zaměstnanec nárok na odstupné (§ 60a zákoníku práce³⁶⁶), jestliže prokáže, že k dohodě došlo z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce.³⁶⁷ To platí i tehdy, nebyly-li v dohodě uvedeny důvody, pro které se pracovní poměr končí, popřípadě obsahuje-li dohoda v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon poskytnutí odstupného nespojuje. (NS 21 Cdo 1667/2001, SJ č. 6/2002, str. 423)

³⁶² Nyní podle § 49.

³⁶³ Nyní podle § 67.

³⁶⁴ Nyní ustanovení § 52.

³⁶⁵ Nyní podle § 38 odst. 1 písm. a).

³⁶⁶ Nyní § 67.

³⁶⁷ Nyní v ustanoveních § 52 písm. a) až c).

I. Prokazuje-li zaměstnanec v řízení o zaplacení odstupného (§ 60a zákoníku práce³⁶⁸) skutečnost, že pracovní poměr měl být rozvázán dohodou z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce,³⁶⁹ obsahem dohody o rozvázání pracovního poměru, nemá zaměstnanec nárok na odstupné, jestliže zaměstnavatel prokáže, že dohoda o rozvázání pracovního poměru byla ve skutečnosti uzavřena z jiného důvodu (z důvodu, s nímž ustanovení § 60a odst. 1 zákoníku práce³⁷⁰ nárok na poskytnutí odstupného nespojuje).

II. Porušil-li zaměstnanec jednající jménem zaměstnavatele (§ 9 až § 10 zákoníku práce³⁷¹) své právní povinnosti tím, že jinému zaměstnanci navrhl za zaměstnavatele uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce,³⁷² ačkoliv věděl (musel vědět), že takový důvod ve skutečnosti nebyl naplněn, přijme-li zaměstnanec návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou v přesvědčení, že poskytnuté údaje jsou pravdivé, a že tedy rozvazuje pracovní poměr z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce,³⁷³ a ukáže-li se, že zaměstnanci nevznikl nárok na odstupné (§ 60a zákoníku práce³⁷⁴), neboť ve skutečnosti byl pracovní poměr dohodou rozvázán z jiného důvodu (z důvodu, s nímž zákon poskytnutí odstupného nespojuje), odpovídá zaměstnavatel podle ustanovení § 187 odst. 2 zákoníku práce³⁷⁵ zaměstnanci za škodu, která mu byla způsobena porušením této právní povinnosti. (NS 21 Cdo 1599/2002, SJ č. 5/2003, str. 340)

I. Poskytl-li zaměstnavatel zaměstnanci odstupné proto, že mu dal výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce³⁷⁶ nebo že s ním uzavřel z týchž důvodů dohodu o rozvázání pracovního poměru, a ukázalo-li se později (po vyplacení odstupného), že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá, jde o plnění bez právního důvodu, jímž zaměstnanec získal na úkor zaměstnavatele bezdůvodné obohacení.

II. Zaměstnanec věděl nebo z okolností musel předpokládat, že jde o částky neprávem vyplacené (§ 243 odst. 3 zákoníku práce³⁷⁷), šlo-li o odstupné, na něž nemá nárok proto, že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá. (NS 21 Cdo 304/2003, R 28/2004)

Kompenzace vyplacená zaměstnanci při ukončení pracovněprávního vztahu je druhem odloženého plnění, na které zaměstnanci vzniká právo z důvodu zaměstnání, které mu je ale poskytnuto až při ukončení pracovněprávního vztahu, aby se mohl přizpůsobit novým podmínkám, které z takové situace vyplývají. Z toho plyne, že taková kompenzace spadá do definice odměny pro účely článku 119 Smlouvy.³⁷⁸ Článek 119 Smlouvy o EHS³⁷⁹ nedovoluje do kolektivní smlouvy o odměnách vztahujících se na výkon národní veřejné služby, zavést klauzuli, podle níž mohou zaměstnavatelé vyloučit z poskytování odstupného zaměstnance, kteří pracují na částečný úvazek, pokud je mezi takovými zaměstnanci výrazně nižší procentuální zastoupení mužů než žen. Zaměstnavatel může nicméně prokázat, že je toto vyloučení

³⁶⁸ Nyní § 67.

³⁶⁹ Nyní v ustanoveních § 52 písm. a) až c).

³⁷⁰ Nyní ustanovení § 67 odst. 1.

³⁷¹ Nyní § 20 občanského zákoníku (srov. § 4 zákoníku práce).

³⁷² Nyní v ustanovení § 52 písm. a) až c).

³⁷³ Nyní v ustanovení § 52 písm. a) až c).

³⁷⁴ Nyní § 67.

³⁷⁵ Nyní podle ustanovení § 265 odst. 2.

³⁷⁶ Nyní podle ustanovení § 52 písm. a) až c).

³⁷⁷ Nyní § 331.

³⁷⁸ Nyní pro účely článku 141 Smlouvy.

³⁷⁹ Nyní článek 141 Smlouvy o EHS.

založeno výhradně na důvodech, které nesouvisejí s diskriminací z důvodu pohlaví. Pokud je v ustanovení kolektivní smlouvy zakotvena nepřímá diskriminace, musí být se znevýhodněnou skupinou zaměstnanců, ať se jedná o muže nebo ženy, zacházeno stejným způsobem a takoví zaměstnanci musí podléhat stejnému systému odměňování jako ostatní pracovníci, a to v poměru k jimi odpracovaným hodinám. Do doby řádné transpozice článku 119 Smlouvy o EHS³⁸⁰ do národního práva zůstává takový systém odměňování jedinou relevantní právní úpravou. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 27. 6. 1990 ve věci C-33/89, Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg**, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Odstupné poskytované zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, i v případě, že k právnímu úkonu směřujícimu k rozvázání pracovního poměru došlo v době do dne 31. prosince 2006, skončil-li podle něho pracovní poměr v době počínaje dnem 1. ledna 2007. (**NS 21 Cdo 3429/2009, SJ č. 2/2012, str. 105**)

Skončil-li pracovní poměr na základě výpovědi zaměstnavatele, která sice byla postižena důvodem neplatnosti, neboť v ní důvod výpovědi nebyl skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, avšak nebyla pravomocným soudním rozhodnutím určena jako neplatná, má zaměstnanec právo na odstupné podle § 67 odst. 1 zák. práce tehdy, jestliže z výpovědi z pracovního poměru lze - navzdory vadám, kterými je postižena - dovodit (za pomoci výkladu projevu vůle ve smyslu § 35 odst. 2 obč. zák.), že k rozvázání pracovního poměru došlo z některého z výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zák. práce. (**NS 21 Cdo 4468/2010, SJ č. 10/2012, str. 789**)

Poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může být upraveno (způsobem uvedeným v ustanovení § 2 odst. 2 zák. práce³⁸¹) odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou zákonem stanoveny (vypočteny v ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce). (**NS 21 Cdo 732/2011**)

Související ustanovení:

§ 49 – dohoda o rozvázání pracovního poměru, § 52 – výpovědní důvody, § 351 a násl. – průměrný výdělek, § 356 odst. 2 – formy průměrného výdělku, § 367 – plné a částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

§ 68

**(1) Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosa-
vadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní
činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků,
z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit od-
stupné nebo jeho poměrnou část.**

**(2) Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového
nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle odstavce 1.**

K § 68

1. Zaměstnanec, který po skončení pracovního poměru, kde mu bylo vyplaceno odstupné, začne opět vykonávat práci v pracovním poměru nebo na základě dohody

³⁸⁰ Nyní článku 141 Smlouvy o EHS.

³⁸¹ Nyní v ustanovení § 4b odst. 2.

o pracovní činnosti u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen zaměstnavateli **odstupné (jeho poměrnou část) vrátit**. Pokud byl např. pracovní poměr rozvázán (výpovědí nebo dohodou) z důvodu nadbytečnosti a zaměstnanec dostal odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, musel by je (nebo poměrnou část) vracet, pokud by nastoupil zpět do zaměstnání k témuž zaměstnavateli v průběhu následujících 3 měsíců. Zaměstnavatel však není povinen vrácení odstupného vyžadovat.

2. Povinnost vracet odstupné se nevztahuje na výkon práce na základě dohody o provedení práce. Podle soudního výkladu se za opětovný nástup zaměstnance do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele nepovažuje nástup u jiné organizační složky státu, než na kterou by v důsledku rozhodnutí o organizační změně přešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu. Pokud tedy byl např. se zaměstnancem ministerstva rozvázán pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů a tento zaměstnanec, který obdržel odstupné, nastoupí do zaměstnání u jiné organizační složky státu (např. u soudu), stal se sice opět zaměstnancem státu, ale odstupné vracet nemusí.

Judikatura:

Zaměstnavatel má nárok, aby mu uvolněný zaměstnanec vrátil poskytnuté odstupné nebo jeho poměrnou část (§ 5 zákona č. 195/1991 Sb.³⁸²), jestliže u něj opět začal před uplynutím doby určené podle výše poskytnutého odstupného pracovat v některém z pracovněprávních vztahů (v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr³⁸³) a jestliže mu podle smlouvy (dohody, popřípadě vnitřního předpisu organizace) přísluší za vykonanou práci (provedený pracovní úkol) mzda nebo odměna, která činí – bez ohledu na sjednaný rozsah pracovního úvazku – nejméně částku rovnající se minimální mzdě, kterou právní předpisy (kolektivní smlouva) stanoví pro týdenní pracovní dobu v délce 42,5 hodiny,³⁸⁴ nebo právními předpisy (kolektivní smlouvou) stanovené minimální (nekrácené) měsíční mzdě. (**NS 2 Cdon 1858/97, R 46/1999**)

Opětovným nástupem zaměstnance do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 60b odst. 1 zákoníku práce³⁸⁵ není nástup zaměstnance do zaměstnání u jiné organizační složky státu, než na kterou by v důsledku rozhodnutí o organizační změně přešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu podle ustanovení § 251b až § 251d zákoníku práce.³⁸⁶ (**NS 21 Cdo 2525/2004, SJ č. 11/2005, str. 854**)

Zaměstnanci, u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, nenáleží odstupné ve smyslu ustanovení § 60c písm. a) zákoníku práce, ve znění účinném do 31. prosince 2006,³⁸⁷ jestliže v souvislosti s těmito organizačními změnami rozvázal pracovní poměr s dosavadním zaměstnavatelem a poté nastoupil do pracovního poměru k přejímajícímu zaměstnavateli. (**NS 21 Cdo 3945/2008, SJ č. 7/2011, str. 540**)

Dosavadním zaměstnavatelem je třeba ve smyslu ustanovení § 68 odst. 1 zák. práce rozumět nejen zaměstnavatele, s nímž byl rozvázán zaměstnancův pracovní poměr, který zaměstnanci vyplatil odstupné a u něhož se zaměstnanec vrací do práce, ale také fyzickou nebo právnickou osobu, na niž od tohoto

³⁸² Nyní § 68.

³⁸³ Nyní jen v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti.

³⁸⁴ Nyní v délce 40 hodin.

³⁸⁵ Nyní srov. ustanovení § 68 odst. 1.

³⁸⁶ Nyní podle ustanovení § 343 až § 345.

³⁸⁷ Nyní jde o ustanovení § 68.

zaměstnavatele v mezidobí (po skončení zaměstnancova pracovního poměru) přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. (NS 21 Cdo 4030/2009)

Související ustanovení:

§ 49 – dohoda o rozvázání pracovního poměru, § 52 – výpovědní důvody

Díl 9

Neplatné rozvázání pracovního poměru

§ 69

(1) 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. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku 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.

(2) Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédne 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.

(3) 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,

- a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- b) 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.

K odst. 1 a 2

1. Toto ustanovení řeší situaci, kdy zaměstnavatel rozváže neplatně jednostranně pracovní poměr se zaměstnancem, tj. výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době.

2. Zaměstnanec, který trvá na tom, aby jeho pracovní poměr dále pokračoval, musí toto písemně oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, tj. v případě neplatné výpovědi do skončení výpovědní doby a v případě neplatného okamžitého zrušení

pracovního poměru nebo zrušení ve zkušební době, nejlépe následující den poté, co měl pracovní poměr na základě těchto úkonů skončit.

3. Kromě toho však musí zaměstnanec ještě podat žalobu k soudu, kde uplatní neplatnost rozvázání pracovního poměru, nejpozději však **do dvou měsíců** poté, co měl pracovní poměr skončit.

4. Rozhodne-li soud, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, trvá pracovní poměr zaměstnance i nadále a zaměstnavatel mu je povinen poskytnout náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku za dobu, kdy mu neumožnil výkon práce. Pokud však celková doba, za kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu, přesáhne 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele v rámci tzv. moderačního práva povinnost zaměstnavatele k náhradě mzdy nebo platu za další dobu **snížit** (nikoliv nepřiznat) s přihlédnutím k důvodům uvedeným v zákoně (tj. zda zaměstnanec vykonával jinou výdělečnou činnost, jak vysoký byl jeho příjem, případně proč se do práce nezapojoval).

K odst. 3

5. Určí-li soud, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, ale zaměstnanec neoznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, platí, že jeho pracovní poměr skončil **dohodou**, a to

- jde-li o neplatnou výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- jde-li o okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr skončit; v těchto případech má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu, tj. za 2 měsíce (pokud nebyla individuálně sjednána delší).

6. V případě, že by zaměstnanec nepodal žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru v lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, jeho právo zaniká a pracovní poměr na základě neplatného úkonu skončí.

Judikatura:

Zvláštní úprava nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru v ustanoveních § 61–64 zákoníku práce³⁸⁸ vylučuje použití obecných ustanovení o náhradě mzdy při překážkách v práci na straně organizace podle § 130 zákoníku práce,³⁸⁹ pokud jde o nároky pracovníka, popř. o náhradu škody podle § 172 zákoníku práce,³⁹⁰ pokud jde o nároky organizace. (NS 6 Cz 11/68, R 10/1969)

Pracovníkovi ve faktickém pracovním poměru nepřislouší nároky podle ustanovení § 61 až § 64 zákoníku práce.³⁹¹ (S III, str. 25)

Náhrada mzdy podľa § 61 ods. 1 zákoníku práce³⁹² môže byť pracovníkovi priznaná, len pokiaľ je splatná v dobe vydania súdneho rozhodnutia; nemôže byť zásadne priznaná ako opätujúca sa dávka aj do budúcnosti. (NS 6 Cz 215/67, R 57/1968)

³⁸⁸ Nyní v ustanoveních § 69 až § 72.

³⁸⁹ Nyní podle § 208.

³⁹⁰ Nyní podle § 250.

³⁹¹ Nyní podle ustanovení § 69 až § 72.

³⁹² Nyní podle ustanovení § 69 odst. 1.

Ak pracovník nie je schopný (napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, kedy mu prislúcha nemocenské) alebo ochotný konať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 zákoníku práce.³⁹³

Náhrada mzdy podľa § 61 ods. 2 zákoníku práce³⁹⁴ nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si pracovník nemohol zarábať v dôsledku toho, že mu organizácia znemožnila konať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ku ktorej bol tiež schopný a ochotný, ale má povahu satisfakcie voči pracovníkovi a súčasne aj sankcie voči organizácii, ktorá bezdôvodne pristúpila k okamžitému zrušeniu pracovného pomeru s pracovníkom.

Z hľadiska včasnosti uplatnenia nároku podľa § 64 zákoníku práce³⁹⁵ nie je rozhodujúce, že neskôršie v priebehu konania vymedzil pracovník rozsah svojho nároku tak, že miesto pôvodne požadovanej náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 zákoníku práce³⁹⁶ požadoval náhradu mzdy len podľa § 61 ods. 2 zákoníku práce.³⁹⁷ **(NS 6 Cz 72/69, R 90/1970)**

Zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce³⁹⁸ za dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti. **(NS Cpjn 4/2004, bod I., R 85/2004)**

Pracovník, který původně trval na tom, aby ho organizace dále zaměstnávala, a který uplatnil protiorganizaci neplatnost rozvázání i náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce,³⁹⁹ může organizaci dodatečně prohlásit, že již netrvá na tom, aby ho dále zaměstnávala, a uplatnit náhradu mzdypodle § 61 odst. 2 zákoníku práce.⁴⁰⁰ **(S III, str. 145–146)**

Oznámí-li zaměstnanec, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědi, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době dále zaměstnával (§ 61 odst. 1 a 3 zákoníku práce⁴⁰¹), může nejpozději do rozhodnutí soudu o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru své stanovisko v tomto směru změnit; rozhodným je takové oznámení zaměstnance zaměstnavateli, které tu bylo v době rozhodnutí soudu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, jímž bylo řízení ve věci pravomocně skončeno. **(NS 21 Cdo 227/2000, SJ č. 3/2001, str. 143)**

Zaměstnanec může oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (§ 61 odst. 1 a 3 zákoníku práce⁴⁰²), kdykoliv poté, co mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď, nebo co s ním neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, nejpozději však do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Zaměstnanec může své stanovisko o tom, zda trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, změnit. Z hlediska ustanovení § 61 odst. 1 a 3 zákoníku práce⁴⁰³ je rozhodné, jaké své stanovisko o tom, zda trvá nebo netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, oznámil zaměstnavateli v době vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. **(NS 21 Cdo 2905/2000, R 77/2002)**

³⁹³ Nyní podle § 69 odst. 1.

³⁹⁴ Nyní podle § 69 odst. 3.

³⁹⁵ Nyní podle § 72.

³⁹⁶ Nyní podle § 69 odst. 1.

³⁹⁷ Nyní podle § 69 odst. 3.

³⁹⁸ Nyní podle ustanovení § 69 odst. 1.

³⁹⁹ Nyní podle ustanovení § 69 odst. 1.

⁴⁰⁰ Nyní podle § 69 odst. 3.

⁴⁰¹ Nyní § 69 odst. 1 a 3.

⁴⁰² Nyní § 69 odst. 1 a 3.

⁴⁰³ Nyní z hlediska ustanovení § 69 odst. 1 a 3.

Nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru vzniká až dnem následujícím po uplynutí výpovědní doby; úprava uvedená v ustanoveních § 61 až 64 zákoníku práce⁴⁰⁴ se v období před uplynutím výpovědní doby nemůže uplatnit, i když zaměstnanec ještě v tomto období oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. (NS 21 Cdo 700/2001, SRNS, svazek č. 15, str. 85)

Jestliže pracovník během výpovědní lhůty⁴⁰⁵ neoznámil organizaci, která mu dala výpověď, že trvá na dalším zaměstnání, ale podal žalobu o neplatnost rozvázání pracovního poměru a o náhradu mzdy, pak je tím oznámení pracovníka vůči organizaci, že trvá na dalším zaměstnání, nahrazeno, avšak je tu rozhodné, kdy byl doručen stejnopis žaloby organizaci, nikoliv, kdy byla žaloba podána u soudu (NS ČSR 5 Cz 10/77, R 36/1979)

Požadavek zaměstnance, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, není splněn, jestliže zaměstnanec podal u soudu jen žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nahrazuje jen taková žaloba, v níž pracovník uplatnil nejen neplatnost rozvázání pracovního poměru, ale také požadavek na náhradu mzdy ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce.⁴⁰⁶ (VS v Praze 6 Cdo 63/95, R 24/1996)

Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával (§ 61 odst. 1 zákoníku práce⁴⁰⁷), je nahrazeno nejen v případě, že zaměstnanec uplatní v žalobě spolu s neplatností rozvázání pracovního poměru také požadavek na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce,⁴⁰⁸ ale i tehdy, jestliže změnil se souhlasem soudu žalobu (§ 95 o. s. ř.) v tom, že vedle určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru bude požadovat též přiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce.⁴⁰⁹

Rozhodne-li soud, že žalobcem navrženou změnu žaloby nepřipouští (§ 95 odst. 2 o. s. ř.), má to za následek, že nárok uplatněný změnou žaloby nebude v řízení projednáván, že o něm nebude rozhodnuto a že ani nenastanou hmotněprávní účinky změny žaloby; hodlá-li žalobce i poté nárok uplatňovat u soudu, musí tak učinit žalobou a tím o něm zahájit nové řízení. (NS 21 Cdo 387/2003, SJ č. 8/2003, str. 622)

I. Oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po neplatném rozvázání pracovního poměru dále zaměstnával, nahrazuje nejen žaloba, v níž zaměstnanec uplatnil vedle neplatnosti rozvázání pracovního poměru požadavek na náhradu mzdy ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce,⁴¹⁰ ale také taková žaloba, kterou zaměstnanec požaduje kromě určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru též určení, že pracovní poměr účastníků trvá i v době (po dni), ke kterému měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru skončit.

