

# SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

# VÝPOVĚĎ (§ 50)

# VÝPOVĚĎ (§ 50)

- **jednostranné** právní jednání, kterým lze ukončit pracovní poměr, aniž by bylo třeba souhlasu druhé strany
- musí být **písemná**, jinak se k ní nepřihlíží
- **zaměstnavatel** může dát zaměstnanci výpověď **jen z důvodů** taxativně stanovených **v § 52**
- **zaměstnanec** může dát zaměstnavateli výpověď **z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu**
- zaměstnavatel musí **důvod** ve výpovědi **skutkově vymezit** tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
- výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

# VÝPOVĚDNÍ DOBA

- musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele
- činí **nejméně dva měsíce**, prodloužit lze pouze písemně po vzájemném souhlasu zaměstnance a zaměstnavatele
- **počíná** běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi
- **končí** uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.
  - Příklad: Byla-li tedy doručena výpověď 7. srpna, počíná lhůta běžet od 1. září. Výpovědní doba (dva měsíce) končí 31. října.

# VÝPOVĚDNÍ DOBA - § 51A ZP

- byla-li dána **výpověď** ze strany zaměstnance **v souvislosti s přechodem práv a povinností** z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů => 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

● § 51a ZP + § 338 n. ZP

# VÝPOVĚDNÍ DŮVODY

- taxativně vymezeny v § 52 ZP
- s ohledem na skutečnost, ke které se důvody výpovědi podané zaměstnavatelem vztahují, lze rozlišovat



- **organizační důvody** (§ 52 písm. a) až c) ZP)
- důvody vztahující se ke **zdravotní způsobilosti** (schopnosti) zaměstnance konat práci a plnit ostatní závazky plynoucí z pracovního poměru (§ 52 písm. d) a e) ZP)
- důvody vztahující se **k osobě zaměstnance** – k jeho chování a schopnostem (§ 52 písm. f) až h) ZP)

# VÝPOVĚĎ – DŮVOD (ZAMĚSTNAVATEL) - §52 ZP

- 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 efektivity 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 příslušné expozice,

# VÝPOVĚĎ – DŮVOD (ZAMĚSTNAVATEL) - §52 ZP

e) **pozbyl-li zaměstnanec** vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **dlouhodobě zdravotní způsobilost**,

f) **nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy** pro výkon sjednané práce nebo **nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky** pro řádný výkon této práce X **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,



# VÝPOVĚĎ – DŮVOD (ZAMĚSTNAVATEL) - §52 ZP

g) **jsou-li** u zaměstnance **dány důvody**:

a) pro které by s ním zaměstnavatel mohl **okamžitě zrušit pracovní poměr**

b) nebo pro **závažné porušení povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

c) 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 – **režim dočasné práce neschopného**

- viz. § 192 odst. 6 ZP

# § 52 PÍSM. A) ZP

ROZSUDEK NS ČR ze dne 06. 05. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

- **Částí organizace** se rozumí ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) ZP organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí **v rámci organizace relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů** (na předmětu činností) organizace samotné. Taková složka organizace má **vyčleněny určité prostředky** (budovy, stroje, nářadí apod.) a **prostory** k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí **vedoucí zaměstnanec**.

ROZSUDEK NS ČR ze dne 03. 06. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96.

- Z důvodu zrušení části zaměstnavatele může zaměstnavatel dát podle § 52 písm. a) ZP 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).

# § 52 PÍSM. A) ZP

ROZSUDEK NS ČR ze dne 23. 02. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

- 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) ZP.

## § 52 PÍSM. B) ZP

ROZSUDEK NS ČR ze dne 26. 03. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.

- Jestliže je v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, je možno za přemístění zaměstnavatele (nebo jeho části) ve smyslu ustanovení § 52 písm. b) ZP pokládat **změnu jeho sídla**.

# § 52 PÍSM. B) ZP

ROZSUDEK NS ČR ze dne 07. 04. 2011, sp. zn. 21 Cdo 279/2010.

- Dochází-li ke zrušení, přemístění nebo převedení části zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. a) a b) ZP, pak takovéto opatření se nemůže dotýkat jen jejího osobního prvku (zaměstnanců v něm působících), ale vždy také jejích hmotných složek; takové organizační opatření se zpravidla projeví v tom, že zaměstnavatel přestane nadále vyvíjet takovou činnost, kterou dosud vykonávala zrušená nebo převedená složka, nebo že nadále tuto činnost začne vykonávat na jiném místě.
- Dochází-li pouze k přemístění části zaměstnanců, aniž by byl přemísťován útvar jako organizační jednotka zaměstnavatele, pak k přemístění části zaměstnavatele ve výše uvedeném směru nedošlo.

# § 52 PÍSM. C) ZP

ROZSUDEK NS ČR ze dne 02. 07. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001.

- K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) ZP patří především to, 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**, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným.
- Je-li uvedený předpoklad splněn, lze dále zkoumat, zda tu je **příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami**, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným.
- Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně spočívající ve snížení stavu zaměstnanců reflektuje skutečnost, že zaměstnavatel nebude mít možnost plnit povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, kterou je zaměstnanec jinak schopen a ochoten vykonávat, neboť zaměstnanec se pro něj stává od účinnosti organizačních změn nadbytečným.

## § 52 PÍSM. C) ZP

- 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. **Skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu;** v takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným.
- Jestliže při organizačních změnách u zaměstnavatele odpadne část pracovní náplně zaměstnance, který takto přestal být ve svém pracovním úvazku vytížen, má zaměstnavatel navrhnout zaměstnanci změnu sjednaných pracovních podmínek. Teprve pokud k takové změně nedojde a zaměstnavatel se se zaměstnancem nedohodne na rozvázání pracovního poměru, může zaměstnavatel rozvázat tento pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) ZP.

# § 52 PÍSM. C) ZP

ROZSUDEK NS ČR ze dne 11. 04. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

- **Rozhodnutí** zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách **není právním jednáním** => protože nejde o právní jednání, nelze rozhodnutí zaměstnavatele samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu ustanovení § 551 - 554 OZ a § 574 - 588 OZ a § 19 a 20 ZP;

=> 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 zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu oprávněn.

ROZSUDEK NS ČR ze dne 12. 01. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3762/2010.

Orgán zaměstnavatele oprávněný k rozhodnutí o organizační změně

- Rozhodnutí o organizačních změnách (§ 52 písm. c) zák. práce) u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, činí především jeho statutární orgán, případně osoby jím pověřené.



# § 52 PÍSM. C) ZP

ROZSUDEK NS ČR ze dne 25. 08. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97.

- **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.**

## § 52 PÍSM. C) ZP

- V řízení o neplatnost výpovědi dané podle ustanovení § 52 písm. c) ZP soud není povinen zabývat se platností rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně jako otázkou předběžnou, jelikož takové rozhodnutí není právním jednáním ve smyslu § 545 OZ, 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 jednání tam, kde to právní předpisy stanoví a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu.**
- Rozhodnutím o organizační změně se lze zabývat v řízení podle § 72 ZP jen jako **jedním z předpokladů**, které zákon stanoví pro platnost výpovědi podle § 52 písm. c) ZP, a to vzhledem k okolnostem existujícím v době dání výpovědi; skutečnostmi, které nastanou *ex post* po učiněném úkonu, se zabývat nelze.

# § 52 PÍSM. D) ZP

## § 55 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Zaměstnavatel je povinen

a) **umožnit pověřeným zaměstnancům poskytovatele pracovnělékařských služeb vstup na každé své pracoviště a sdělit jim informace** potřebné k hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví na pracovišti, včetně výsledků měření faktorů pracovních podmínek, předložit jim technickou dokumentaci strojů a zařízení, sdělit jim informace rozhodné pro ochranu zdraví při práci;

v případě pracovišť, která podléhají z důvodu státního nebo jiného zákonem chráněného tajemství zvláštnímu režimu, vstupují na tato pracoviště pouze určení zaměstnanci poskytovatele pracovnělékařských služeb, kteří jsou v tomto případě povinni dodržet zvláštní režim,

b) při zařazování zaměstnanců k práci **postupovat podle závěrů lékařských posudků** o jejich zdravotní způsobilosti,

# § 52 PÍSM. D) ZP

c) **při odeslání zaměstnance k pracovnělékařské prohlídce** podle tohoto zákona nebo jiných právních předpisů **vybavit jej žádostí** obsahující údaje o druhu práce, režimu práce a pracovních podmínkách, ke kterým je posouzení zaměstnance požadováno,

d) **odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku**, pokud o to zaměstnanec požádal.

Zaměstnavatel má právo vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci.

-> mimořádná pracovnělékařská prohlídka -> viz. vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče (§ 12)

# § 52 PÍSM. D) ZP

## § 43 zákona o specifických zdravotních službách

### § 43 odst. 7:

Lékařský posudek se nevydává, jestliže se posuzovaná osoba odmítne podrobit lékařské prohlídce nebo vyšetření, které je její součástí; posuzující lékař tuto skutečnost zaznamená do zdravotnické dokumentace vedené o této osobě.