II. Náhrada mzdy poskytovaná zaměstnanci podle ustanovení § 61 zákoníku práce⁴¹¹ se stanoví ve výši průměrného hodinového výdělku zaměstnance, popřípadě ve výši jeho průměrného denního (směnového) výdělku.⁴¹²

III. Rozvázal-li zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně pracovní poměr, nenáleží zaměstnanci za dobu, počítanou ode dne, kdy měl pracovní poměr účastníků podle neplatného rozvázání skončit, až do dne, kdy mu zaměstnavatel umožnil pokračovat v práci nebo kdy došlo k platnému skončení pracovního poměru, popřípadě do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání

⁴⁰⁴ Nyní v ustanoveních § 69–72.

⁴⁰⁵ Nyní během výpovědní doby.

⁴⁰⁶ Nyní ve smyslu ustanovení § 69 odst. 1.

⁴⁰⁷ Nyní § 69 odst. 1.

⁴⁰⁸ Nyní podle ustanovení § 69 odst. 1.

⁴⁰⁹ Nyní podle ustanovení § 69 odst. 1.

⁴¹⁰ Nyní ve smyslu ustanovení § 69 odst. 1.

⁴¹¹ Nyní podle ustanovení § 69.

⁴¹² Nyní jen ve výši průměrného hodinového výdělku zaměstnance (srov. § 356 odst. 1 zákoníku práce).

pracovního poměru výpovědí pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou na zotavenou, i když zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. (NS 21 Cdo 2343/2003, SJ č. 4/2004, str. 287)

Právní úkon zaměstnance směřující k tomu, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, popřípadě že na dalším zaměstnávání netrvá, může mít význam z hlediska ustanovení § 61 odst. 1 a 3 zákoníku práce⁴¹³ jen tehdy, jestliže byl učiněn až poté, co zaměstnavatel dal zaměstnanci neplatnou výpověď nebo s ním neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době. (NS 2 Cdon 1733/96, SJ č. 4/1998, str. 82)

Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době dále zaměstnával, učiněné vůči soudu, je ve vztahu k zaměstnavateli účinné od okamžiku, kdy se o něm v řízení dozvěděl. (NS 21 Cdo 945/2002, SRNS, svazek č. 22, str. 142)

Z hlediska zániku nároku na náhradu mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnance, který trvá na dalším zaměstnávání, není významné, zda je zaměstnáván v dalším pracovním poměru; rozhodující je, zda zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci podle původní pracovní smlouvy. (NS 21 Cdo 991/2001, SRNS, svazek č. 17, str. 125)

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 věty druhé zákoníku práce,⁴¹⁴ jestliže mu ještě před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru oznámí (výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli), že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru v řízení před soudem přidělovat práci (práci, kterou má zaměstnanec pro něj konat podle pracovní smlouvy), a jestliže tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce, skutečně učiní. (NS Cpjn 4/2004, bod III., R 85/2004)

Oznámí-li zaměstnanec poté, co mu dal zaměstnavatel neplatnou výpověď nebo s ním zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a projeví-li zaměstnavatel vůli práci tomuto zaměstnanci přidělovat, je zaměstnanec povinen nadále konat práci podle pracovní smlouvy, a to až do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak nebo do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru; neomluvené maseškání práce v této době představuje porušení pracovní kázně.⁴¹⁵ (NS 21 Cdo 1950/2003, R 64/2005)

Snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy⁴⁰⁶ přichází v úvahu jen v případech upravených ustanovením § 61 odst. 1 zákoníku práce;⁴⁰⁷ v případech upravených ustanovením § 61 odst. 3 zákoníku práce⁴⁰⁸ tento postup nepřichází v úvahu. (NS ČSSR Cpjf 104/1974, R 51/75, str. 274–275)

Základním hlediskem, na něž musí soud při snižování, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce⁴¹⁶ vzít zřetel, je skutečnost, zda se pracovník po neplatném skončení pracovního poměru zapojil do práce, popřípadě z jakých důvodů tak neučinil. Při rozhodování o snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy⁴¹⁷ musí totiž soud zvážit, zda pracovník měl možnost obstarat si pro sebe vhodnou práci a za jakých podmínek, zda a jakých výdělků dosahoval, zda to nebylo za nepříznivých okolností (např. dojíždění do jiné obce, práce přesčas, noční práce) apod. (NS ČSSR Cpjf 44/77, R 15/1978, str. 183)

⁴¹³ Nyní z hlediska ustanovení § 69 odst. 1 a 3.

⁴¹⁴ Nyní ve smyslu ustanovení § 69 odst. 1 věty druhé.

⁴¹⁵ Nyní porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

⁴¹⁶ Nyní při snižování náhrady mzdy nebo platu podle ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce.

⁴¹⁷ Nyní při rozhodování o snížení náhrady mzdy nebo platu.

Návrh organizácie na zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 2 zákoníku práce⁴¹⁸ nemožno úspešne uplatňovať samostatným návrhom na začatie konania; uplatňuje sa v konaní o nároku pracovníka na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru. (NS SSR 4 Cz 24/82, R 44/1984)

Žádost zaměstnavatele o snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce⁴¹² představuje z procesního hlediska obranu proti žalobě, kterou se zaměstnanec domáhá zaplacení náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce,⁴¹³ a zaměstnavatel ji může vznést jak za řízení před soudem prvního stupně, tak i v odvolacím řízení. Byla-li však vznesena až za odvolacího řízení, nemůže odvolací soud při posuzování její důvodnosti přihlížet k novým skutečnostem a k novým důkazům, které byly uplatněny v rozporu s ustanoveními § 205a nebo § 211a o. s. ř. (NS Cpn 4/2004, bod IV., R 85/2004)

Ke snížení, případně nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce⁴¹⁴ může soud přistoupit jen tehdy, jestliže po zhodnocení všech okolností případu je možné dovodit, že pracovník se zapojil (mohl zapojit) do práce u jiné organizace za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby organizace plnila svou povinnost přidělovat mu tuto práci. (VS v Praze 6 Cz 32/92, B č. 2/1994, str. 39)

I. Skutečnosti týkající se vadné výpovědi z pracovního poměru mohou mít vliv jen na to, zda v řízení podle § 64 zákoníku práce⁴¹⁹ bude neplatnost této výpovědi – jako předpoklad vzniku nároku podle § 61 zákoníku práce⁴²⁰ – určena. Ve vztahu k možnosti snížit nebo nepřiznat náhradu mzdy (§ 61 odst. 2 zákoníku práce)⁴²¹ nemají žádný význam, neboť uvedená skutková podstata s nimi možnost krácení (nepřiznání) náhrady mzdy nespojuje.

II. Při posuzování žádosti zaměstnavatele podle § 61 odst. 2 zákoníku práce⁴²² lze proto přihlížet jen k okolnostem, které panovaly po uplynutí šesti měsíců z celkové doby, za niž by měla být náhrada zaměstnanci poskytnuta, a které se týkají poměrů zaměstnance. (NS 21 Cdo 1746/2001, SJ č. 2/2003, str. 93)

Základními hledisky, které soud bere v úvahu při rozhodování o snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce,⁴¹⁹ jsou zejména skutečnosti, zda se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce v místě sjednaném pracovní smlouvou pro výkon práce nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat za rovnocenné místu sjednanému pro výkon práce (například v místě bydliště zaměstnance), nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro zaměstnance za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (například místo v obci bezprostředně sousedící s obcí bydliště zaměstnance, který do vzdálenějšího místa sjednaného pro výkon práce denně dojíždí), anebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro zaměstnance za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (například v jiné obci nebo kraji), zda zaměstnanec vykonával nebo mohl vykonávat takovou práci, která odpovídá druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, nebo práci, která je sjednanému druhu práce rovnocenná, anebo práci, jejíž výkon je pro zaměstnance výhodnější než v pracovní smlouvě sjednaný druh práce, a jakou mzdu za vykonanou práci obdržel nebo by mohl (kdyby takovou práci vykonával) obdržet. Ke snížení nebo k nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce⁴²⁰ může soud přistoupit jen tehdy, je-li možné po zhodnocení všech okolností případu dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce

⁴¹⁸ Nyní návrh zaměstnavatele na snížení náhrady mzdy nebo platu podle ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce.

⁴¹⁹ Nyní podle § 72.

⁴²⁰ Nyní podle § 69.

⁴²¹ Nyní ve vztahu k možnosti snížit náhradu mzdy nebo platu (§ 69 odst. 2 zákoníku práce).

⁴²² Nyní podle § 69 odst. 2.

podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu práci. (NS 21 Cdo 1103/2003, SJ č. 2/2004, str. 111)

Ke snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce⁴²¹ může soud přistoupit, jen jestliže po zhodnocení všech okolností případu lze dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit (a bez vážných důvodů se nezapojil) do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu sjednanou práci. Totéž platí, začal-li zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru vykonávat podnikatelskou činnost (NS Cpjn 4/2004, bod V., R 85/2004)

Byl-li zaměstnanec přiznán po neplatném rozvázání pracovního poměru částečný invalidní důchod, je to zpravidla důvod k tomu, aby mu soud podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce⁴²³ snížil požadovanou náhradu mzdy. (NS Cpjn 4/2004, bod VI., R 85/2004)

Na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 3 zákoníku práce⁴²³ má zaměstnanec nárok jen tehdy, jestliže s ním zaměstnavatel neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době. (NS Cpjn 4/2004, bod VII., R 85/2004)

Nárok na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 1 zákoníku práce⁴²⁴ patrí pracovníkovi pri splnení zákonných predpokladov len do právoplatnosti rozhodnutia súdu, ktorým rozhodol o tom, že skončenie pracovného pomeru s pracovníkom zo strany organizácie je neplatné. (NS SSR 4 Cz 42/75, R 33/1977)

Pri posudzovaní nároku na náhradu mzdy v dôsledku neplatnosti výpovede danej pracovníkovi organizáciou (§ 61 ods. 1 zákoníku práce⁴²⁵) treba sa zaoberať aj tým, či po neplatnej výpovedi nedošlo medzi účastníkmi pracovného pomeru k platnému skončeniu pracovného pomeru napr. dohodou; náhrada mzdy v zmysle ustanovenia § 61 odst. 1 zákoníku práce⁴²⁶ patrí totiž pracovníkovi najdlhšie do neskoršieho platného skončenia pracovného pomeru. (NS SSR 6 Cz 4/84, R 39/1985)

Zjistí-li soud k žalobě pracovníka neplatnost rozvázání pracovního poměru, rozhodne zároveň také o náhradě mzdy, která pracovníku náleží podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce.⁴²⁷ Po právní moci tohoto rozhodnutí se vzájemná práva a povinnosti opět řídí jen pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy. Kdyby organizace ani po právní moci rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nepřipustila pracovníka k práci, mohl by uplatňovat nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 zákoníku práce⁴²⁸ bez újmy případných nároků na náhradu škody podle ustanovení § 187 až 189 zákoníku práce.⁴²⁹ (S III, str. 147)

Jestliže zaměstnavatel neplatně rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr a pracovní poměr nadále trvá a jestliže zaměstnavatel po právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nepřiděluje zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 odst. 1 zákoníku práce,⁴³⁰ popřípadě též nárok na náhradu škody podle ustanovení § 187 odst. 2, § 205a a § 205b zákoníku práce.⁴³¹ (NS Cpjn 4/2004, bod IX., R 85/2004)

⁴²³ Nyní podle ustanovení § 69 odst. 2.

⁴²⁴ Nyní podle ustanovení § 69 odst. 1.

⁴²⁵ Nyní § 69 odst. 1.

⁴²⁶ Nyní ve smyslu ustanovení § 69 odst. 1.

⁴²⁷ Nyní podle ustanovení § 69 odst. 1.

⁴²⁸ Nyní podle ustanovení § 208.

⁴²⁹ Nyní podle ustanovení § 265 a § 268 až 270.

⁴³⁰ Nyní podle ustanovení § 208.

⁴³¹ Nyní podle ustanovení § 265 odst. 2 a § 268 až 270.

Jestliže zaměstnavatel se souhlasem zaměstnance odvolá výpověď z pracovního poměru, nenáleží zaměstnanci za dobu následující poté, co měl pracovní poměr na základě odvolané výpovědi z pracovního poměru skončit, a po kterou nepřiděloval zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, náhrada mzdy podle § 61 zákoníku práce (ve znění účinném do 31. 12. 2006)⁴³² z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru, ale náhrada mzdy z důvodu překážky na straně zaměstnavatele podle § 130 odst. 1 zákoníku práce (ve znění účinném do 31. 12. 2006).⁴³³ **(NS 21 Cdo 2584/2006, SJ č. 2/2008, str. 108)**

Dospěl-li soud na základě zjištěného skutkového stavu věci k závěru, že zaměstnancem požadovanou náhradu mzdy nelze přiznat podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce,⁴³⁴ není překročením žaloby ve smyslu ustanovení § 153 odst. 2 o. s. ř., jestliže soud stejný skutek (skutkový děj) právně posoudí také podle ustanovení § 130 odst. 1 zákoníku práce⁴³⁵ nebo podle jiného zákonného ustanovení. **(NS 21 Cdo 1586/2005, SJ č. 9/2006, str. 701)**

Nastoupil-li zaměstnanec, který po podání výpovědi z pracovního poměru oznámil svému zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, do zaměstnání u jiné fyzické nebo právnické osoby, protože mu zaměstnavatel neumožnil, aby konal (až do pravomocného skončení soudního řízení o neplatnost výpovědi nebo do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak) práce podle pracovní smlouvy, musí svůj nový pracovněprávní vztah sjednat buď na dobu určitou (na dobu trvání sporu), nebo jiným ujednáním zajistit, aby mohl znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutí soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. **(NS 21 Cdo 1218/2005, R 32/2007)**

Ak súd neuvedie v odôvodnení rozsudku o náhrade mzdy, akým spôsobom dospel k zisteniu priemerného zárobku pracovníka, z ktorého vychádzal pri stanovení výšky náhrady mzdy, je výrok rozsudku o priznaní náhrady mzdy nepreskúmateľný [§ 221 ods. 1 písm. c) O. s. p.⁴³⁶]. **(NS SSR 5 Cz 8/84, R 46/1985)**

Shodná tvrzení účastníků může soud vzít podle ustanovení § 120 odst. 4 o. s. ř. za svá skutková zjištění, jen jestliže obsahují údaje (poznatky) o skutkové stránce věci, které by se jinak – kdyby se účastníci ve svých tvrzeních rozcházel – musely prokazovat pomocí důkazních prostředků.

Soud nemůže ve smyslu ustanovení § 120 odst. 4 o. s. ř. vzít za svá skutková zjištění shodná prohlášení účastníků o tom, kolik činí výše náhrady mzdy poskytovaná zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce.⁴³⁷ **(NS 21 Cdo 1478/2002, R 76/2003)**

Pro výpočet náhrady mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru je rozhodný průměrný výdělek zjištěný za kalendářní čtvrtletí předcházející vzniku nároku zaměstnance na náhradu mzdy (rozhodné období) bez zřetele k tomu, za které následující období zaměstnanec nárok (část nároku) na náhradu mzdy uplatnil. **(NS 21 Cdo 991/2001, SRNS, svazek č. 17, str. 126)**

Průměrný výdělek se při určení výše náhrady mzdy poskytované zaměstnanci podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce nebo podle ustanovení § 61 odst. 3 zákoníku práce⁴³⁸ zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, popřípadě jako průměrný denní (směnový) výdělek.⁴³⁹ **(NS Cpjn 4/2004, bod VIII., R 85/2004)**

⁴³² Nyní podle § 69.

⁴³³ Nyní podle § 69.

⁴³⁴ Nyní podle ustanovení § 69 odst. 1.

⁴³⁵ Nyní podle ustanovení § 208.

⁴³⁶ Nyní § 219a odst. 1 písm. b) o. s. ř.

⁴³⁷ Nyní podle ustanovení § 69 odst. 1.

⁴³⁸ Nyní podle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce nebo podle ustanovení § 61 odst. 3 zákoníku práce.

⁴³⁹ Nyní jen jako průměrný hodinový výdělek (srov. § 356 odst. 1 zákoníku práce).

Přestane-li zjištěný průměrný výdělek s ohledem na změny, k nimž došlo ve vývoji mzdové úrovně, odpovídat mzdě, kterou by si zaměstnanec vydělal, kdyby mu zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru umožnil konat práci v souladu s pracovní smlouvou, a neumožňují-li pracovněprávní předpisy o zjišťování a používání průměrného výdělku změny ve vývoji mzdové úrovně zohlednit, musí být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy ve výši odpovídající průměrnému výdělku, který by zaměstnanec prokazatelně dosáhl, kdyby mu zaměstnavatel umožnil konat práci v souladu s pracovní smlouvou. (NS 21 Cdo 1945/2002, SRNS, svazek č. 26, str. 44)

Po účinnosti zákonů č. 337/1992 Sb.,⁴⁴⁰ č. 586/1992 Sb., č. 589/1992 Sb. a č. 592/1992 Sb. soud přisoudí náhradu mzdy v hrubé výši mzdy, nikoliv jako čistou mzdu. (KS v Českých Budějovicích 7 Co 2375/94, SR č. 4/1995, str. 86)

Právo na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru může být uplatněno za předpokladu, že zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a že rovněž zpochybnil žalobou podle ustanovení § 64 zákoníku práce⁴⁴¹ platnost rozvazovacího právního úkonu, jestliže již uplynul termín splatnosti náhrady mzdy (§ 10 a 19 zákona o mzdě⁴⁴²). Promlčení lhůta pro uplatnění práva na náhradu mzdy počne běžet bez ohledu na to, zda v té době již bylo v řízení podle § 64 zákoníku práce⁴⁴³ o neplatnosti rozvazovacího právního úkonu rozhodnuto. (NS 21 Cdo 2208/2000, SJ č. 3/2002, str. 225)

Byla-li pravomocně určena neplatnost rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, brání ustanovení § 159a odst. 5 o. s. ř. tomu, aby byl v (následném) řízení při rozhodování o nároku zaměstnance na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru považován za zaměstnancova zaměstnavatele někdo jiný, než proti komu byla vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru. (NS 21 Cdo 4780/2008, SJ č. 1/2011, str. 36)

Náhrada mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru (§ 61 odst. 1 zák. práce⁴⁴⁴) zásadně nepodléhá žádné „valorizaci“. (NS ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4886/2009)

Ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru a o náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce⁴⁴⁵ není účelné vydání částečného rozsudku (§ 152 odst. 2 o. s. ř.), jímž by bylo zamítavě rozhodnuto pouze o nároku na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. (NS 21 Cdo 1509/2010)

Okolnost, že si zaměstnanec nezajistil, aby mohl znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutí 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. (NS 21 Cdo 1518/2010)

Nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce⁴⁴⁶ má nikoli sankční charakter, ale charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce⁴⁴⁷ neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy a kterou byl připraven, schopen a ochoten pro zaměstnavatele konat. Zaměstnanec není připraven a schopen tuto práci konat také tehdy, jestliže se dlouhodobě zdržuje v zahraničí, a proto

⁴⁴⁰ Nyní srov. zákon č. 280/2009 Sb.