### § 43 odst. 8:

Jestliže nebyl lékařský posudek vydán z důvodu uvedeného v odstavci 7 nebo jestliže se posuzovaná osoba nepodrobila lékařské prohlídce za účelem dalšího posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu ve stanoveném termínu bez uvedení vážného důvodu, hledí se na ni pro činnost, pro kterou měla být zdravotně posouzena, jako na zdravotně nezpůsobilou, nebo jako na osobu, která pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci, anebo jako na osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byl posuzován. V případě, kdy jde o pravidelně se opakující lékařskou prohlídku a posuzovaná osoba se jí nepodrobila, hledí se na ni jako na osobu zdravotně nezpůsobilou podle věty první ode dne, kdy končí platnost předchozího lékařského posudku.

=> zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď

# § 52 PÍSM. E) ZP

**§ 26 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění**  
Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významné pro jeho pracovní schopnost, **pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok.**

# § 52 PÍSM. E) ZP

ROZSUDEK NS ČR ze dne 04. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010.

- Lékařský posudek je způsobilým předpokladem pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) ZP, jen jestliže v něm bylo **výslovně** nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti **vyjádřeno, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl způsobilost konat dále dosavadní práci dlouhodobě.**
- Nesmí-li zaměstnanec konat pro svůj nepříznivý zdravotní stav dále dosavadní práci, je naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZP:
  - a) jestliže nejde o následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, popř. ohrožení nemocí z povolání,
  - b) a jestliže se u zaměstnance jedná o dlouhodobý stav.
- Zákoník práce výslovně neuvádí, kdy zaměstnanec pozbyl způsobilost konat práci dlouhodobě. Podle názoru dovolacího soudu lze považovat nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci za dlouhodobou zpravidla tehdy, má-li trvat podle poznatků lékařské vědy **déle než rok.**

# § 52 PÍSM. E) ZP

ROZSUDEK NS ČR ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.

## Odkaz na lékařský posudek ve výpovědi

- Jestliže zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru musí - má-li být jeho výpověď z pracovního poměru platným právním jednáním - při skutkovém vymezení výpovědního důvodu vždy rozlišit, zda důvodem výpovědi je neschopnost zaměstnance konat práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí nebo zda přistupuje k rozvázání pracovního poměru výpovědí, protože zaměstnanec z jiných zdravotních důvodů (pro tzv. obecné onemocnění) pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, je dáno již povahou věci, že, zakládá-li se důvod výpovědi na lékařském posudku vydaném „poskytovatelem pracovnělékařských služeb“ nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, musí rozlišení toho, proč zaměstnanec není schopen dále konat dosavadní práci [rozlišení důvodů výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) a § 52 písm. e) zák. č. 262/2006 Sb.], vždy obsahovat lékařský posudek vydaný "zařízením závodní preventivní péče" nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává.

-> z lékařského posudku musí být patrné, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci



# § 52 PÍSM. E) ZP

ROZSUDEK KS v Ostravě ze dne 19. 01. 1996, sp. zn. 16 Co 398/95.

- Předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. d) ZP 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).

# § 52 PÍSM. D) A E) ZP

## ROZDÍL MEZI § 52 písm. d) a e) ZP



- v obou případech dochází ke ztrátě způsobilosti konat dosavadní práci
- rozdíl spočívá v **příčině**
  - u písm. d) spočívá příčina v pracovním úrazu, popř. nemoci z povolání, nebo ohrožení touto nemocí
  - u písm. e) v jiné obecné příčině

# § 52 PÍSM. F) ZP

- je lhostejné, zda zaměstnanec předpoklady nesplňoval již v době vzniku pracovního poměru, či deficit nastal až v průběhu trvání pracovního poměru, např. v důsledku změny právní úpravy

ROZSUDEK NS ČR ze dne 11. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4830/2009.

- **PŘEDPOKLADY** pro výkon určitého sjednaného druhu práce **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 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.

X

NS ČSSR, sp.zn. Cpjf 17/77.

- **POŽADAVKY**, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popř. z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé.

# § 52 PÍSM. F) ZP

ROZSUDEK NS ČR ze dne 25. 06. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3641/2012.

## Požadavky na výkon povolání

- **Zaměstnavatel může dříve stanovené požadavky pro řádný výkon práce změnit, zejména ukazuje-li se, že prostřednictvím dosud vymezených požadavků není možné dosahovat odpovídajících pracovních výsledků, nebo je-li to nutné pro další působení zaměstnavatele či jeho podnikatelskou činnost.**
- **Zákoník práce a ani jiné právní předpisy nestanoví, že by zaměstnavatel mohl stanovit nebo změnit své požadavky pro řádný výkon určité práce vždy jen písemně, a ani nepředpokládají jejich vyhlášení u zaměstnavatele nebo jiné zveřejnění; z povahy věci ovšem vyplývá, že se stanovenými (změněnými) požadavky musí být seznámen každý, jehož práv a povinností z pracovněprávních vztahů se dotýkají nebo jehož práv a povinností se po vzniku pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem mohou dotýkat.**

# § 52 PÍSM. F) ZP

USNESENÍ NS ČR ze dne 07. 09. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009.

- Podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. f) věty za středníkem ZP 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 jednáním 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.

# § 52 PÍSM. G) ZP

3 skutkové podstaty:

1. soustavné méně závažné porušení povinnosti
2. závažné porušení povinnosti
3. důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

ROZHODNUTÍ NS ČR ze dne 28. 12. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92.

- O soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci jde tehdy, dopustil-li se pracovník **nejméně tři porušení** povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.

# § 52 PÍSM. G) ZP

ROZSUDEK NS ČR ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003.

- Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.
- Nižší stupeň intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje => každé porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, které nedosahuje intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, je proto vždy méně závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.
- O soustavné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

# § 52 PÍSM. G) ZP

ROZHODNUTÍ VS v Praze ze dne 30. 06. 1995, sp. zn. 6 Cdo 45/94.

- Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; **soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, k míře zavinění pracovníka, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností pracovníka, k důsledkům porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci pro organizaci, k tomu, zda svým jednáním pracovník způsobil organizaci škodu, apod.**
- Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po organizaci lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr pracovníka u ní nadále pokračoval.



## § 52 PÍSM. G) ZP

ROZSUDEK NS ČR ze dne 19. 01. 2000, sp. zn. **21 Cdo 1228/99.**

- Při hodnocení stupně intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci **není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance.**

# VÝPOVĚĎ – SKUTKOVÉ VYMEZENÍ DŮVODU VÝPOVĚDI

ROZSUDEK NS ČR ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96

- **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 jednáním 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.**

# VÝPOVĚĎ - DŮVOD

ROZSUDEK NS ČR ze dne 03. 11. 1998, sp. zn 21 Cdo 1524/98.

- Při posouzení, z kterého z důvodů uvedených v ustanovení § 52 ZP zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud **vychází ze skutkového vylíčení** použitého výpovědního důvodu. Okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná.

ROZSUDEK NS ČR ze dne 20. 08. 2001, sp. zn 21 Cdo 1768/2000.

## Posouzení výpovědního důvodu soudem

- Domáhá-li se zaměstnanec žalobou podanou u soudu určení neplatnosti výpovědi, není soud vázán právní kvalifikací výpovědního důvodu, kterou zaměstnavatel uvede ve výpovědi, ale musí vycházet z toho, jak je výpověď skutkově odůvodněna, a sám pak posoudit, zda toto skutkové vylíčení zakládá některý z výpovědních důvodů uvedených v zákoně a zda nastaly takové skutečnosti, které právní norma předpokládá jako důvod k tomuto rozvázání pracovního poměru.
- Není tedy rozhodující, jak zaměstnavatel důvod výpovědi právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je vymezeným skutkem naplněn.

# VÝPOVĚĎ - DŮVOD

ROZSUDEK NS ČR ze dne 18. 01. 2011, sp. zn 21 Cdo 619/2010.

- **Soud** při posouzení, o jaký výpovědní důvod jde, **vychází ze skutkového vylíčení tohoto důvodu** a okolnost, zda, popřípadě jak, zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, není sama o sobě významná, neboť **je věcí soudu, aby posoudil, který v ustanovení § 52 ZP uvedený výpovědní důvod byl skutkovým vylíčením důvodu výpovědi opravdu naplněn**; posouzení, zda jednání vytýkané zaměstnanci ve výpovědi z pracovního poměru je důsledkem zaviněného porušení povinností vyplývajících ze zaměstnavatelem stanovených vnitřních předpisů či pokynů nebo, zda je důsledkem odborné neschopnosti, nezpůsobilosti či neodpovědného přístupu k práci, je výlučně na soudu.

# VÝPOVĚĎ – NEUVEDENÍ VÝPOVĚDNÍ DOBY

ROZSUDEK NS ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. **21 Cdo 2209/2000.**

- 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.