⁴⁴¹ Nyní podle ustanovení § 72.

⁴⁴² Nyní § 141 a 144.

⁴⁴³ Nyní podle § 72.

⁴⁴⁴ Nyní § 69 odst. 1 zák. práce.

⁴⁴⁵ Nyní podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce.

⁴⁴⁶ Nyní podle ustanovení § 69 odst. 1.

⁴⁴⁷ Nyní v rozporu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a).

mu nelze za tuto dobu přiznat náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce.⁴⁴⁸ (NS 21 Cdo 1511/2011)

Okolnost, že zaměstnanec, jemuž dal zaměstnavatel neplatnou výpověď nebo s nímž zrušil zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, neoznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, bez zbytečného odkladu, nemá za následek zánik práva zaměstnance na náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 zák. práce; lhůta „bez zbytečného odkladu“ stanovená v uvedeném ustanovení je lhůtou pořádkovou. (MS v Praze 62 Co 57/2012)

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď v době do 31.12.2006, měla-li výpovědní doba také uplynout v době do 31.12.2006 a oznámil-li v této době zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, řídí se právo zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru dosavadními předpisy (zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31.12.2006), i kdyby měl zaměstnanec pobírat náhradu mzdy rovněž za dobu po 31.12.2006. (NS 21 Cdo 560/2011)

Za kritérium pro rozhodování soudu o snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce⁴⁴⁹ nelze považovat okolnost, jaká byla délka řízení, v němž byla pravomocně určena neplatnost rozvázání pracovního poměru. (NS 21 Cdo 3032/2011)

Související ustanovení:

§ 18 – neplatnost právních úkonů, § 50 až 54 – výpověď, § 55 – okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, § 66 – zrušení pracovního poměru ve zkušební době, § 71 až 72 – uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru, § 330 – zánik práva

§ 70

(1) 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.

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

a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,

b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

(3) V případech uvedených v odstavci 2 nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

⁴⁴⁸ Nyní podle ustanovení § 69 odst. 1.

⁴⁴⁹ Nyní pro rozhodování soudu o snížení náhrady mzdy podle ustanovení § 69 odst. 2.

K odst. 1

1. Toto ustanovení řeší postup zaměstnavatele, který se domnívá, že s ním zaměstnanec neplatně rozvázal pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. **Trvá-li** zaměstnavatel na tom, aby zaměstnanec dál konal práci, musí mu toto bez zbytečného odkladu sdělit a **nejpozději do dvou měsíců** ode dne, co měl pracovní poměr takovým rozvázáním skončit, uplatnit neplatnost podáním žaloby k soudu.

2. Určí-li soud, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, má zaměstnavatel právo požadovat na zaměstnanci náhradu škody, která mu vznikla ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na tom, aby dál vykonával práci.

K odst. 2

3. Pokud zaměstnanec rozvázal neplatně pracovní poměr, ale zaměstnavatel **netrvá** na tom, aby u něj dál pracoval, nemá zaměstnavatel vůči zaměstnanci právo na náhradu škody. V těchto případech platí, že pracovní poměr zaměstnance skončil dohodou; jde-li o neplatnou výpověď, uplynutím výpovědní doby; jde-li o neplatné okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr takto skončit. Zaměstnavatel se však může písemně dohodnout se zaměstnancem na jiném dni skončení.

Judikatura:

Uplatnění nároku na náhradu škody ze strany organizace podle ustanovení § 62 zákoníku práce⁴⁵⁰ musí předcházet postup podle ustanovení § 52 zákoníku práce.⁴⁵¹ (**S III, str. 100**)

Rozvázal-li pracovní poměr pracovník, může organizace tomu čelit žalobou podle ustanovení § 52 zákoníku práce, popřípadě uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu žalobou podle ustanovení § 64 zákoníku práce, a to i uplatněním obou těchto nároků v jedné žalobě; rozhodne-li soud, že výpovědní důvod není dán nebo že výpověď (okamžité zrušení) je neplatná,⁴⁵² bude délka dalšího trvání pracovního poměru (obdobně jak je tomu u rozvázání pracovního poměru organizací) závislá na tom, zda organizace trvá na tom, aby pracovník dále konal svou práci, či nikoliv. Jen v případě, že organizace trvá na dalším konání práce, a za dalšího předpokladu, že to pracovníku oznámí, vznikne organizaci nárok na náhradu škody vzniklé tím, že pracovník této její výzvě nevyhověl (§ 62 odst. 1 zákoníku práce⁴⁵³). Právním důvodem tohoto nároku není zaviněné porušení právní povinnosti ve smyslu ustanovení § 172 zákoníku práce,⁴⁵⁴ jde tu o sankci za neplatné rozvázání pracovního poměru. (**S III, str. 146**)

Související ustanovení:

§ 18 – neplatnost právních úkonů, § 50 až 51 – výpověď, § 56 – okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, § 66 – zrušení pracovního poměru ve zkušební době, § 71 až 72 – uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru, § 330 – zánik práva

⁴⁵⁰ Nyní podle ustanovení § 70.

⁴⁵¹ Nyní podle ustanovení § 72.

⁴⁵² Z možností uvedených v právní větě nyní přichází v úvahu pouze podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce a rozhodnutí soudu o neplatnosti výpovědi (okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době).

⁴⁵³ Nyní § 70 odst. 1.

⁴⁵⁴ Nyní ve smyslu ustanovení § 250.

§ 71

(Uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru)

Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem (§ 69). Zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nesmí.

K § 71

1. Neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou se může domáhat zaměstnavatel i zaměstnanec. Neplatnost by mohla v tomto případě spočívat např. v nedodržení její písemné formy, ve skutečnosti, že nebyla projevem svobodné vůle, ale k jejímu uzavření došlo pod nátlakem (fyzickým či psychickým), nebyl v ní dostatečně určité specifikován den skončení pracovního poměru apod. Zaměstnanec má právo na náhradu mzdy či platu jako v případě neplatné **výpovědi dané zaměstnavatelem**, zaměstnavatel však nesmí uplatňovat právo na náhradu škody.

Související ustanovení:

§ 18 – neplatnost právních úkonů, § 49 – dohoda o rozvázání pracovního poměru, § 69 – neplatné rozvázání pracovního poměru, § 330 – zánik práva

§ 72

(Lhůta pro uplatnění neplatnosti 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.

K § 72

1. Neplatnost rozvázání pracovního poměru na základě uvedených úkonů může zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu ve stanovené prekluzivní (propadné) lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Po jejím marném uplynutí **právo zaniká** a platnost rozvázání pracovního poměru už poté nemůže být soudem přezkoumávána.

Judikatura:

Neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 64 zákoníku práce⁴⁵⁵ může uplatnit pracovník i organizace nejen při výpovědi, okamžitém zrušení nebo zrušení ve zkušební době, ale také při rozvázání pracovního poměru dohodou. (NS ČSR Cpj 291/86, bod II., R 20/1987)

Lhůta podle ustanovení § 64 zákoníku práce⁴⁵⁶ je lhůtou prekluzivní; jde současně o lhůtu hmotněprávní (§ 261 zákoníku práce⁴⁵⁷), což znamená, že účastník, který uplatňuje neplatnost rozvázání pracovního poměru, musí uplatnit svůj nárok žalobou u soudu tak, aby žaloba došla na soud nejpozději v poslední

⁴⁵⁵ Nyní podle ustanovení § 72.

⁴⁵⁶ Nyní podle ustanovení § 72.

⁴⁵⁷ Nyní § 330.

den této lhůty. Neuplatní-li se nárok včas, tj. aspoň v poslední den lhůty podle ustanovení § 64 zákoníku práce,⁴⁵⁸ nárok zaniká a rozvázání pracovního poměru je účinné. (S III, str. 68–69)

Dnem, „kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním“, je třeba rozumět den, kdy uplyne zákonná výpovědní lhůta ve smyslu ustanovení § 45 zákoníku práce,⁴⁵⁹ nikoliv den, kdy uplyne výpovědní lhůta⁴⁶⁰ nesprávně uvedená ve výpovědi, popřípadě den uvedený v neplatné výpovědi nesprávně jako den skončení pracovního poměru. (S III, str. 153)

Zaměstnanec může podat žalobu na neplatnost výpovědi (§ 64 zákoníku práce⁴⁶¹) kdykoliv poté, co se o existenci výpovědi dozvěděl, bez ohledu na to, zda mu byla výpověď doručena do vlastních rukou před řádným doručením výpovědi (§ 266a zákoníku práce⁴⁶²) však běh dvouměsíční propadné lhůty podle § 64 zákoníku práce⁴⁶³ nezapočne. (NS 2 Cdo 1580/97, SJ č. 4/1999, str. 143)

Běh propadné lhůty k podání žaloby zaměstnance na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru před řádným doručením tohoto právního úkonu zaměstnanci nezapočne. (NS 21 Cdo 2426/2000, SRNS, svazek č. 11, str. 22)

Lhůta podle ustanovení § 64 zákoníku práce⁴⁶⁴ k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru je lhůtou určenou podle měsíců, jejíž počátek je shodný s uplynutím výpovědní doby posledního dne příslušného kalendářního měsíce; poslední den běhu této lhůty však nemusí být vždy totožný s posledním dnem druhého následujícího kalendářního měsíce. (NS 21 Cdo 1436/2001, R 29/2003)

Začátek běhu lhůty k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou je shodný s tím dnem, který byl sjednán jako den skončení pracovního poměru. (NS 21 Cdo 258/2003, SRNS, svazek č. 26, str. 280)

Pro běh lhůty uvedené v ustanovení § 64 zákoníku práce (ve znění účinném do 31. 12. 2006, nyní § 72 zákoníku práce) nemá právní význam, uplatní-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou žalobou, která byla pravomocným rozhodnutím soudu odmítnuta, nebo bylo-li pravomocným rozhodnutím soudu zastaveno řízení, které bylo před soudem zahájeno jejím podáním. (NS 21 Cdo 1933/2006, SJ č. 11//2007, str. 863)

Ak nebola podaná včas žaloba na neplatnosť rozviazania pracovného pomeru okamžitým zrušením, skončil pracovný pomer podľa jednostranného zrušovacieho prejavu, aj keď to bol právny úkon neplatný; platnosť rozviazania pracovného pomeru nemôže byť potom preskúmaná súdom.

Námietka vznesená v rámci obrany proti uplatneným nárokom z rozviazania pracovného pomeru okamžitým zrušením nenahradzuje žalobu o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru v zmysle § 64 zákoníku práce.⁴⁶⁵ (NS 6 Cz 5/68, R 40/1969)

Jestliže žaloba o neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou nebyla podána ve lhůtě stanovené v § 64 zákoníku práce,⁴⁶⁶ skončil pracovní poměr dohodou účastníků o jeho rozvázání. Platnost rozvázání pracovního poměru dohodou nemůže být později soudem posuzována. (NS ČSR Cpj 291/86, bod III., R 20/1987)

⁴⁵⁸ Nyní podle ustanovení § 72.

⁴⁵⁹ Nyní zákonná výpovědní doba ve smyslu ustanovení § 51 zákoníku práce.

⁴⁶⁰ Nyní výpovědní doba.

⁴⁶¹ Nyní § 72.

⁴⁶² Nyní § 334 až 336.

⁴⁶³ Nyní podle § 72.

⁴⁶⁴ Nyní podle ustanovení § 72.

⁴⁶⁵ Nyní podle ustanovení § 72.

⁴⁶⁶ Nyní v § 72.

Chce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel zabránit tomu, aby nastaly právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru, musí ve lhůtě dvou měsíců (§ 64 zákoníku práce⁴⁶⁷) podat u soudu žalobu na určení, že právní úkon o rozvázání pracovního poměru je neplatný; nebyla-li taková žaloba podána, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Po uplynutí dvouměsíční lhůty se soud již nemůže otázkou platnosti rozvazovacího úkonu zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou; to platí i v řízení o žalobě na určení, že pracovní poměr trvá. (NS 2 Cdon 475/96, SJ č. 9/1997, str. 209)

Při rozhodování o žalobě na neplatnost výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 64 zákoníku práce⁴⁶⁸ soud zkoumá platnost tohoto rozvázání pracovního poměru bez ohledu na to, že výpověď byla se souhlasem druhého účastníka odvolána. (NS 21 Cdo 1082/98, SJ č. 3/1999, str. 97)

U žalob podle ustanovení § 64 zákoníku práce⁴⁶⁹ nepřichází v úvahu zkoumání naléhavého právního zájmu na určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru, jak je tomu jinak u určovací žaloby podle ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř.

Rozvázal-li pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem někdo, kdo nebyl účastníkem tohoto právního vztahu, může se zaměstnanec (zaměstnavatel) žalobou podle § 80 písm. c) o. s. ř. domáhat, aby bylo určeno, že toto rozvázání pracovního poměru je neplatné, má-li na takovém určení naléhavý právní zájem. Podání této žaloby není omezeno žádnou lhůtou. Není-li taková žaloba podána, lze se otázkou platnosti rozvazovacího úkonu – na rozdíl od případu, kdy ve lhůtě uvedené v § 64 zákoníku práce⁴⁷⁰ nebyla uplatněna u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru provedeného některým z jeho účastníků – zabývat v jiném sporu jako otázkou předběžnou. (NS 21 Cdo 487/99, PR č. 10/1999, str. 553)

Rozvázal-li pracovní poměr se zaměstnancem někdo, kdo nebyl jeho zaměstnavatelem, může se zaměstnanec žalobou podle ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř. domáhat, aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, má-li na takovém určení naléhavý právní zájem. Nejde o žalobu podle ustanovení § 64 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, účinného do 31. prosince 2006 (nyní podle ustanovení § 72 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce), otázkou platnosti rozvazovacího právního úkonu se soud může zabývat též jako otázkou předběžnou. (NS 21 Cdo 1951/2009, SJ č. 3/2011, str. 188)

Ustanovení § 64 zákoníku práce⁴⁷¹ předepisuje postup a lhůtu pro uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru jen tehdy, jestliže k němu došlo některým ze způsobů vypočtených v § 42 odst. 1 zákoníku práce.⁴⁷² Neplatnost rozvázání pracovního poměru jiným způsobem může být za splnění předpokladu naléhavého právního zájmu [§ 80 písm. c) o. s. ř.] určena rozhodnutím soudu a může být v jiném řízení posuzována jako předběžná otázka. (NS 21 Cdo 131/2003, SRNS, svazek č. 25, str. 231)

Na základě žaloby o určení, že pracovní poměr trvá, nelze posuzovat otázku platnosti rozvázání pracovního poměru; soud se v řízení omezí toliko na zjištění, zda existuje úkon způsobilý být ve smyslu ustanovení § 42 odst. 1 zákoníku práce⁴⁷³ důvodem k rozvázání pracovního poměru. (NS 21 Cdo 1618/2000, R 51/2002)

Řízení o neplatnost výpovědi nebo jiného rozvázání pracovního poměru (§ 64 zákoníku práce⁴⁷⁴) se prohlášením konkursu na majetek zaměstnavatele podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. c) zákona

⁴⁶⁷ Nyní § 72.

⁴⁶⁸ Nyní podle ustanovení § 72.

⁴⁶⁹ Nyní podle ustanovení § 72.

⁴⁷⁰ Nyní v § 72.

⁴⁷¹ Nyní ustanovení § 72.

⁴⁷² Nyní v § 48 odst. 1.

⁴⁷³ Nyní ve smyslu ustanovení § 48 odst. 1.

⁴⁷⁴ Nyní § 72.

č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů,⁴⁷⁵ přerušuje; za podmínek uvedených v poslední citovaném ustanovení⁴⁷⁶ však v něm lze na návrh pokračovat. (NS 21 Cdo 113/99, SJ č. 5/2000, str. 198)

Předmětem soudního řízení o neplatnost výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem je určit platnost uvedeného právního úkonu, přičemž rozhodnutí v této otázce staví na jisto, zda pracovní poměr nadále trvá (trval) a zda zaměstnanci vznikl nárok na náhradu mzdy (§ 61 odst. 1 zákoníku práce⁴⁷⁷), jenž je nárokem mzdovým, přecházejícím na právní nástupce zaměstnance (§ 260 odst. 2 zákoníku práce⁴⁷⁸). Jestliže zaměstnanec v průběhu daného řízení zemře, nelze je podle § 107 odst. 5 o. s. ř. bez dalšího zastavit s tím, že příslušný právní vztah (pracovní poměr) zanikl, když jeho určitá část představující mzdové nároky zaměstnance jeho smrtí nezaniká, ale přetrvává mezi zaměstnavatelem a právními nástupci zaměstnance. (ÚS III. ÚS 133/03, Sb. ÚS, svazek č. 32, str. 123)

Odmítne-li zaměstnance zaměstnat někdo jiný proto, že s ním jeho zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce,⁴⁷⁹ zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu tím vzniklou podle § 187 odst. 2 zákoníku práce,⁴⁸⁰ jestliže rozvázání pracovního poměru bylo pravomocným rozhodnutím soudu určeno jako neplatné. (NS 21 Cdo 498/2000, SJ č. 2/2001, str. 92)

Ve smyslu článku 4 odst. 1 směrnice 77/187,⁴⁸¹ jejímž cílem je ochrana zaměstnanců ve vztahu k převádějícímu i novému zaměstnavateli proti výpovědi pouze z důvodu přechodu, jsou převodce i nabyvatel oprávněni dát zaměstnanci výpověď z ekonomických, technických nebo organizačních důvodů.

Zaměstnanci, kterým dal převodce neoprávněně výpověď krátce před přechodem podniku a kteří nebyli znovu přijati nabyvatelem, se mohou dovolávat neplatnosti výpovědi vůči nabyvateli a jejich pracovní vztah musí být považován za platný i vůči nabyvateli. Na zaměstnance, kterým dal převodce výpověď před přechodem podniku v rozporu s článkem 4 odst. 1 směrnice, se musí pohlížet, jako by byli stále zaměstnanci podniku ke dni přechodu. Ustanovení směrnice, zejména pokud se týkají ochrany zaměstnanců proti neoprávněně výpovědi z důvodu přechodu, musí být považována za kogentní, a nelze se proto od nich odchýlit v neprospěch zaměstnanců. (Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 26. 9. 2000 ve věci C-322/98, *Bärbel Kachelmann v. Bankhaus Hermann Lampe KG*, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Související ustanovení:

§ 49 – dohoda o rozvázání pracovního poměru, § 50 až 52 – výpověď, § 55 až 56 – okamžité zrušení pracovního poměru, § 66 – zrušení pracovního poměru ve zkušební době, § 330 – zánik práva

⁴⁷⁵ Pro konkursy prohlášené na majetek zaměstnavatele v insolvenčním řízení zahájeném po 31. prosinci 2007 srov. ustanovení § 263 odst. 1 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon).

⁴⁷⁶ Pro konkursy prohlášené na majetek zaměstnavatele v insolvenčním řízení zahájeném po 31. prosinci 2007 srov. ustanovení § 264 a 265 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon).

⁴⁷⁷ Nyní § 69 odst. 1.

⁴⁷⁸ Nyní § 328 odst. 1.

⁴⁷⁹ Nyní podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b).

⁴⁸⁰ Nyní podle § 265 odst. 2.

⁴⁸¹ Nyní čl. 4 odst. 1 směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

**Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance
nebo vzdání se tohoto místa**

§ 73

(Odvolání nebo vzdání se místa vedoucího zaměstnance)

(1) V případech uvedených v § 33 odst. 3 může ten, kdo je příslušný ke jmenování (§ 33 odst. 4), vedoucího zaměstnance z pracovního místa odvolat; vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa rovněž vzdát.

(2) Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 nebo fyzická osoba, může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.

(3) Vedoucími místy podle odstavce 2 jsou místa

a) v přímé řídicí působnosti

1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného

1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

(4) Odvolání vedoucího zaměstnance podle odstavce 2 může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, její statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, tento zaměstnavatel.

K odst. 1

1. Vedoucí zaměstnanci jmenovaní na pracovní místo v případech uvedených v § 33 odst. 3 mohou být příslušným orgánem (uvedeným v § 33 odst. 4) z takového místa rovněž **odvoláni** nebo se ho mohou sami **vzdát**.

K odst. 2

2. Jestliže je však zaměstnavatelem **jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3** (např. obchodní společnost) **nebo fyzická osoba**, pracovní poměr bude i u vedoucích zaměstnanců zakládán pouze pracovní smlouvou. S vedoucími zaměstnanci na zákonem určených vedoucích místech (viz odst. 3) může být sjednána možnost odvolání, je-li zároveň dohodnuto, že se zaměstnanec může tohoto místa vzdát. Dohoda o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího místa může být součástí pracovní smlouvy nebo manažerské smlouvy, ale lze ji uzavřít i samostatně.

K odst. 3 a 4

3. Odvolání vedoucího zaměstnance může v těchto případech provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatel.

4. Odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa je možné z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Pokud odvolaný zaměstnanec s tímto opatřením nesouhlasí, nemůže se obrátit na soud, neboť soudní orgány důvodnost odvolání nepřezkoumávají, zabývají se pouze dodržením formálních náležitostí uvedeného úkonu.

Judikatura:

Důvodem k rozvázání pracovního poměru podle § 65 odst. 2 věty třetí zákoníku práce⁴⁸² je fikce nadbytečnosti zaměstnance, která nastává v případě, jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance, kterému uplynulo volební období, který byl odvolán z funkce nebo který se funkce vzdal,⁴⁸³ jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci,⁴⁸⁴ nebo jestliže zaměstnanec odmítne nabídku zaměstnavatele, aby pro něj dále konal takovou práci. (VS v Praze 6 Cdo 85/95, PR č. 1/1997, str. 34)

Byl-li zaměstnanec odvolán z funkce, která se obsazuje jmenováním (§ 27 odst. 4 zákoníku práce⁴⁸⁵), nebo se této funkce vzdal, není povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci, a to až do doby, než se dohodnou na dalším pracovním zařazení zaměstnance, popřípadě až do skončení pracovního poměru. V tom, že zaměstnanec v tomto období nedochází na pracoviště a nedodrжуje pracovní dobu, proto nelze spatřovat porušení pracovní kázně.⁴⁸⁶ (NS 2 Cdon 1535/97, SJ č. 9/1998, str. 198)

Za odmítnutí jiné práce odpovídající kvalifikaci zaměstnance, popřípadě jiné pro něho vhodné práce⁴⁸⁷ nabídnuté mu zaměstnavatelem po jeho odvolání z funkce (vzdání se funkce nebo uplynutí volebního období⁴⁸⁸ ve smyslu ustanovení § 65 odst. 3 zákoníku práce⁴⁸⁹ je třeba považovat nejen projev nesouhlasu zaměstnance se svým zařazením na takovou práci učiněný vůči zaměstnavateli, ale i jednání zaměstnance spočívající v tom, že návrh na uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení nepřijme ve lhůtě určené zaměstnavatelem, není-li tato lhůta v rozporu se smyslem a účelem ustanovení § 65 odst. 3 zákoníku práce⁴⁹⁰ nepřiměřeně krátká a není-li její stanovení zneužitím práv zaměstnavatele na újmu zaměstnance ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce.⁴⁹¹

Lhůta k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance určená zaměstnavatelem je z hlediska smyslu a účelu ustanovení § 65 odst. 3 zákoníku práce⁴⁹² nepřiměřeně krátká tehdy, jestliže zaměstnanci objektivně neumožňuje opatřit si takové poznatky o podmínkách výkonu nabízené práce, jež jsou objektivně postačující k jeho rozhodnutí o návrhu zaměstnavatele na uzavření dohody,

⁴⁸² Nyní podle § 73a odst. 2 věty druhé.

⁴⁸³ Nyní jde jen o zaměstnance, který byl odvolán z pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal.

⁴⁸⁴ Nyní jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

⁴⁸⁵ Nyní § 33 odst. 3.

⁴⁸⁶ Nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

⁴⁸⁷ Nyní odmítnutí jiné práce odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance.

⁴⁸⁸ Nyní vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance.

⁴⁸⁹ Nyní ve smyslu ustanovení § 73a odst. 2.

⁴⁹⁰ Nyní v rozporu se smyslem a účelem ustanovení § 73a odst. 2.

⁴⁹¹ Nyní výkonem práv v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 obč. zák. (srov. § 4 zákoníku práce).

⁴⁹² Nyní z hlediska smyslu a účelu ustanovení § 73a odst. 2.

tyto poznatky zhodnotit a na základě toho na návrh zaměstnavatele reagovat. (NS 21 Cdo 2088/98, R 34/2000)

Ustanovení § 65 odst. 2 a 3 zákoníku práce⁴⁹³ se vztahuje nejen na pracovní poměr založený volbou podle § 27 odst. 3 zákoníku práce nebo jmenováním podle § 27 odst. 4 a 5 zákoníku práce,⁴⁹⁴ ale i na ten pracovní poměr, který původně byl založen pracovní smlouvou (volbou nebo jmenováním⁴⁹⁵) a kde ke zvolení nebo jmenování⁴⁹⁶ zaměstnance do (jiné) funkce došlo až v průběhu tohoto pracovního poměru. (NS 21 Cdo 2096/98, SJ č. 5/1999, str. 193)

Má-li zaměstnavatel pro zaměstnance odvolaného z funkce (nebo jenž se funkce vzdal), která se obsazuje jmenováním, jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci,⁴⁹⁷ avšak tuto práci mu nenabídne nebo mu takovou práci nenabídne ihned, jakmile je to možné, jde o porušení právní povinnosti způsobené zaměstnavatelem.

Výše škody způsobené porušením těchto právních povinností se odvozuje z průměrného výdělku zjištěného ze mzdy dosahované při práci, která zaměstnanci měla být nabídnuta. (NS 21 Cdo 1547/2000, SRNS, svazek č. 11, str. 90)

Zaměstnavatel může rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle fikce nadbytečnosti [§ 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce⁴⁹⁸], danou v souladu s § 65 odst. 3 zákoníku práce,⁴⁹⁹ kdykoliv po doručení rozhodnutí o odvolání z funkce;⁵⁰⁰ taková výpověď ale nemůže vést ke skončení pracovního poměru dříve než v den, v němž nastává účinnost odvolání z funkce.⁵⁰¹ (NS 21 Cdo 521/2003, SJ č. 11/2003, str. 885)

Byl-li z funkce, která se obsazuje jmenováním, odvolán zaměstnanec, který již u stejného zaměstnavatele byl v pracovním poměru před jmenováním do funkce, původní pracovní poměr se neobnovuje. (NS 21 Cdo 581/2003, SRNS, sešit č. 27, str. 17)

Přistoupil-li zaměstnavatel před podáním výpovědi z pracovního poměru ke splnění povinností, které mu ukládají ustanovení § 65 odst. 3 věty druhé zákoníku práce nebo § 46 odst. 2 zákoníku práce,⁵⁰² v rozporu s ustálenými dobrými mravy s přímým úmyslem způsobit zaměstnanci újmu, a je-li proto třeba jeho jednání hodnotit jako zneužití výkonu práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce,⁵⁰³ je na to navazující výpověď z pracovního poměru neplatným právním úkonem [§ 242 odst. 1 písm. a) zákoníku práce⁵⁰⁴]. (NS 21 Cdo 1573/2004, SJ č. 4/2005, str. 277)

Jmenování do funkce nebo odvolání z funkce zaměstnance uvedeného v ustanovení § 102 odst. 2 písm. g) zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů, o němž rozhodla rada obce, není neplatné jen proto, že bylo provedeno bez návrhu tajemníka obecního úřadu. (NS 21 Cdo 1708/2004, SJ č. 7/2005, str. 528)

⁴⁹³ Nyní ustanovení § 73 odst. 1 a § 73a odst. 1 a 2.

⁴⁹⁴ Nyní se jedná jen o pracovní poměr založený jmenováním podle § 33 odst. 3 zákoníku práce.

⁴⁹⁵ Nyní jen jmenováním.

⁴⁹⁶ Nyní jen ke jmenování.

⁴⁹⁷ Nyní jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

⁴⁹⁸ Nyní § 52 písm. c).

⁴⁹⁹ Nyní v souladu s § 73a odst. 2.

⁵⁰⁰ Nyní odvolání z pracovního místa.

⁵⁰¹ Nyní odvolání z pracovního místa.

⁵⁰² Nyní jde o povinnost, kterou zaměstnavateli ukládá ustanovení § 73a odst. 2 věty první zákoníku práce.

⁵⁰³ Nyní jako výkon práva v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 obč. zák. (srov. § 4 zákoníku práce).

⁵⁰⁴ Nyní § 19 písm. e).

Také pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním⁵⁰⁵ lze ukončit výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 zákoníku práce⁵⁰⁶ nebo okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 a § 54 odst. 1 zákoníku práce⁵⁰⁷ bez toho, že by před takovým ukončením pracovního poměru musel být zaměstnanec odvolán ze své funkce nebo se jí musel předtím vzdát. (NS 21 Cdo 3016/2005, R 42/2007)

V řízení o určení neplatnosti odvolání zaměstnance z funkce, který do ní byl jmenován podle zvláštních předpisů (tzv. vnější jmenování), je vedle zaměstnavatele pasivně věcně legitimován i ten, kdo zaměstnanec odvolal z funkce. (NS 21 Cdo 854/2007, SJ č. 8/2008, str. 627⁵⁰⁸)

Ředitel školské právnické osoby, ředitel příspěvkové organizace nebo vedoucí organizační složky, který byl z funkce odvolán podle ustanovení § 166 odst. 5 písm. a) zákona č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a který s odvoláním nesouhlasí, má ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř. naléhavý právní zájem na určení, že jeho odvolání z funkce je neplatné, a to za předpokladu, že dosud (platně) neskončil jeho pracovní poměr u školské právnické osoby, příspěvkové organizace nebo státu, a že otázka neplatnosti odvolání z funkce již nebyla vyřešena v souvislosti se soudním rozhodnutím o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. (NS 21 Cdo 3863/2007, SJ č. 3/2009, str. 190)

Při určení náhrady mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci podle ustanovení § 65 odst. 3 věty třetí a § 130 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. prosince 2006 (nyní podle ustanovení § 73 odst. 6 věty třetí a § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce⁵⁰⁹), se vychází po celou dobu trvání nároku z průměrného výdělku, zjištěného z rozhodného období kalendářního čtvrtletí, v němž byl zaměstnanec odvolán z funkce nebo v němž se funkce vzdal, ledaže by byl důvod postupovat podle ustanovení § 17 odst. 3 zákona č. 1/1992 Sb., ve znění účinném do 31. prosince 2006 (nyní podle ustanovení § 354 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce), nebo ledaže by bylo potřebné místo průměrného výdělku použít pravděpodobný výdělek. (NS 21 Cdo 1474/2009, SJ č. 4/2011, str. 275)

I. Povinnost tvrdit a prokázat, že je ve smyslu ustanovení § 65 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (nyní § 73 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce⁵¹⁰) „dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce [nyní § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce]“, má zaměstnavatel; nese proto také procesní odpovědnost (důkazní břemeno) za to, že za řízení nebyla prokázána jeho tvrzení a že z tohoto důvodu muselo být rozhodnuto o věci samé v jeho neprospěch.

II. Zaměstnavatel, který přistoupil k výpovědi z pracovního poměru z důvodu, že pro zaměstnance, který byl odvolán z funkce nebo který se funkce vzdal, nemá práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, prokáže v občanském soudním řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru použitý výpovědní důvod, jen bude-li za řízení tvrdit (a pomocí důkazů prokazovat), že pracovní místa, jež by byla pro zaměstnance vhodná (zejména s ohledem na jeho kvalifikaci), jsou obsazena (jinými zaměstnanci), popř. že neobsazená pracovní místa nejsou pro tohoto zaměstnance vhodná. (NS 21 Cdo 2355/2009, SJ č. 7/2011, str. 546)

Po odvolání zaměstnance z funkce je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci pouze takovou práci, kterou je zaměstnanec způsobilý vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu a kvalifikaci (§ 73 odst. 6 věta druhá zákoníku práce⁵¹¹). To znamená, že se nevyžaduje, aby zaměstnavatel navrhol zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by nebyla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace,

⁵⁰⁵ Nyní jen jmenováním.

⁵⁰⁶ Nyní podle ustanovení § 52.

⁵⁰⁷ Nyní podle ustanovení § 55 odst. 1 a § 56 odst. 1.

⁵⁰⁸ Rozhodnutí bylo publikováno též pod R 111/2008.

⁵⁰⁹ Nyní podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé a § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

⁵¹⁰ Nyní § 73a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

⁵¹¹ Nyní § 73a odst. 2 věta první.

a současně se nesmí jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou přípravou. Protože zákon nestanoví, že by další pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele muselo být dohodnuto v určitém místě, může zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci i takovou jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, kterou by měl zaměstnanec vykonávat v jiném místě, než kde dosud konal práci nebo kde má své bydliště. **(NS 21 Cdo 4897/2009)**

Vedoucí (a jiní) zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl v době do 31. 12. 2006 založen jmenováním a jejichž pracovní poměr se nadále pokládá za založený pracovní smlouvou, mohou být v době po 1. 1. 2007 ze svého vedoucího místa odvoláni nebo se ho mohou vzdát; jejich právní postavení je ode dne 1. 1. 2007 stejné jako u vedoucích zaměstnanců, u nichž byl počínaje dnem 1. 1. 2007 založen pracovní poměr pracovní smlouvou a s nimiž zaměstnavatel současně sjednal ve smyslu § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce možnost odvolání z vedoucího místa a vzdání se takového pracovního místa. **(NS 21 Cdo 3429/2009)**

Vedoucí (a jiní) zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl v době do 31. prosince 2006 založen jmenováním a jejichž pracovní poměr se nadále pokládá za založený pracovní smlouvou, mohou být v době po 1. lednu 2007 ze svého vedoucího místa odvoláni nebo se ho mohou vzdát, neboť jejich právní postavení je ode dne 1. ledna 2007 přímo ze zákona stejné jako u vedoucích zaměstnanců, u nichž byl počínaje dnem 1. ledna 2007 založen pracovní poměr pracovní smlouvou a s nimiž zaměstnavatel současně sjednal ve smyslu § 73 odst. 2 a 3 zák. práce možnost odvolání z vedoucího místa a vzdání se takového pracovního místa. **(NS 21 Cdo 3429/2009, SJ č. 2/2012, str. 106)**

Také pracovní poměr se zaměstnancem, kterého může zaměstnavatel z jeho pracovního místa odvolat nebo který se může svého vedoucího pracovního místa vzdát, lze platně rozvázat výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce z důvodu, že se vedoucí zaměstnanec stal 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, i když zaměstnanec nebyl předtím ze svého pracovního místa odvolán a ani se dříve svého pracovního místa nevzdal. **(NS 21 Cdo 4447/2010)**

Předchozí souhlas Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy s odvoláním ředitele předškolního zařízení, školy nebo školského zařízení z funkce podle § 17 odst. 3 zákona č. 564/1990 Sb. není správním rozhodnutím ani právním úkonem, ale jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví, a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Vznikne-li v průběhu řízení pochybnost ohledně splnění tohoto předpokladu, soud zkoumá jen to, zda a kdy byl tento faktický úkon učiněn a zda ho učinil oprávněný subjekt – příslušné ministerstvo. **(NS 21 Cdo 4274/2010)**

Související ustanovení:

§ 33 odst. 3 a 4 – jmenování, § 34 – obsah pracovní smlouvy, § 67 – odstupné, § 364 odst. 3 – přechodná ustanovení, § 208 – jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

Související předpisy:

čl. 9 Listiny základních práv a svobod

Mezinárodní smlouvy:

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 29 o nucené práci (publikována ve Sbírce zákonů pod č. 506/1990 Sb.)

(1) Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.

(2) 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); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

(3) Byl-li pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou, neskončí-li jeho pracovní poměr dříve, skončí uplynutím doby (§ 48 odst. 2).

K odst. 1

1. Úprava uváděná v tomto ustanovení platí stejně pro odvolání či vzdání se vedoucího pracovního místa zaměstnanců v oblasti veřejné správy i podnikatelské sféry (obchodních společností, družstev apod.). Odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se takového místa musí mít písemnou formu (jinak by bylo neplatné) a musí být doručeno druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu. Výkon funkce vedoucího zaměstnance (nikoliv pracovní poměr) končí dnem následujícím po doručení odvolání či vzdání se vedoucího místa, ledaže účastník uvedl den pozdější.

K odst. 2

2. Odvoláním ani vzdáním se pracovního místa pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na jeho další pracovní zařazení odpovídající jeho **zdravotnímu stavu a kvalifikaci**.

3. Pokud zaměstnavatel takovou práci nemá nebo ji má, ale zaměstnanec ji odmítne, je dán výpovědní důvod pro nadbytečnost [§ 52 písm. c)] a současně vzniká po čas výpovědní doby překážka v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci tak náleží až do skončení pracovního poměru podle § 208 náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

4. Zaměstnance nelze nutit, aby vykonával práci, kterou konat nechce. Opačný postup by byl v rozporu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 29 o nucené práci (publikována ve Sbírce zákonů pod č. 506/1990 Sb.) a čl. 9 Listiny základních práv a svobod. Důvod (proč i v případě, že zaměstnanec nabízenou práci odmítl, jde o překážku na straně zaměstnavatele) je spatřován v tom, že zaměstnavatel zaměstnanci již nepřiděluje či nemůže přidělovat původní práci, kterou jako vedoucí zaměstnanec vykonával, a k jiné dohodě o změně sjednaných pracovních podmínek mezi nimi nedošlo.

5. Odstupné náleží v souvislosti s odvoláním z vedoucího místa a následným rozvázáním pracovního poměru pro nadbytečnost pouze v případě, že vedoucí místo bylo zrušeno. Pokud byl vedoucí zaměstnanec odvolán a nahrazen jiným zaměstnancem, odstupné nedostane.

6. Zákoník práce výslovně neupravuje poskytování odchodného. Podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, lze takové peněžitě plnění poskytnout na základě dohody smluvních stran v souvislosti s odvoláním zaměstnance z vedoucího místa, a to i v případě, kdy nenásleduje rozvázání pracovního poměru.

K odst. 3

7. Jestliže byl pracovní poměr vedoucího zaměstnance založen nebo změněn (tj. povýšením z pracovního zařazení podle pracovní smlouvy na vedoucí pracovní místo) jmenováním na dobu určitou, skončí uplynutím doby uvedené ve jmenovacím dekretu (dopise), pokud neskončil už dříve (např. dohodou, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době, pokud byla sjednána). V případě, že byl pracovní poměr zaměstnance původně založen pracovní smlouvou a poté změněn jmenováním na vedoucí pracovní místo, nemůže se zaměstnanec, jenž byl odvolán či se tohoto vedoucího místa vzdal, domáhat zařazení na pozici, kterou zastával před jmenováním, a která již mohla být obsazena jiným zaměstnancem.

Judikatura:

Zaměstnavatel může s odvolaným zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu fikce nadbytečnosti podle ustanovení § 73 odst. 6 věty třetí⁵¹² a § 52 písm. c) zák. práce kdykoliv poté, co bylo zaměstnanci doručeno rozhodnutí zaměstnavatele o odvolání z pracovního místa, i když v té době zaměstnanec ještě výkon práce na tomto pracovním místě neskončil; podle takové výpovědi však pracovní poměr nesmí skončit dříve, než odvolaný zaměstnanec ukončí výkon práce na pracovním místě, z něhož byl odvolán. (NS 21 Cdo 1399/2010)

Povinnost nabídnout zaměstnanci odvolanému z funkce jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci znamená, že se nevyžaduje, aby zaměstnavatel navrhoval zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by nebyla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace, a současně se nesmí jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou přípravou. (NS 21 Cdo 1913/2010)

Splnění povinnosti zaměstnavatele podat zaměstnanci, který byl odvolán z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo který se tohoto místa vzdal, návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, které je předpokladem pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 73 odst. 6 věty třetí zák. práce,⁵¹³ soud zkoumá podle stavu v době výpovědi (jejího doručení druhému účastníku pracovního poměru). (NS 21 Cdo 3980/2011)

Související ustanovení:

§ 33 odst. 3 a 4 – jmenování, § 34 – obsah pracovní smlouvy, § 67 – odstupné, § 364 odst. 3 – přechodná ustanovení, § 208 – jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

⁵¹² Nyní podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé zák. práce.

⁵¹³ Nyní podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé.

Související předpisy:

čl. 9 Listiny základních práv a svobod

Mezinárodní smlouvy:

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 29 o nucené práci (publikována ve Sbírce zákonů pod č. 506/1990 Sb.)

ČÁST TŘETÍ

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

§ 74

Obecné ustanovení

(1) Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

(2) V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

K odst. 1

1. Rozhodujícím vztahem, v němž je vykonávána závislá práce, je pracovní poměr. Jeví se však jako neúčelné a někdy i značně obtížné vystačit pro výkon závislé práce výlučně s pracovním poměrem, zejména pokud by šlo o práci malého rozsahu nebo vykonávanou nepravidelně. Vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr vyhovují právě potřebě výkonu pracovních činností menšího rozsahu.

2. Pokud tedy zaměstnavatel potřebuje výkon určitých prací pouze příležitostně nebo jde-li o činnost malého rozsahu, může si tyto práce zajistit na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to buď dohody o provedení práce, nebo dohody o pracovní činnosti.

3. Na rozdíl od pracovního poměru je právní úprava vztahů zakládaných dohodami jednodušší a jejich ochrana je méně intenzivní, což se projevuje především v souvislosti s ukončováním těchto vztahů. Je přípustné, aby tutéž práci vykonávali u jednoho zaměstnavatele zaměstnanci jak v pracovním poměru, tak i na základě dohod.

4. Vstupní lékařskou prohlídku je zaměstnavatel povinen zajistit před uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má-li osoba ucházející se o zaměstnání vykonávat práci, která je (podle zákona 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 také tehdy, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci na základě dohod, ačkoliv nejde o práci rizikovou.

K odst. 2

5. Zatímco v pracovním poměru je zaměstnavatel povinen rozvrhnout týdenní pracovní dobu a určit začátek a konec směn, ve vztazích zakládaných dohodami tuto povinnost nemá. Práce je vykonávána podle pravidel, která si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli, např. v předem určených dnech nebo její výkon oznámí zaměstnavatel zaměstnanci s určitým časovým předstihem, např. na začátku týdne, v němž je práce

vykonávána. Musí však vždy být respektováno omezení, že výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

§ 75

Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

K § 75

Dohoda o provedení práce

1. Dohodu o provedení práce lze sjednat na předpokládaný rozsah práce nepřesahující 300 hodin v kalendářním roce. Do tohoto rozsahu se započítává také doba práce, kterou zaměstnanec koná pro téhož zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody (dohod) o provedení práce. Nezáleží na tom, jde-li o práce stejné nebo jiného druhu. Dohoda uzavřená nad rozsah 300 hodin by byla neplatná.

2. Dohodu o provedení práce lze sjednat jak pro výkon individuálně určeného úkolu (překlad textu, zhotovení fotodokumentace, přednáška), tak i na činnost opakující se.

Příklad:

Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnankyní dohodu o provedení práce spočívající ve výuce angličtiny jedenkrát týdně v rozsahu 4 hodin. Dohodu lze sjednat na dobu určitou i na dobu neurčitou.

Příklad:

Dohoda o provedení práce byla sjednána od 1. června 2012 do 31. května 2013. V tomto případě se zjišťuje, zda maximální povolený rozsah 300 hodin nebyl překročen v období od 1. června do 31. prosince 2012 a samostatně znovu v období od 1. ledna do 31. května 2013.

3. Dohoda o provedení práce zpravidla obsahuje:

- vymezení pracovního úkolu nebo činnosti, která má být vykonávána,
- místo výkonu práce,
- předpokládaný rozsah práce (v hodinách),
- doba, v níž má být práce provedena (odevzdána),
- odměna (nesmí být nižší než minimální mzda),
- **doba, na kterou se dohoda uzavírá** (je povinným ujednáním).

4. U dohod sjednaných na delší dobu (např. na kalendářní rok nebo na dobu neurčitou) je vhodné sjednat i možnost jednostranného ukončení dohody, např. výpověď a délku výpovědní doby, např. 1 či 2 týdny.

5. Pokud by odměna z dohody nedosáhla výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci k odměně doplatek ve výši rozdílu mezi částkou této odměny připadající na jednu hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou (srov. § 111). Je-li obsahem dohody ujednání o poskytování náhrad výdajů spojených s výkonem práce (opotřebení vlastního nářadí zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce), musí být odděleno od ujednání o odměně.

6. Dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Judikatura:

Dohoda, která váže vyplacení odměny na splnění nejisté podmínky v budoucnu nezávislé na vůli potenciálního zaměstnance, není dohodou o provedení práce ve smyslu § 75 zákoníku práce a nezakládá pracovněprávní vztah, neboť závislá práce nemůže být vykonávána bez nároku na odměnu. (NSS 4 Ads 175/2011)

Související ustanovení:

§ 20 – forma právních úkonů, § 103 odst 1 písm. a) – povinnost zaměstnavatele zajistit ověření zdravotní způsobilosti zaměstnance, § 111 – minimální mzda, § 138 – odměna z dohody, § 190 – náhrada za opotřebení vlastního nářadí

Související předpisy:

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, § 59 odst. 1

§ 76

Dohoda o pracovní činnosti

(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

(4) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

(5) Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžité zrušit pracovní poměr.

K odst. 1 až 3

1. Dohoda o pracovní činnosti není limitována rozsahem práce, takže ji lze uzavřít, i když předpokládaný rozsah práce nedosahuje či naopak překračuje 300 hodin. Výkon práce je však omezen z hlediska stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnavatele, a ne- lze proto na jejím základě vykonávat práce překračující **v průměru polovinu** stanovené týdenní pracovní doby (u konkrétního zaměstnavatele). Dodržení tohoto ustanovení se posuzuje za dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle za období 52 týdnů.

K odst. 4

2. V dohodě musí být uvedeny:

- sjednané práce, které má zaměstnanec vykonávat,
- rozsah pracovní doby (tj. délka úvazku),
- doba, na kterou se dohoda uzavírá (tj. na určitou nebo i neurčitou),
- odměna (nesmí být nižší než minimální mzda).

3. Výše sjednané **odměny** z dohody musí odpovídat nejméně výši minimální mzdy, Pokud by výše minimální mzdy nedosáhla, je zaměstnavatel povinen poskytnout za- městnanci k odměně doplatek ve výši rozdílu mezi částkou této odměny připadající na jednu hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

4. Je-li obsahem dohody ujednání o poskytování cestovních náhrad a (jiných) výdajů spojených s výkonem práce, musí být odděleno od ujednání o odměně.

K odst. 5

5. Smluvní strany mají možnost sjednat si v dohodě i **způsob jejího zrušení**. Pokud způsob zrušení nevyplývá přímo z obsahu dohody o pracovní činnosti, mohou se na jejím zrušení ke sjednanému dni oba účastníci **dohodnout** nebo ji může jeden z nich zrušit **výpovědí** z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (což platí stejně pro zaměstnance i zaměstnavatele) s 15denní výpovědní dobou, která začíná běžet už dnem, kdy byla výpověď druhému účastníku doručena. Podobně jako u pracovního pomě- ru se i u dohody o pracovní činnosti připouští její **okamžité zrušení**. Tuto možnost si však musí účastníci v dohodě výslovně sjednat. Nesmějí však uvádět jiné důvody než ty, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr (např. pro porušení povinností vyplý- vajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem). Na zaměstnance se v případě jednostranného zrušení dohody ze strany zaměstnavatele nevztahuje ochranná doba (např. těhotenství, mateřská či rodi- čovská dovolená).

6. Dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně (jinak je **neplatná**).

Upozornění:

Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby se posuzu- je za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena. Výkon práce nesmí v průměru (ne tedy v každém týdnu) přesáhnout polovinu stanovené pracovní doby (tj. např. při 40hodinové týdenní pracovní době lze v dohodě sjednat výkon práce v roz- sahu maximálně 20 hodin). Protože tato dohoda může být uzavřena i na dobu

neurčitou, sleduje se dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby nejdéle za období 52 týdnů. Pokud by však ze spekulativních důvodů byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena na dobu delší, než je skutečná potřeba práce tak, že by po určitou dobu zaměstnanec pracoval prakticky po celou stanovenou týdenní pracovní dobu a poté by práce nevykonával vůbec, aby se tak celý rozsah prací v průměru snížil pod zákonem stanovený rozsah, byla by taková dohoda (uzavřená s úmyslem obcházet zákon) považována za neplatnou.

Judikatura:

I. Je-li dohoda o pracovní činnosti uzavřena mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou neplatná, vzniká za předpokladu, že fyzická osoba pro zaměstnavatele pracovala a byla za vykonané práce odměňována, mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou pracovněprávní vztah, a nikoliv vztah občanskoprávní.

II. Jestliže fyzická osoba, která se zaměstnavatelem uzavřela neplatnou dohodu o pracovní činnosti, vykonávala pro zaměstnavatele práci uvedenou v ustanovení § 232 odst. 1 zák. práce⁵¹⁴ v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, vznikají účastníkům tohoto pracovněprávního vztahu obdobná práva a povinnosti jako je tomu při tzv. faktickém pracovním poměru. To znamená, že fyzické osobě musí být vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění z neplatného právního úkonu, a že výše tohoto bezdůvodného obohacení odpovídá tomu, co by zaměstnavatel musel plnit fyzické osobě za skutečně vykonanou práci, kdyby dohoda o pracovní činnosti byla platně uzavřena.

III. Jestliže fyzická osoba vykonávala pro zaměstnavatele, se kterým uzavřela neplatnou dohodu o pracovní činnosti, takovou práci, pro jejíž výkon na základě takové dohody nebyly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 232 odst. 1 zák. práce,⁵¹⁵ nebo práci v rozsahu překračujícím nejvyšší přípustný rozsah pracovní doby, v němž lze práci na základě dohody o pracovní činnosti vykonávat, a jestliže mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou byl sjednán druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, je třeba též posoudit, zda mezi nimi nedošlo k navázání pracovního poměru. (NS 21 Cdo 3191/2011)

Související ustanovení:

§ 20 – forma právních úkonů, § 111 – minimální mzda, § 138 – odměna z dohody, § 190 – náhrada za opotřebení vlastního nářadí

§ 77

Společné ustanovení

(1) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

(2) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

a) převedení na jinou práci a přeložení,

b) dočasné přidělení,

⁵¹⁴ Nyní srov. ustanovení § 74 odst. 1.

⁵¹⁵ Nyní srov. ustanovení § 74 odst. 1.

- c) **odstupné,**
- d) **pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,**
- e) **překážky v práci na straně zaměstnance,**
- f) **dovolenou,**
- g) **skončení pracovního poměru,**
- h) **odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a**
- i) **cestovní náhrady.**

(3) Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté. U dohody o provedení práce a u dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206.

K odst. 1

1. Dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřeny písemně, jinak by byly neplatné (ačkoliv tento dovětek už není výslovně uváděn). Pokud by některá z dohod neměla písemnou formu, lze tento nedostatek dodatečně odstranit (viz § 20). Neplatnosti dohod pro nedodržení písemné formy se však lze dovolávat pouze do doby, než bylo započato s plněním (tj. výkonem práce).

K odst. 2

2. Vzhledem k tomu, že právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je velmi stručná, určuje toto ustanovení, že není-li zde stanoveno jinak, (tj. není-li zde uvedeno zvláštní ustanovení), řídí se právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr úpravou pracovního poměru.

3. Pro vztahy zakládané dohodami nelze použít úpravu vztahující se na pracovní poměr, která je v tomto odstavci výslovně vyloučena (některá ustanovení týkající se odměňování, např. § 141–144 o splatnosti a výplatě se však použijí i pro odměnu z dohod) naopak např. právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odpovědnosti za škodu atd. se vztahuje bezvýjimečně i na zaměstnance pracující na základě dohod.

Příklad:

Zaměstnankyně provádějící na základě dohody o pracovní činnosti úklidové práce uklouzla na schodech a zlomila si ruku. Tato utrpená škoda na zdraví bude považována za pracovní úraz, za který jí zaměstnavatel poskytne náhradu stejně jako zaměstnancům v pracovním poměru. Odpovědnost za škodu ve vztazích zakládaných dohodami se řídí stejnými pravidly, jaká platí v pracovním poměru.

4. Zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti nemají ze zákona právo na jiné důležité osobní překážky v práci uvedené

v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. (např. návštěva lékaře, svatba, stěhování, pohřeb) ani na dovolenou. Toto právo je však možné sjednat v dohodě (i v kolektivní smlouvě) nebo stanovit vnitřním předpisem. U zaměstnance vykonávajícího práci na základě dohody o pracovní činnosti však musí být vždy dodržena úprava týkající se důležitých osobních překážek v práci (pracovní neschopnost, karanténa, mateřská a rodičovská dovolená, ošetřování člena rodiny a ošetřování a péče o dítě do 10 let).

5. U zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce vzniká účast na zdravotním, nemocenském a důchodovém pojištění ze zákona v měsících, kdy mu byl zúčtován započitatelný příjem (nebo úhrn z příjmů z více dohod u jednoho zaměstnavatele v příslušném měsíci) v částce vyšší než 10 000 Kč.

Judikatura:

Na zrušení dohody o pracovní činnosti se nevztahuje pouze právní úprava o skončení pracovního poměru způsoby uvedenými v ustanovení § 48 zákoníku práce; neplatnost zrušení dohody o pracovní činnosti však mohou zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit u soudu na základě § 77 odst. 1 části věty před středníkem zákoníku práce⁵¹⁶ způsobem, který pro výkon práce v pracovním poměru upravuje ustanovení § 72 zákoníku práce, ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měla práce konaná na základě dohody o pracovní činnosti skončit tímto rozvázáním. (NS 21 Cdo 1633/2009, SJ č. 8/2011, str. 633)

Související ustanovení:

§ 111 – minimální mzda, § 138 – odměna z dohody, § 194 – náhrada odměny z dohody v době pracovní neschopnosti, karantény

Související předpisy:

zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, – zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, – zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

⁵¹⁶ Nyní na základě § 77 odst. 2 části věty před středníkem.

ČÁST ČTVRTÁ

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

HLAVA I

OBEČNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DÉLKA PRACOVNÍ DOBY

§ 78

(Definice pracovní doby, doby odpočinku, směny, práce přesčas, pracovní pohotovosti, noční práce a rovnoměrné/nerovnoměrného rozvržení)

(1)* Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je

- a)* pracovní dobou 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,
- b)* dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou,
- c)* směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat,
- d)* dvousměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- e)* třísměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- f)* nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- g) nepřetržitým provozem provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu,
- h) pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele,
- i) práci přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci

přesčas nařídít. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,

- j)* noční práci práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou,
- k)* zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1,
- l) rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,
- m)* nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(2) Ustanovení odstavce 1 písm. d) až f) platí i v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 1 hodiny.

K § 78

1. Podle čl. 28 Listiny základních práv a svobod mají zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky, k nimž patří také úprava pracovní doby a doby odpočinku stanovená zákonem.

Pracovní doba

2. Definice pracovní doby v § 78 odst. 1 písm. a) představuje úplnou transpozici čl. 2 odst. 1 směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Pracovní doba je dobou (i) po kterou je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele a/nebo (ii) kdy je zaměstnanec povinen být připraven na pracovišti zaměstnavatele k výkonu práce pro zaměstnavatele. Před 1. 1. 2007 byla doba připravenosti na pracovišti považována za pracovní pohotovost, taková úprava však byla v rozporu s výše zmíněnou směrnicí.

Pracovní pohotovost

3. Pracovní pohotovostí je doba, kdy zaměstnanec práci nevykonává, ale je **mimo** pracoviště připraven ji podle pokynů zaměstnavatele začít konat. Pokud by zaměstnanec byl připraven na pracovišti zaměstnavatele, jednalo by se o pracovní dobu. Pro rozsah pracovní pohotovosti zákoník práce nestanoví žádná časová omezení, ale vyžaduje k jejímu konání dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Doba odpočinku

4. Doba, která není pracovní dobou, je považována za dobu odpočinku. Do doby odpočinku je zahrnuta i pracovní pohotovost (nikoliv však případy, kdy zaměstnanec v rámci pracovní pohotovosti na žádost zaměstnavatele koná práci). Zákoník práce rozlišuje dvě hlavní doby odpočinku, které je zaměstnavatel povinen zaměstnancům poskytnout:

- nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny a
- nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Směna

5. Směna je definována jako část týdenní pracovní doby (bez práce přesčas), kterou musí zaměstnanec odpracovat na základě rozvrhu pracovní doby, který je předem určen zaměstnavatelem. V praxi se často zaměňují pojmy pracovní doba a směna. Jedná se však o dva rozdílné instituty – směnou je pouze to, co měl zaměstnanec rozvrhnuto, pracovní dobou je vše, co zaměstnanec odpracoval (tedy včetně práce přesčas).

Příklad:

Zaměstnanec měl rozvrhnutou směnu v délce 7 hodin. Poté, co ji odpracoval, ho jeho nadřízený požádal o práci přesčas v rozsahu 4 hodiny, kterou zaměstnanec vykonával. Směna zaměstnance byla tedy 7 hodin, jeho pracovní doba však 11 hodin.

Pracovní režimy

6. Některé práce nelze na pracovišti zaměstnavatele provést pouze v jedné směně, a proto zákoník práce dále upravuje dvousměnný, třisměnný a nepřetržitý pracovní režim. V těchto režimech se zaměstnanci vzájemně a pravidelně střídají ve směnách následovně:

- ve dvousměnném pracovním režimu ve 2 směnách během 24 hodin po sobě jdoucích,
- ve třisměnném pracovním režimu ve 3 směnách během 24 hodin po sobě jdoucích,
- v nepřetržitém pracovním režimu k zajištění nepřetržitého provozu (tj. provozu, který vyžaduje, aby byla práce prováděna 24 hodin denně, 7 dní v týdnu) během 24 hodin po sobě jdoucích.

7. Pracovní režimy jsou důležité pro délku stanovené týdenní pracovní doby – v jednosměnném režimu činí 40 hodin, ve dvousměnném 38,75 hodiny a ve třisměnném a nepřetržitém 37,5 hodiny.

8. **Pravidelné** střídání znamená, že jedna skupina zaměstnanců vykonává po určité době práci v jednom typu směny (například ranní) a v dalším období v jiném typu směny (například noční) a tyto cykly se v určitém rytmu opakují. Ačkoliv zákoník práce nedefinuje, v jakém období má k pravidelnému střídání práce v jednotlivých směnách dojít, lze předpokládat, že by se mělo jednat o ucelené období, tedy například týdně, měsíčně, ale například i čtvrtletně – pokud by zaměstnavatel rozvrhnul pracovní dobu tak, že v prvním čtvrtletí zaměstnanec bude pracovat ve směně ranní a ve druhém čtvrtletí ve směně odpolední.

- **Vzájemné** střídání znamená, že skupiny zaměstnanců se střídají v práci na stejném pracovišti v navazujících směnách během 24 hodin po sobě jdoucích (tedy nikoliv vždy v rámci jednoho kalendářního dne), nebo na tomto pracovišti pracují souběžně maximálně po dobu 1 hodiny. Ke vzájemnému střídání dojde i tehdy, pokud jsou skupiny zaměstnanců velikostně rozdílné.

Příklad:

V hotelových restauracích je běžné, že v ranní (snídaňové) směně pracuje zaměstnanců méně, než ve směně odpolední, ve které je zahrnuta obsluha obědu a večere. Ranní směna má například 5 číšníků a směna odpolední 15. Přesto se jedná o vzájemné střídání.

9. Pokud by však zaměstnanci na pracovišti společně pracovali déle než jednu hodinu, u vzájemné střídání a tudíž ani o dvou- či třísměnný nebo nepřetržitý provoz by se nejednalo.

Příklad:

Každý den se dvě skupiny zaměstnanců na stejném pracovišti střídají ve směnách. První skupina pracuje v ranní směně od 6.00 do 14.30 hodin, druhá skupina pracuje v odpolední směně od 13.00 do 21.30 hodin. Každé dva týdny se směny vymění, takže první skupina pracuje v odpolední směně a druhá skupina v ranní směně, atd. Podmínka pravidelného střídání je splněna. Nicméně protože souběžný výkon práce trvá déle než jednu hodinu (od 13.00 do 14.30 hodin), nejedná se o vzájemné střídání a takový režim není považován za dvousměnný pracovní režim. Stanovená týdenní pracovní doba obou skupin zaměstnanců proto činí 40 hodin týdně (nikoliv 38,75 hodiny týdně, jako by tomu bylo ve dvousměnném režimu). Za dvousměnný pracovní režim by byl považován například takový rozvrh, kdy by se zaměstnanci pravidelně střídali ve směnách od 6.00 do 14.00 hodin a od 13.00 do 21.00 hodin.

Definice práce přesčas

10. Práci přesčas je práce, která překročí stanovenou týdenní pracovní dobu a je vykonávána zaměstnancem mimo předem stanovený rozvrh směn:

- na základě nařízení zaměstnavatele (nadřízeného zaměstnance) daného předem, nebo
- se souhlasem zaměstnavatele (nadřízeného zaměstnance).

11. Z výše uvedené definice vyplývá, že práci přesčas není automaticky jakákoliv práce pro zaměstnavatele mimo předem stanovenou pracovní dobu (například práce nad rámec stanovené pracovní doby proti vůli zaměstnavatele), ale pouze práce, kterou zaměstnavatel nad rámec stanovené týdenní pracovní doby nařídil jako přesčas, nebo ke které zaměstnanec obdržel zaměstnavatelův souhlas (tj. zaměstnavatel a zaměstnanec se na přesčas dohodli, a to i mlčky). Práce přesčas nemůže být předmětem rozvrhu směn, a to ani za předpokladu, že je naplánovaná. Pokud zaměstnanec požádá o práci mimo svoji stanovenou pracovní dobu výměnou za pracovní volno, tj. napracovává si volno, taková práce se za přesčas nepovažuje.

Práce přesčas při kratší pracovní době

12. Při kratší pracovní době je práce přesčas posuzována odlišně. Práci přesčas se rozumí až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, tj. 40 hodin týdně. Výkon práce přesčas navíc nelze zaměstnanci s kratší pracovní dobou nařídít, ale zaměstnavatel se s ním vždy musí dohodnout. Zaměstnanec tedy může po vzájemné dohodě se zaměstnavatelem vykonávat práci nad rámec sjednané kratší pracovní doby, ale příplatek za práci přesčas mu bude náležet teprve za vykonanou práci nad rámec stanovené týdenní pracovní doby. Tímto opatřením je zajištěna podmínka rovného zacházení ve vztahu k zaměstnancům pracujícím po celou stanovenou týdenní pracovní dobu.

Příklad:

Zaměstnanec pracující v privátní sféře má sjednanou kratší pracovní dobu v rozsahu 20 hodin týdně. Práce v rozmezí od 0 do 20 hodin je prací v rámci kratší pracovní doby, zaměstnanec je povinen ji konat a náleží mu za ni pouze mzda. Práce od 20 do 40 hodin je prací v rámci stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnanec není povinen ji konat (tj. zaměstnavatel mu ji nemůže nařídít, je možné se jen dohodnout) a náleží mu za ni pouze mzda. Práce nad 40 hodin týdně je prací přesčas, zaměstnanec není povinen ji konat (tj. zaměstnavatel mu ji nemůže nařídít, je možné se jen dohodnout) a zaměstnanci náleží mzda a příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělků za práci přesčas.

Definice noční práce a zaměstnanců pracujících v noci

13. Noční prací je jakákoliv práce vykonávaná v noční době, která je definována jako doba mezi 22.00 a 6.00 hodinou.

14. Za zaměstnance pracujícího v noci je dlouhodobě považován zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny za své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Předchozí právní úprava však blíže nespecifikovala termín „pravidelně“, takže byl vykládán různě (např. 1x týdně, 1x měsíčně atd.). Vzhledem ke specifickým povinnostem, které má zaměstnavatel vůči zaměstnancům pracujícím v noci (§ 94), novela zákoníku práce zpřesnila tuto definici tak, že za zaměstnance pracujícího v noci se považuje pouze zaměstnanec, který odpracuje v noční době nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období nejdéle 26 po sobě jdoucích týdnů.

15. Zaměstnavatelé často zaměňují „noční práci“ a „zaměstnance pracující v noci“ a mylně se domnívají, že pouze zaměstnanci pracující v noci mají právo na příplatek za práci v noci. Ale i zaměstnanec, který nikdy nepracoval v noční směně, jen při jedné příležitosti potřeboval dokončit práci po 22.00 hodině, má nárok na tento příplatek. Rozdíl mezi zaměstnanci pouze příležitostně vykonávajícími noční práci a „zaměstnanci pracujícími v noci“ spočívá v tom, že vůči druhé skupině zákoník práce stanoví zaměstnavatelům v § 94 zvláštní povinnosti.

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

16. Pokud zaměstnavatel rozvrhuje zaměstnanci na každý týden celou stanovenou týdenní pracovní dobu, případně celou sjednanou kratší pracovní dobu, jedná se

o rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Dle rozvrhu má zaměstnanec odpracovat každý týden stejný počet hodin. Tedy například zaměstnavatel rozvrhuje zaměstnancům v jednosměnném pracovním režimu na každý týden 40 hodin práce, ve třisměnném pracovním režimu na každý týden 37,5 hodiny práce a zaměstnancům s „polovičním úvazkem“ (tj. kratší pracovní dobou) na každý týden 20 hodin práce.

Příklad:

Od pondělí do pátku 9.00 až 17.30 hodin nebo od úterý do soboty 7.30 až 16.00 hodin (tedy každý den 8 hodin). Vzhledem k tomu, že novela zákoníku práce prodloužila maximální délku směny u rovnoměrného rozvržení pracovní doby z 9 na 12 hodin, jsou možné i jiné kombinace, např. od pondělí do středy 11 hodinové směny 9.00 až 20.30 hodin a ve čtvrtek směna 7 hodinová od 8.00 do 15.30 hodin, vše počítáno s přestávkou na jídlo a oddech).

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

17. Pokud zaměstnavatel nerozvrhuje zaměstnanci stanovenou týdenní pracovní dobu, případně sjednanou kratší pracovní dobu, rovnoměrně na jednotlivé týdny, jedná se o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Zaměstnavatel rozvrhuje na každý týden pracovní dobu v jiné délce podle svých provozních potřeb. Musí však rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, případně kratší pracovní dobu, v průměru na vyrovnávací období, které trvá nejvýše 26 týdnů. Zaměstnavatel, na jehož pracovišti působí odborová organizace, má v tomto ohledu výhodnější postavení, protože může s odborovou organizací v kolektivní smlouvě sjednat vyrovnávací období pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu až 52 týdnů.

Příklad:

Vyrovnávací období je 6 týdnů, stanovená týdenní pracovní doba je 40 hodin týdně. Na první týden zaměstnavatel rozvrhl 33 hodin, na druhý týden 35 hodin, 40 hodin v třetím a čtvrtém týdnu, 20 hodin v pátém týdnu a 72 hodin v šestém týdnu. Celková pracovní doba za vyrovnávací období je 240 hodin ($33 + 35 + 40 + 40 + 20 + 72$). V průměru má tedy zaměstnanec na šestitýdenní vyrovnávací období rozvrženou stanovenou týdenní pracovní dobu (40 hodin $\times$ 6 týdnů = 240 hodin). Podmínky stanovené zákoníkem práce jsou splněny.

18. Pracovní doba rozvržená na vyrovnávací období nesmí nikdy v průměru přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, případně sjednanou kratší pracovní dobu. Pokud by zaměstnavatel na vyrovnávací období rozvrhl hodin naopak méně, jednalo by se o překážky v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnancům by za nerozvrženou dobu náležela náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 až 100 % průměrného výdělku.

19. Kromě rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení zákoník práce dříve obsahoval ještě jinou úpravu pracovní doby (dříve § 84a), novela zákoníku práce však tento institut zrušila. Vzhledem k vyšší flexibilitě rovnoměrného rozvržení pracovní doby se totiž stal nadbytečným.

Evropská úprava

20. Směrnice 2003/88/ES v čl. 2 bodě 3 definuje noční dobu, jíž je doba v délce nejméně sedmi hodin, vymezená vnitrostátními předpisy, která ve všech případech musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní. Česká právní úprava splňuje obě podmínky a v případě podmínky délky doby nejméně sedmi hodin jde nad tento rámec, když noční dobu stanoví na dobu od 22.00 do 6.00 hodin, tj. na osm hodin.

21. Čl. 2 bod 5 českého překladu směrnice 2003/88/ES použil v rámci definice „práce na směny“ termín „turnus“, který však blíže nespecifikuje. I když tento termín zákoník práce do svého textu nepřevzal, je často používán ve vnitřních předpisech zaměstnavatelů, v kolektivních smlouvách apod., což v rámci rozvrhování pracovní doby může způsobovat výkladové problémy. Někdy je tento termín vykládán tak, že jde o časový úsek, který zahrnuje dvě nebo více částí téže směny. Za turnus však např. u linkové dopravy může být považován i schválený rozvrh směn včetně doby čekání mezi ukončením jednoho a započítím příštího spoje.

22. Na místo vyrovnávacího období, používaného zákoníkem práce, český překlad směrnice operuje s termínem referenční období. Maximální délku referenčního období směrnice stanoví v měsících (6 měsíců, resp. 12 měsíců, pokud je tak sjednáno v kolektivní smlouvě). Zákoník práce oproti tomu určuje délku vyrovnávacího období v týdnech (nejvýše 26 týdnů, resp. 52 týdnů v případě, že je tak sjednáno v kolektivní smlouvě). Tato odchylka má praktické příčiny, protože výchozím bodem české právní úpravy pracovní doby je stanovená týdenní pracovní doba, jejíž dodržování se v měsíčních obdobích obtížně posuzuje.

23. V současné době se ve druhé fázi konzultací projednávají změny Směrnice 2003/88/ES, které mají zohlednit jak zájem zaměstnanců, tak i přispět ke zvýšení konkurenceschopnosti společností zaměstnavatelů. Zejména se uvažuje o (i) výslovné úpravě pracovní pohotovosti ve směrnici (která by se na pracovišti vždy / mimo pracoviště při výkonu práce považovala za pracovní dobu), (ii) zvýšení časového limitu, ve kterém musí být nahrazena zkrácená doba odpočinku (například zkrácení denního odpočinku z 12 na 8 hodin by nemuselo být kompenzováno už následující den), (iii) prodloužení vyrovnávacího období u nerovnoměrného rozvrhování / pružné pracovní doby / konta pracovní doby / práce přesčas až na 12 měsíců i bez sjednání v kolektivní smlouvě. Diskutována je i možnost zvýšení maximálního limitu týdenní pracovní doby.

24. Bližší informace o plánovaných změnách a procesu jejich projednávání lze nalézt na: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205> (tyto stránky jsou bohužel k dispozici jen v anglickém jazyce).

Judikatura:

I. Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, o některých aspektech úpravy pracovní doby, musí být vykládána v tom smyslu, že je třeba považovat pracovní pohotovost („Bereitschaftsdienst“), jíž lékař vykonává podle režimu fyzické přítomnosti v nemocnici, v plném rozsahu za pracovní dobu ve smyslu této směrnice, i když je dovoleno, aby zúčastněná osoba odpočívala na pracovišti během doby, kdy nejsou její služby vyžadovány, s cílem, že tato směrnice brání právní úpravě členského státu, která kvalifikuje doby nečinnosti pracovníka v rámci takového pracovní pohotovosti jako doby odpočinku.

II. Směrnice 93/104 musí být rovněž vykládána v tom smyslu, že:

- za takových okolností, jako jsou okolnosti v původním řízení, brání právní úpravě členského státu, jež jde-li o pracovní pohotovost vykonávanou podle režimu fyzické přítomnosti v nemocnici, umožňuje v odpovídajícím případě prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo podnikové dohody založené na takové kolektivní smlouvě poskytnout náhradu pouze za doby pohotovosti, během nichž pracovník skutečně vykonával pracovní činnost,
- aby spadala pod ustanovení čl. 17 odst. 2 bodu 2.1 písm. c) bodu i) této směrnice upravující odchylky, zkrácení doby denního odpočinku po dobu 11 po sobě jdoucích hodin kvůli výkonu pracovní pohotovosti, která se přidává k běžné pracovní době, je podmíněno tím, že dotčeným pracovníkům jsou poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku v době bezprostředně následující po příslušné pracovní době,
- mimoto takovéto zkrácení doby denního odpočinku nemůže v žádném případě přesáhnout maximální délku týdenní pracovní doby stanovenou v článku 6 výše zmíněné směrnice.

(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 9. 9. 2003 ve věci C-151/02, Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, celexové č. 62002CJ0151, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Článek 6 bod 2 směrnice 93/104 je třeba vykládat tak, že za okolností takových, jaké jsou dány v původním řízení, brání právní úpravě členského státu, jejímž účinkem je, pokud jde o dobu pracovní pohotovosti na pracovišti („Arbeitsbereitschaft“), kterou zajišťují pracovníci zdravotnické záchranné služby v rámci záchranné lékařské služby první pomoci u organizace, jakou je Deutsches Rotes Kreuz, že umožňuje, případně i prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo podnikové dohody uzavřené na základě takové kolektivní smlouvy, překročení maximální týdenní pracovní doby v délce 48 hodin stanovené tímto ustanovením; uvedené ustanovení splňuje všechny podmínky požadované k tomu, aby zakládalo přímý účinek **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 5. 10. 2004 ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, Bernhard Pfeiffer a další v. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, celexové č. 62001CJ0397, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, o některých aspektech úpravy pracovní doby, musí být vykládána v tom smyslu, že brání právní úpravě členského státu, která, pokud jde o pohotovostní službu vykonávanou pracovníky některých sociálních a zdravotnicko-sociálních zařízení v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti, stanoví pro potřeby výpočtu skutečné pracovní doby takový systém rovnocennosti, jaký je předmětem věci v původním řízení, pokud není zajištěno dodržení veškerých minimálních požadavků stanovených uvedenou směrnicí s cílem účinně chránit bezpečnost a zdraví pracovníků.

V případě, že vnitrostátní právní úprava stanoví, zejména pro maximální týdenní pracovní dobu, maximální délku, která je pro pracovníky příznivější, jsou limity nebo maximálními délkami relevantními pro účely zjištění, zda jsou dodržována ochranná pravidla stanovená uvedenou směrnicí, výhradně limity nebo maximální délky, které stanoví uvedená směrnice. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 1. 12. 2005 ve věci C-14/04, Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, celexové č. 62004CJ0014, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000, jakož i směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby, musí být vykládány v tom smyslu, že:

- brání právní úpravě členského státu, podle níž pracovní pohotovost, kterou lékař vykonává v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti, ale během které nevykonává žádnou skutečnou činnost, není považována v plném rozsahu za „pracovní dobu“ ve smyslu uvedených směrnic,
- nebrání tomu, aby členský stát uplatňoval právní úpravu, která, pro účely odměňování pracovníka a pokud jde o pracovní pohotovost vykonávanou tímto pracovníkem na jeho pracovišti, zohledňuje odlišné období, během nichž je skutečně vykonávána práce, a období, během nichž

k výkonu skutečné práce nedojde, za předpokladu, že takový režim plně zaručuje užitečný účinek práv, která pracovníkům přiznávají uvedené směrnice za účelem účinné ochrany jejich zdraví a bezpečnosti.

(Usnesení Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 7. 2007 ve věci C-437/05, Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, celexové č. 62005CO0437, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Související ustanovení:

§ 79 – stanovená týdenní pracovní doba, § 80 – kratší pracovní doba, § 90 – nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, § 92 – nepřetržitý odpočinek v týdnu, § 93 – práce přesčas, § 94 – noční práce, § 95 – pracovní pohotovost, § 114 – mzda nebo náhradní volno za práci přesčas, § 116 – mzda za noční práci, § 140 – odměna za pracovní pohotovost, § 208 – jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele, § 209 – částečná nezaměstnanost, § 350a – definice týdne

Související předpisy:

čl. 28 Listiny základních práv a svobod

Předpisy práva Evropských společenství:

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby

§ 79

Stanovená týdenní pracovní doba

(1)* Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.

(2) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců

- a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
- b) s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
- c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.

(3) Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v odstavcích 1 a 2 může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle věty první nesmí však provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3.

K § 79

Stanovená týdenní pracovní doba

1. Běžná stanovená týdenní pracovní doba, kterou zaměstnavatel rozvrhuje zaměstnancům v rozpisu směn, činí 40 hodin týdně. Toto ustanovení je kogentní a novela zákoníku práce chtěla tuto jeho povahu dále zdůraznit výměnou slovního spojení „nesmí překročit“ za „činí“.

2. Pro určité skupiny zaměstnanců, kteří pracují v méně příznivých podmínkách, zákoník práce určuje kratší délku stanovené týdenní pracovní doby:

- 38,75 hodiny pro zaměstnance pracující v dvousměnném provozu,
- 37,5 hodiny pro zaměstnance pracující v třisměnném nebo nepřetržitém provozu a některé zaměstnance pracující v podzemí.

3. Pokud by zaměstnavatel jednotlivým zaměstnancům nestanovil pracovní dobu podle režimu jejich práce, hrozila by mu sankce ze strany inspekce práce do výše 2 000 000 Kč.

4. Stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnavatel nemůže překročit. Ustanovení § 34b mu dále výslovně stanoví povinnost práci zaměstnancům v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby přidělovat. Hromadně snížit pracovní dobu určité skupině zaměstnanců proto zaměstnavatelé mimo veřejný sektor sice mohou, ovšem jedině bez snížení jejich mzdy. V takovém případě se jedná o „zkrácenou pracovní dobu“, kterou může zaměstnavatel buď sjednat v kolektivní smlouvě, nebo stanovit ve vnitřním předpise (např. 37 hodin oproti běžným 40 hodinám). Zaměstnavatelé veřejného sektoru takovéto zkrácení provést nesmí.

5. Zkrácená pracovní doba ovšem nesmí být zaměňována s druhou možností snížení stanovené týdenní pracovní doby, tedy s individuální „kratší pracovní dobou“ (v praxi často nazývána „prací na částečný úvazek“). Kratší pracovní dobu lze zavést jedině dohodou s konkrétním zaměstnancem a mzda je v těchto případech poměrně snížena.

Příklad:

Zaměstnavatel má zaměstnance pracující v nepřetržitém pracovním režimu. Pokud by nebyla dohodnuta v kolektivní smlouvě (nebo stanovena ve vnitřním předpisu) zkrácená týdenní pracovní doba, tito zaměstnanci mohou pracovat maximálně 37,5 hodiny týdně (bez přesčasů). Zaměstnavatel má rovněž pomocný personál – administrativní pracovníky – pracující v jednosměnném pracovním režimu. Pokud nebylo dohodnuto v kolektivní smlouvě (nebo stanoveno vnitřním předpisem) zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, tito zaměstnanci budou pracovat plnou týdenní pracovní dobu – 40 hodin. To znamená, že zaměstnanci na jednom pracovišti mohou mít odlišnou stanovenou týdenní pracovní dobu.

Související ustanovení:

§ 34b – povinnost přidělovat zaměstnancům práci, § 80 – kratší pracovní doba, § 93 – práce přesčas, § 109 odst. 3 – zaměstnavatelé ve veřejném sektoru, § 350a – definice týdne

Související předpisy:

§ 15 odst. 1 písm. a), § 28 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Předpisy práva Evropských společenství:

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby

§ 79a*

U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

K § 79a

Limity pracovní doby mladistvých

1. Délka směny mladistvého (zaměstnanec mladší 18 let) nesmí překročit 8 hodin denně. Vzhledem k tomu, že § 245 odst. 1 zakazuje zaměstnávat mladistvé prací přesčas, platí osmihodinový limit i pro pracovní dobu mladistvého zaměstnance, tj. nesmí nikdy odpracovat více hodin za den, a to ani na základě dohody. Za porušení těchto povinností zaměstnavateli hrozí sankce ze strany inspekce práce do výše 2 000 000 Kč.

2. Pokud mladistvý zaměstnanec pracuje ve více základních pracovněprávních vztazích (tedy nejen u jednoho zaměstnavatele, ale i u více zaměstnavatelů, a nejen na základě pracovní smlouvy, ale i na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce), nesmí jeho pracovní doba překročit 40 hodin týdně. V praxi zaměstnavatelé tuto skutečnost kontrolují tak, že stanoví mladistvému zaměstnanci povinnost je informovat o jiných základních pracovněprávních vztazích, a pokud žádné nemá, učinit o této skutečnosti písemné prohlášení.

Související ustanovení:

§ 3 – základní pracovněprávní vztahy, § 245 odst. 1 – pracovní doba mladistvých, § 350 odst. 2 – definice mladistvého zaměstnance, § 350a – definice týdne

Související předpisy:

§ 15 odst. 1 písm. a) a r), § 28 odst. 1 písm. a) a r) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Předpisy práva Evropských společenství:

Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků

§ 80

Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

K § 80

Kratší pracovní doba

1. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout (obvykle v pracovní smlouvě, nebo v jejím dodatku, či v jakékoliv individuální smlouvě), že zaměstnanec bude vykonávat práci v kratší pracovní době (v praxi často označováno jako „práce na částečný úvazek“). Kratší pracovní době pak bude odpovídat i mzda či plat zaměstnance, např. za 50 % stanovené týdenní pracovní doby 50 % běžné mzdy nebo platu. Novela zákoníku práce zpřesnila toto ustanovení tím, že umožnila pouze individuální dohodu o kratší pracovní době, nikoliv již dohodu v kolektivní smlouvě. Ačkoliv zákoník práce nestanoví její písemnou formu, lze ji v praxi bezesporu doporučit.

2. Na kratší pracovní dobu nemá zaměstnanec automaticky nárok. Bude vždy záležet na zaměstnavateli, zda bude s požadovanou kratší pracovní dobou souhlasit.

Výjimka platí pro určité skupiny chráněných zaměstnanců, jako jsou těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnanci pečující o dítě mladší 15 let nebo závislou osobu, jejichž žádost o kratší pracovní dobu může zaměstnavatel odmítnout pouze z vážných provozních důvodů.

3. Na druhou stranu ani zaměstnavatel nemůže jednostranně rozhodnout o zavedení kratší pracovní doby. Takovéto pokusy byly činěny během ekonomické krize, kdy zaměstnavatelé pro zaměstnance neměli dostatek práce. Pokud zaměstnanec s kratší pracovní dobou nesouhlasí, je zaměstnavatel povinen mu přidělovat práci ve stanovené týdenní pracovní době. Jestliže zaměstnavatel práci nemá, jedná se o překážku v práci na jeho straně ve smyslu § 208 nebo 209 zákoníku práce a zaměstnanci během těchto překážek náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 až 100 % průměrného výdělku.

Související ustanovení:

§ 34b – povinnost přidělovat zaměstnancům práci, § 79 – stanovená týdenní pracovní doba, § 208 – jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele, § 209 – částečná nezaměstnanost, § 241 odst. 2 – kratší pracovní doba chráněných zaměstnanců

Předpisy práva Evropských společenství:

Směrnice Rady 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

HLAVA II

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Díl 1

Základní ustanovení

§ 81

(Rozvržení pracovní doby)

- (1) Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.**
- (2) Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.**
- (3) Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.**

Rozvržení pracovní doby – právo zaměstnavatele

1. Rozvržení pracovní doby je výhradní právo a odpovědnost zaměstnavatele – s výjimkou zaměstnanců, kteří ve smyslu § 317 zákoníku práce nepracují na pracovišti zaměstnavatele. Záleží tedy pouze na zaměstnavateli, zda pracovní doba bude rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně, jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude pracovní režim, kdy bude stanoven počátek a konec pracovních směn, jaký bude nepřetržitý odpočinek mezi směnami a v týdnu atd. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, musí zaměstnavatel ve smyslu § 99 o rozvržení pracovní doby rozhodnout po projednání s příslušným odborovým orgánem. Zaměstnavatel, u kterého odborová organizace nepůsobí, rozhoduje o rozvržení týdenní pracovní doby samostatně.

2. Toto však neplatí, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem na rozvržení pracovní doby, popřípadě na stanovené týdenní pracovní době či jiných podmínkách, dohodne v pracovní či jiné smlouvě. Tuto skutečnost potvrdil i Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1395/2010 ze dne 10. 5. 2011, kdy sice pravomoc zaměstnavatele rozvrhnout týdenní pracovní dobu tím, že stanoví začátek a konec pracovní doby, rozvrh směn, pracovní režim, nepřetržitý odpočinek mezi směnami atd. nezpochybnil, ale jednoznačně stanovil, že podmínky o pracovní době sjednané mezi stranami v pracovní smlouvě nelze měnit jednostranně, a to ani s ohledem na ustanovení zákoníku práce – takováto změna je možná pouze na základě dohody účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek.

3. Rozvrhovat pracovní dobu je nejen právem, ale zároveň i povinností zaměstnavatele (s výjimkou zaměstnanců pracujících mimo pracoviště zaměstnavatele podle § 213). Pokud by tak neučinil, hrozila by mu sankce ze strany inspekce práce do výše 2 000 000 Kč.

Podmínky rozvrhování pracovní doby

4. Pracovní dobu má zaměstnavatel zpravidla rozvrhnout do pětidenního pracovního týdne. Pokud však zaměstnavatelovy provozní potřeby vyžadují rozvržení pracovní doby do čtyřdenního či šestidenního pracovního týdne, zákoník práce ho nelimituje. Při tomto rozvrhování však musí zaměstnavatel vždy dodržet nepřetržitý odpočinek v týdnu ve smyslu § 92 zákoníku práce a zároveň pracovní dobu rozvrhovat takovým způsobem, aby nebyla v rozporu s hledisky bezpečné a zdravé neohrožující práce. To znamená, že zaměstnavatel musí vždy přihlédnout k povaze vykonávané práce a rozvrh připravovat tak, aby například vzhledem k únavě zaměstnance nedošlo ke zvýšení rizika pracovních úrazů.

5. Zaměstnavatel je dále ve smyslu § 241 povinen přihlédnout při zařazování zaměstnanců do směn také k potřebám zaměstnanců pečujících o děti, jinak mu hrozí sankce ze strany inspekce práce do výše 300 000 Kč.

Informování zaměstnanců o rozvržení pracovní doby

6. Ve smyslu § 37 odst. 1 písm. e) musí zaměstnavatel písemně informovat zaměstnance o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, pokud tyto údaje neobsahuje pracovní

smlouva. Zaměstnavatelé často za účelem snížení administrativy volí na místo jednostranné informace zaměstnavatele ve smyslu § 37 uvedení těchto informací přímo v pracovní smlouvě. V takovémto případě si však musí dát pozor na výše uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1395/2010 ze dne 10. 5. 2011, dle kterého je jakákoliv změna ujednání o pracovní době možná pouze na základě dohody obou smluvních stran. Zaměstnavatelé tak riskují, že s jiným rozvržením zaměstnanec nebude souhlasit. Z praktických důvodů lze proto doporučit, aby informace o týdenní pracovní době a jejím rozvržení byla činěna ze strany zaměstnavatele pouze jednostrannou písemnou informací.

Povinnost zaměstnance být na pracovišti

7. V okamžiku, kdy je znám začátek a konec směn, je povinností zaměstnance být na začátku směny přítomen na svém pracovišti připraven konat práci, a opustit je až po konci směny. Z tohoto ustanovení jednoznačně vyplývá, že převlékání do pracovního oblečení, očista a jiné činnosti před a po výkonu práce se do pracovní doby nezahrnují, takže tyto činnosti je zaměstnanec povinen vykonat před začátkem a po skončení své směny.

8. Některé kolektivní smlouvy obsahují ujednání, že doba na převlečení a umytí je v určitém rozsahu zahrnuta do pracovní doby. V takovémto případě může tyto činnosti zaměstnanec učinit po začátku směny a před jejím skončením.

9. Povinnosti zaměstnance být na začátku směny na pracovišti a opustit ho až po skončení směny odpovídá povinnost zaměstnavatele zaměstnanci v rozvržené pracovní době přidělovat práci. Pokud tuto povinnost zaměstnavatel nesplní, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 nebo 209 zákoníku práce a zaměstnanci během těchto překážek přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 až 100 % průměrného výdělku.

Judikatura:

I. Zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou v pracovní smlouvě dohodnout v rámci dalších podmínek, na kterých mají zájem (srov. § 29 odst. 2 zák. práce), i bližší vymezení pracovní doby. Tyto další dohodnuté podmínky zaměstnavatel (ani zaměstnanec) není oprávněn jednostranně měnit; jejich změna je možná pouze dohodou účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek ve smyslu ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce.

II. Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem v pracovní smlouvě, že mu rozvrhne pracovní dobu kupř. na třísměnný provoz, nic to nemění na jeho oprávnění podle ustanovení § 84 odst. 1 zák. práce rozvrhnout pracovní dobu; zaměstnavatel se dotčeným ujednáním pouze zavázal, že v konkrétním případě bude pracovní dobu rozvrhovat určitým způsobem. (**NS 21 Cdo 1395/2010**)

Související ustanovení:

§ 34b – povinnost přidělovat zaměstnancům práci, § 37 – informování o obsahu pracovního poměru, § 90 – nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, § 92 – nepřetržitý odpočinek v týdnu, § 99 – projednání hromadných opatření týkajících se pracovní doby, § 208 až 209 – překážky na straně zaměstnavatele, § 241 – zvláštní povinnost zaměstnavatele při zařazování do směn, § 317 – zaměstnanci pracující mimo pracoviště zaměstnavatele, § 350a – definice týdně

Související předpisy:

§ 15 odst. 1 písm. d) a e), § 28 odst. 1 písm. d) a e) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

nadpis vypuštěn**§ 82****zrušen****§ 83****(Maximální délka směny)**

Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

K § 83**Maximální délka směny**

1. Délka směny nesmí v žádném případě přesáhnout 12 hodin, ať již je rozvržení pracovní doby rovnoměrné či nerovnoměrné a pracovní režim jedno- či vícesměnný. Směna je definována jako část týdenní pracovní doby (bez práce přesčas), kterou musí zaměstnanec odpracovat na základě rozvrhu pracovní doby, který je předem určen zaměstnavatelem. V praxi se často zaměňují pojmy pracovní doba a směna. Jedná se však o dva rozdílné instituty – směnou je pouze to, co měl zaměstnanec rozvrhnuto, pracovní dobou je vše, co zaměstnanec odpracoval (tedy včetně práce přesčas).

2. Z důvodu zvýšení flexibility pro zaměstnavatele novela zákoníku práce zrušila maximální délku směny 9 hodin u rovnoměrného rozvržení pracovní doby a sjednotila limit délky směny na 12 hodin pro všechna rozvržení pracovní doby. Zároveň zrušila jinou úpravu pracovní doby (původně § 84a), protože se stala výše uvedenou změnou nadbytečnou. Záleží tedy na zaměstnavateli, jakou délku směn zaměstnanci stanoví – může se jednat o tradičních 8 hodin od pondělí do pátku, čtyři směny po 10 hodinách či tři 12hodinové a jednu 4hodinovou směnu (tzv. stlačený týden), ale i například o kombinaci dlouhých a krátkých směn 12, 8, 12, 8 hodin či jiné kombinace.

3. Pokud by zaměstnavatel porušil svou povinnost dodržet maximální délku směny, hrozila by mu sankce ze strany inspekce práce do výše 2 000 000 Kč.

Související ustanovení:

§ 78 odst. 1 písm. c) – definice směny, § 78 odst. 1 písm. l) a m) – definice rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení

Související předpisy:

§ 15 odst. 1 písm. a), § 28 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, – nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, – nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky Hasičského záchranného sboru podniku

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

K § 84

Rozvrh týdenní pracovní doby

1. Zaměstnavatel je, bez ohledu na způsob rozvržení pracovní doby, povinen včas připravit písemné rozvrhy (tj. ve které dny budou zaměstnanci pracovat a v jaký čas jim budou směny začínat a končit) pro celé období, na které je pracovní doba rozvržena. Tato povinnost se po novele zákoníku práce už netýká pouze nerovnoměrně rozvržené pracovní doby, ale i pracovní doby rovnoměrně rozvržené.

2. Pokud by zaměstnavatel porušil svou povinnost připravit písemné rozvrhy pracovní doby, vystavil by se riziku sankce ze strany inspekce práce až do výše 2 000 000 Kč.

Seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby

3. Všichni zaměstnanci, bez ohledu na rozvržení pracovní doby (tedy i zaměstnanci s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou), musí být od 1. 1. 2012 seznámeni s rozvrhem týdenní pracovní doby nejméně dva týdny před začátkem období nebo před začátkem jakékoliv změny. Výjimka platí pro zaměstnance pracující v kontu pracovní doby, kteří s rozvrhem musí být seznámeni jen jeden týden před začátkem konta nebo před začátkem jakékoliv změny. V obou případech může být doba seznamování zkrácena dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (viz dále).

Příklad:

Pokud vyrovnávací období 26 týdnů začíná 1. ledna, zaměstnanec musí obdržet písemný rozvrh týdenní pracovní doby pro celé vyrovnávací období nejpozději 18. prosince – za předpokladu, že se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na kratším období seznámení.

4. Kromě seznámení s rozvržením pracovní doby i v případě rovnoměrného rozvržení novela zákoníku práce zaměstnavatelům přinesla ještě další povinnost, a to zaměstnance informovat o změně rozvrhu ve stejném časovém období jako při jeho zavedení. Toto ustanovení tedy odstranilo původní nejasnost, zda a kdy je zaměstnavatel tyto zaměstnance povinen informovat o změně rozvrhu.

Příklad:

Pokud zaměstnavatel potřebuje rozvrh týdenní pracovní doby změnit od 1. 4., musí zaměstnancům tento změněný rozvrh předložit nejpozději do 17. 3. – za předpokladu, že se se zaměstnancem nedohodl na kratším období seznámení.

5. Dále novela zrušila zákaz u kont pracovní doby provést změnu rozvrhu tak, aby zahrnovala období kratší než čtyři týdny po sobě jdoucí.

6. Pokud by zaměstnavatel porušil svou povinnost ve stanoveném časovém období seznámit zaměstnance s rozvrhem pracovní doby nebo se změnou rozvrhu pracovní doby, hrozila by mu sankce ze strany inspekce práce do výše 2 000 000 Kč.

Dohoda o jiném termínu seznamování

7. Zaměstnavatel se může dohodnout se zaměstnancem na jiném čase seznamování s rozvrhem pracovní doby (tj. dokonce i na méně než dvou týdnech před začátkem rozvrhu / jednom týdnem před začátkem konta pracovní doby).

8. Zaměstnavatelé by se tedy měli zamyslet, jakou flexibilitu u zaměstnanců ohledně změn v rozvrhu potřebují. V případě, že jim z provozního hlediska poměrně dlouhé dvoutýdenní období (týdenní období u konta) na seznámení se změnou rozvrhu nevyhovuje, měli by si se zaměstnancem sjednat období kratší. Toto ujednání se může vztahovat pouze na změny rozvrhu s tím, že dvoutýdenní (týdenní u konta) seznámení před začátkem období zůstane zachováno, nebo i na samotné seznámení. Bude tedy záležet vždy na potřebě zaměstnavatele a vůli zaměstnance se se zaměstnavatelem dohodnout. Lze doporučit uzavření dohody o kratší době seznamování v písemné formě, tak aby bylo prokazatelné, na jakých lhůtách se skutečně strany dohodly.

Související ustanovení:

§ 86 až 87 – konto pracovní doby, § 350a – definice týdne

Související předpisy:

§ 15 odst. 1 písm. b) a § 28 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

§ 84a

zrušen

Díl 2

Pružné rozvržení pracovní doby

§ 85

(1) Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.

(2) V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti.

(3) V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

(4)* Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m).

(5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní

- a) při pracovní cestě zaměstnance,**
- b) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, a**
- c) v dalších případech určených zaměstnavatelem.**

(6) V případech uvedených v odstavci 5 platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

K § 85

Pružná pracovní doba

1. Pružná pracovní doba je flexibilním způsobem rozvržení pracovní doby. Její zavedení a podmínky mohou být obsaženy ve vnitřním předpise zaměstnavatele (pracovním řádu), upraveny v kolektivní smlouvě, popřípadě sjednány se zaměstnancem v pracovní či jiné smlouvě nebo uvedeny v písemné informaci o obsahu pracovního poměru.

2. Pružná pracovní doba zahrnuje dva úseky: základní pracovní dobu, během které musí zaměstnanec konat práci (tzn. být vždy na začátku základní pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z pracoviště až po jejím skončení), a volitelnou pracovní dobu, kdy povinnost zaměstnance konat práci není (zaměstnanec si sám volí, kdy v rámci volitelné pracovní doby bude práci vykonávat). O rozsahu obou úseků rozhoduje zaměstnavatel.

3. Původní úprava pružné pracovní doby vyžadovala, aby mezi dva úseky volitelné pracovní doby byl vždy vložen jeden úsek základní pracovní doby (umožňovala tedy pouze kombinaci volitelná – základní – volitelná). Novela zákoníku práce však přinesla v této oblasti výrazně vyšší míru flexibility a zaměstnavatelé nově mohou základní a volitelnou pracovní dobu volně rozvrhovat dle svých provozních potřeb. Například v některých dnech udělat kombinaci volitelná – základní – volitelná – základní, v některých dnech pak základní – volitelná, nebo naopak volitelná – základní atd. Při rozvrhování by zaměstnavatel měl samozřejmě přihlížet i ke sladování osobního a pracovního života svých zaměstnanců.

4. Maximální délka směny v rozsahu 12 hodin zůstává beze změny. Pokud by zaměstnavatel porušil svou povinnost dodržet maximální délku směny, hrozila by mu sankce ze strany inspekce práce do výše 2 000 000 Kč.

Vyrovnávací období při pružné pracovní době

5. Podstatnou změnou na základě novely zákoníku práce je délka vyrovnávacího období. Zatímco původní zákoník práce omezoval zaměstnavatele a stanovil jim maximálně čtyřtýdenní vyrovnávací období, novela velice flexibilně zaměstnavatelům období

rozšířila, kdy stanovila, že průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období 26 týdnů po sobě jdoucích a při sjednání v kolektivní smlouvě dokonce na 52 týdnů. Zaměstnavatele pravděpodobně takto dlouhé vyrovnávací období nevyužijí, protože by to znamenalo až přílišnou volnost pro zaměstnance, což by vedlo ke ztížené organizaci práce ze strany zaměstnavatele.

6. Pokud by zaměstnavatel porušil svou povinnost zajistit, aby byla průměrná pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období, vystavil by se riziku sankce ze strany inspekce práce až do výše 2 000 000 Kč.

Kdy se pružná pracovní doba nepoužije

7. V případech uvedených v § 85 odst. 5 se pružná pracovní doba neuplatní. Jedná se zejména o pracovní cesty, některé překážky v práci nebo případy, kdy tak stanoví zaměstnavatel. Pro tyto situace musí zaměstnavatel stanovit pracovní dobu pevnou, tj. vypracovat rozvrh stanovené týdenní pracovní doby do směn.

Příklad:

Základní pracovní doba – pondělí až pátek 10.00 až 15.00 hodin. Volitelná pracovní doba – pondělí až čtvrtek 6.00 až 10.00 a 15.00 až 22.00 hodin, pátek 6.00 až 10.00 hodin. Pevná pracovní doba pro případy, kdy nemůže být pružná pracovní doba uplatněna – pondělí až pátek 9.00 až 17.30 hodin.

Zrušení pružného rozvržení pracovní doby

8. Zaměstnavatelé by si měli v souvislosti s pružnou pracovní dobou uvědomit, že pokud pružnou pracovní dobu zavedou, nemohou ji pak následně zrušit nebo změnit jako sankci za porušení povinností zaměstnance. Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí ze dne 15. 4. 2010 sp. zn. 21 Cdo 1288/2009 výslovně stanovil, že ačkoliv není na zavedení pružné pracovní doby právní nárok a záleží výhradně na vůli zaměstnavatele, jakou formu pracovní doby pro své zaměstnance stanoví, není možné, aby zaměstnavatel tohoto svého práva zneužíval a měnil formu pracovní doby jako sankci za porušení povinností. Pokud by zaměstnanci v takovémto případě změnu formy pracovní doby nerespektovali, nedopustili by se tím porušení svých povinností.

9. Změna pružné pracovní doby je možná pouze za účelem dosažení smyslu sledovaného právní normou, tedy stanovení pracovní doby s ohledem na povahu práce, provozní podmínky zaměstnavatele, lepší využívání pracovní doby nebo uspokojování potřeb zaměstnance.

Judikatura:

Pokud cílem změny formy pracovní doby z pružné na pevnou provedené zaměstnavatelem nebylo dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, tj. stanovení pracovní doby s ohledem na povahu práce, kterou zaměstnanec vykonával, provozní podmínky zaměstnavatele, lepší využívání pracovní doby nebo uspokojování osobních potřeb zaměstnance, ale toto opatření bylo sankcí za porušení povinnosti („pracovní kázně“), kterého se měl zaměstnanec dopustit, je odůvodněn závěr, že když zaměstnanec tuto změnu nerespektoval, nešlo z jeho strany o porušení pracovní kázně, protože zaměstnavatel zneužil svého práva a uvedená změna byla z tohoto důvodu neplatná. (NS 21 Cdo 1288/2009)

Související ustanovení:

§ 37 – informování o obsahu pracovního poměru, § 97 – překážky v práci při pružném rozvržení pracovní doby, § 98 odst. 1 – práce přesčas při pružném rozvržení pracovní doby, § 350a – definice týdne

Související předpisy:

§ 15 odst. 1 písm. a) a b) a § 28 odst. 1 písm. a) a b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Díl 4

Konto pracovní doby

§ 86

(1) Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

(2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3.

(3)* Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4)* Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

K § 86

Pojem konta pracovní doby

1. Konto pracovní doby je specifické rozvržení pracovní doby, během kterého zaměstnanec nemá právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a po celou dobu je odměňován stálou (paušální) mzdou. Zaměstnanci je během konta přidělována práce podle potřeb zaměstnavatele a odpracovaná doba se mu společně s jeho dosaženou mzdou zúčtovává až po skončení sjednaného/stanoveného vyrovnávacího období. Z hlediska zaměstnavatele se jedná o nejvíce flexibilní formu rozvržení pracovní doby. Aby však dobře fungovala, je třeba důkladně nastavit pravidla jejího fungování a zaměstnance s nimi dostatečně seznámit.

2. Původně bylo konto pracovní doby definováno jako jiný způsob nerovnoměrného rozvržení. Vzhledem k tomu, že tento odkaz byl zavádějící, novela zákoníku práce ho již nepoužívá.

3. V poslední době se u některých zaměstnavatelů objevily snahy zavádět na základě individuální dohody se zaměstnanci jakási SPARKonta či banky přesčasů. V rámci těchto systémů se zaměstnancům načítají hodiny odpracované nad rámec stanovené týdenní pracovní doby (+ hodiny) a naopak odečítají hodiny neodpracované (- hodiny). Jakmile

zaměstnanec na svém účtu přesáhne určitý počet hodin (např. 150), je mu práce nad rozvrh proplacena. Časté je i využívání tzv. rolovacího vyrovnávacího období v této souvislosti. Takováto úprava je však v rozporu s ustanoveními zákoníku práce týkajícími se pracovní doby a rovněž splatnosti mzdy. Pokud chtějí zaměstnavatelé využívat co nejflexibilnějšího rozvržení pracovní doby, musí zavést konto pracovní doby a dodržovat všechny jeho zákonné náležitosti, včetně vedení účtu pracovní doby a účtu mzdy. Těmto povinnostem se nelze vyhnout ani na základě individuální dohody se zaměstnanci, která by zaměstnavatele plnění zákonných povinností zbavila.

Zavedení konta pracovní doby

4. Konto pracovní doby lze zavést u všech zaměstnavatelů s výjimkou těch, kteří jsou uvedeni v § 109 odst. 3 zákoníku práce (veřejný sektor). Do přijetí novely zákoníku práce bylo možno konto zavést jak kolektivní smlouvou, tak vnitřním předpisem, a to i v případě, že u zaměstnavatele působila odborová organizace.

5. Novela zákoníku práce však zavedla jasnou prioritu kolektivní smlouvy před vnitřním předpisem a de facto vyloučila u zaměstnavatelů, kde působí odborová organizace, konto vnitřním předpisem zavést. Z této novely však nevyplývá, že by se u zaměstnavatelů s odborovou organizací, kde už konta běží a byla před novelou zákoníku práce zavedena vnitřním předpisem, tato zavedená konta stala k 1. 1. 2012 neplatná. Vzhledem k tomu, že novela zákoníku práce výslovně hovoří o „zavedení“, jsem toho názoru, že pokud bylo konto takto zavedeno před účinností této novely, pro zaměstnavatele se nic nemění.

6. Otázkou je, zda budou muset výše uvedení zaměstnavatelé v kolektivní smlouvě sjednat pokračování již zavedeného konta – i v tomto ohledu se domnívám, že se o „zavedení“ jednat nebude a zaměstnavatelé tak budou moci svá zavedená konta pracovní doby prodloužit vnitřním předpisem na další období. Samozřejmě za podmínky, že nedojde ke změně podmínek konta – například stálé výše mzdy, délky vyrovnávacího období atd.

Vyrovnávací období a rozvrh

7. Vyrovnávací období je zaměstnavatelem sjednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpise. Maximální délka vyrovnávacího období je u vnitřního předpisu stanovena na nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, u kolektivní smlouvy až na 52 týdnů po sobě jdoucích.

8. Zaměstnavatel vyhotoví rozvrh týdenní pracovní doby na celou dobu vyrovnávacího období a seznámí s ním zaměstnance nejpozději jeden týden před jeho začátkem. Rozvrh může být v průběhu vyrovnávacího období změněn, se změnou je opět nutné zaměstnance týden předem seznámit (pokud není sjednána kratší doba seznámování).

9. Výrazným specifikem kont pracovní doby je, že rozvrh pracovní doby má pouze fiktivní charakter. Zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnancům podle něj práci přidělovat. Práci nařizuje zaměstnavatel podle svých potřeb. Rozvrh je zaměstnavatelem používán pouze pro případ náhrady mzdy zaměstnanců z důvodu dovolené, dočasné pracovní neschopnosti a jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnance.

Rozšířené konto pracovní doby

10. Novela zákoníku práce zavedla nové „nadstandardní“ konto pracovní doby, které ovšem mohou využít pouze zaměstnavatelé, u kterých působí odborová organizace. Zavedení tohoto rozšířeného konta bylo totiž výhradně svěřeno kolektivní smlouvě, vnitřní předpis jej obsahovat nemůže. Pokud dojde k zavedení rozšířeného konta, bude nově možné sjednat započtení přesčasové práce v rozsahu nejvýše 120 hodin do pracovní doby v následujícím vyrovnávacím období. To znamená, že zaměstnavatel bude moci v dalším vyrovnávacím období rozvrhnout až o 120 hodin pracovní doby méně.

Příklad:

Vyrovnávací období zaměstnavatele je 50 týdnů, stanovená týdenní pracovní doba je 40 hodin týdně. Z předchozího vyrovnávacího období si zaměstnanec převedl 100 hodin. Zaměstnavatel mu tak bude moci rozvrhnout pouze 1900 hodin (50 x 40 – 100) namísto 2000 hodin.

11. V případě, že dojde k zavedení rozšířeného konta, uplatní se na dotčené zaměstnance následující ochranná opatření:

- omezení možnosti nařídít práci na dny pracovního klidu, a to maximálně dvakrát v období 4 týdnů po sobě jdoucích,
- zvýšení minimální výše stálé mzdy z 80 % na 85 % průměrného výdělku zaměstnance,
- zvýšení odstupného v případě ukončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z organizačních důvodů na 4 až 6 průměrných měsíčních výdělků podle počtu odpracovaných let (čtyřnásobek, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než jeden rok, pětinásobek, pokud méně než dva roky, a šestinásobek, pokud trval alespoň dva roky).

Související ustanovení:

§ 34b – povinnost přidělovat zaměstnancům práci, § 67 odst. 1 písm. d) – odstupné při rozšířeném kontu pracovní doby, § 84 – rozvrh týdenní pracovní doby, § 87 – účet pracovní doby, § 91 odst. 5 – dny pracovního klidu při rozšířeném kontu pracovní doby, § 97 odst. 5 – překážky v práci při kontu pracovní doby, § 98 odst. 2 – práce přesčas při pružném rozvržení pracovní doby, § 109 odst. 3 – zaměstnavatelé ve veřejném sektoru, § 120 – mzda při uplatnění konta pracovní doby

§ 87

(Účet pracovní doby)

(1) Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.

(2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje

- a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,**
- b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a**
- c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.**

(3) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní

dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

K § 87

Účet pracovní doby a účet mzdy u konta pracovní doby

1. Během celého období, kdy je u zaměstnavatele uplatňováno konto pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vést:

- účet pracovní doby zaměstnance, na kterém musí vykazovat:
 - a) stanovenou týdenní pracovní dobu – 40, 38,75, 37,5 hodiny týdně, popřípadě jinou stanovenou délkou,
 - b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směn – například pondělí až pátek 7.00 až 15.00 hodin pro ranní směnu a 15.00 až 23.00 hodin pro odpolední směnu včetně přestávky v práci na jídlo a oddech, tj. 7,5 hodiny čisté pracovní doby ve směně,
 - c) odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých pracovních dnech a týdnech – to znamená dobu, kterou zaměstnanec skutečně odpracoval.
- účet mzdy zaměstnance ve smyslu § 120 zákoníku práce, na kterém vede:
 - a) stálou měsíční mzdu – ve výši minimálně 80 % (u tzv. rozšířeného konta minimálně 85 %) průměrného výdělku zaměstnance zjištěného podle § 354 odst. 4 zákoníku práce za předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období,
 - b) dosaženou mzdu – tedy mzdu, na kterou zaměstnanci vznikl nárok za výkon práce v jednotlivých kalendářních měsících, což zahrnuje základní mzdu, prémie a bonusy, osobní ohodnocení, příplatky za práci v noci, za práci v sobotu a neděli, případně za práci ve svátek. Výkon práce zaměstnance bude hodnocen stejným způsobem, jako by v kontu pracovní doby nepracoval.

Vyrovnání účtů u konta pracovní doby

2. Na konci vyrovnávacího období zaměstnavatel vykáže rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou pracovní dobou (čímž zjistí počet hodin práce přesčas a případně výši kompenzace za ni) a rozdíl mezi stálou a dosaženou mzdou. Jestliže celková dosažená mzda zaměstnance převyší součet zúčtovaných stálých mezd, zaměstnavatel zaměstnanci rozdíl vyplátí. Samozřejmě nic nebrání zaměstnavateli, aby tento rozdíl vyrovnal už během vyrovnávacího období, například vždy ke konci každého čtvrtletí atd. V případě ukončení pracovního poměru musí dojít k vyrovnání rozdílů mezi součtem stálých mezd a součtem dosažených mezd ke dni skončení pracovního poměru.

3. Novela zákoníku práce zrušila od 1. 1. 2012 povinnost zaměstnavatele vykazovat tyto rozdíly každý týden. Jednalo se o zbytečnou administrativní zátěž zaměstnavatelů.

Související ustanovení:

§ 86 – konto pracovní doby, § 120 – mzda při uplatnění konta pracovní doby, § 354 odst. 4 – průměrný výdělek při kontu pracovní doby

PŘESTÁVKA V PRÁCI A BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA

§ 88

(Přestávka na jídlo a oddech)

(1)* Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první.

(2)* Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.

(3) Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.

(4) Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

K § 88

Přestávka v práci na jídlo a oddech

1. Zaměstnanci mají nárok na přestávku na jídlo a oddech nejpozději vždy po 6 hodinách nepřetržité práce. To znamená, že i při nejdelší možné 12hodinové směně mají zaměstnanci nárok jen na jednu takovouto přestávku. Naopak zaměstnanci s pracovní dobou kratší než 6 hodin nárok na přestávku na jídlo a oddech nemají. V obou výše uvedených případech je možné, aby zaměstnavatel poskytnul přestávku na jídlo a oddech i při pracovní době kratší než 6 hodin nebo přiznal při 12hodinové směně přestávky dvě. Bude vždy záležet na provozních možnostech zaměstnavatele.

2. Mladiství zaměstnanci mají vždy nárok na přestávku po kratší době, a to už po 4,5 hodinách.

3. Zaměstnavatel zaměstnancům čas, kdy čerpají přestávku na jídlo a oddech, určuje. Není přitom možné, aby tuto přestávku určil na začátku nebo na konci pracovní doby. Samozřejmě je rovněž přípustné, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem na přestávce na jídlo a oddech v rámci zákonných limitů dohodl.

4. Délka přestávky musí být alespoň 30 minut. Zaměstnavatel může poskytnout nebo se může se zaměstnancem dohodnout na přestávce delší – v praxi se často setkáváme s přestávkou hodinovou. Zaměstnavatel může také rozhodnout o rozdělení přestávky do více částí. V takovém případě alespoň jedna část musí trvat nejméně 15 minut (např. 30minutová přestávka může být rozdělena na přestávku 15minutovou + 5minutovou + 10minutovou).

5. Přestávka na jídlo a oddech je považována za dobu odpočinku, nikoliv pracovní dobu. Zaměstnavatel tak není oprávněn zaměstnanci například uložit, aby se během přestávky na jídlo a oddech zdržoval v areálu zaměstnavatele, nařizovat mu určité činnosti atd. Záleží pouze na zaměstnanci, jak stráví svoji přestávku na jídlo a oddech, až na některé výjimky týkající se například konzumace alkoholu nebo jiných návykových látek nebo kouření na pracovišti atd.

6. Pokud by zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech nesplnil, vystavil by se riziku sankce ze strany inspekce práce do výše 1 000 000 Kč.

Pracovní doba a přestávka nebo přiměřená doba na jídlo a oddech

7. Přestávka na jídlo a oddech není součástí pracovní doby (tj. většina zaměstnanců stráví 8,5 hodiny v práci – 8 hodin prací a 30 minut přestávkou na jídlo). Výjimka platí pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jež nemohou být přerušeny. Takoví zaměstnanci mají právo na přiměřenou dobu na jídlo a oddech, která se započítává do jejich pracovní doby (tito zaměstnanci tedy stráví například v práci 8 hodin a v rámci těchto 8 hodin vyčerpají přiměřenou dobu na jídlo a oddech).

8. V této souvislosti je důležité rozhodnutí Ústavního soudu ČR ze dne 16. září 2010 sp. zn. III. ÚS 2387/10, dle kterého je každá směna samostatnou organizační a časovou jednotkou práce, v jejímž průběhu má každý zaměstnavatel povinnost poskytovat zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech. Pro posouzení, zda může být práce zaměstnance přerušena a může mu tedy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech, není proto rozhodující, v jakém provozu (přetržitý/nepřetržitý) zaměstnanec pracuje, ale jaké činnosti vykonává. Záleží pouze na vlastní povaze práce vykonávané zaměstnancem. Pokud zaměstnanec nemá stanoveny žádné konkrétní úkoly spočívající v aktivní činnosti, které by mu neumožnily čerpání přestávky, nic mu nebrání v tom, aby si i při směně v nepřetržitém provozu přestávku na jídlo a oddech udělal. Nezáleží tedy na uvážení zaměstnance, zda se domnívá, že práci může či nemůže přerušit. Pokud zaměstnavatel dojde k závěru, že přerušeni práce zaměstnance je možné, a čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech zaměstnanci nařídí, je zaměstnanec povinen ji vyčerpat. V případě, že by ji zaměstnanec přesto ze své vlastní vůle nevyčerpal, nemůže se domáhat na zaměstnavateli mzdy za dobu jejího trvání.

9. Pokud by zaměstnavatel odečetl u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby dobu na jídlo a oddech, vystavil by se riziku sankce ze strany inspekce práce do výše 2 000 000 Kč.

Evropská úprava

10. Zákoník práce plně transponuje ustanovení směrnic 2003/88/ES a 94/33/ES, když stanovuje v případě (dospělých) zaměstnanců povinnost poskytnout přestávku v práci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce a u mladistvých zaměstnanců nejdéle po 4,5 hodinách. Směrnice 2003/88/ES však neupravuje možné rozdělení této přestávky. Směrnice týkající se mladistvých stanoví, že tito mají nárok na přestávku po dobu alespoň třiceti minut, pokud možno po sobě následujících. Zákoník práce tedy v rámci mezi stanovených oběma směrnicemi stanoví, že v případě, že byla přestávka na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.