**DORUČOVÁNÍ  
PÍSEMNOSTÍ  
(§ 334... ZP)**

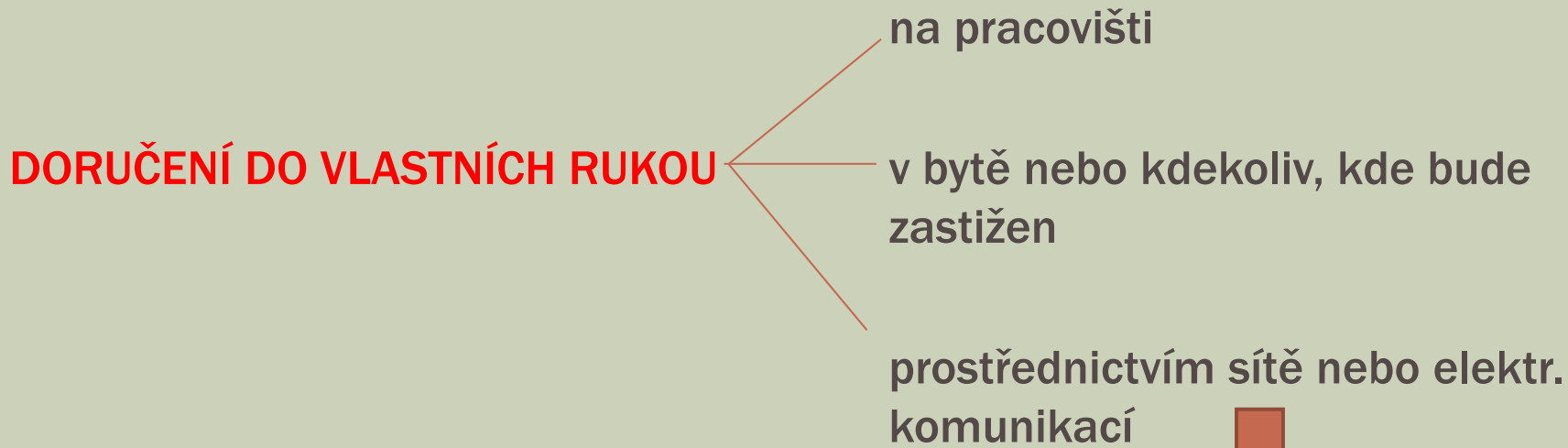
# DORUČOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELEM (§ 334 A NÁSL.)

- **doručování privilegovaných** písemností má v pracovněprávních vztazích **zvláštní úpravu**
- písemnosti týkající se:
  - a) vzniku,
  - b) změn
  - c) a skončení PP nebo dohod o pracích konaných mimo PP,
  - d) důležité písemnosti týkající se odměňování (mzdový výměr, platový výměr)
  - e) a záznam o porušení režimu DPN

musí být zaměstnanci doručeny do **vlastních rukou**

- doručení výpovědi do vlastních rukou = **podmínka platnosti výpovědi**

# DORUČOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELEM (§ 334 A NÁSL.)



není-li ani jeden z výše uvedených způsobů možný, může zaměstnavatel doručit písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb



# DORUČOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELEM (§ 334 A NÁSL.)

ROZSUDEK NS ČR ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009 ->  
**SUBSIDIÁRNÍ VYUŽITÍ DORUČENÍ PROSTŘEDNICTVÍM PROVOZOVATELE  
POŠTOVNÍCH SLUŽEB**

- Listiny uvedené v ustanovení § 334 odst. 1 věta první a druhá zák. práce lze zaměstnanci doručit prostřednictvím držitele poštovní licence **jen tehdy, není-li doručení možné provést samotným zaměstnavatelem na pracovišti zaměstnance, v jeho bydlišti nebo kdekoliv bude zastižen, a proto nemá právní účinky doručení takové písemnosti zaměstnanci,** k němuž zaměstnavatel přistoupil prostřednictvím držitele poštovní licence v rozporu s ustanovením § 334 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zák. práce)

X

- to neplatí tehdy, jestliže zaměstnanec (oprávněný příjemce) písemnost skutečně převzal.

# DORUČOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELEM (§ 334 A NÁSL.)

ROZSUDEK NS ČR ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000 ->  
**PŘEVZETÍ ZÁSILKY JINOU OSOBOU**

- Jestliže **zásilku** s písemností zaměstnavatele uvedenou v ustanovení § 266a odst. 1 zák. práce (nyní § 334 odst. 1 ZP) **převzala jiná osoba než zaměstnanec**, nebyla tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost zaměstnanci do vlastních rukou, a to ani tehdy, byla-li zásilka dodatečně zaměstnanci odevzdána.

# DORUČOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELEM (§ 334 A NÁSL.)

- doručuje-li zaměstnavatel písemnost osobně a **zaměstnanec** ji **odmítl převzít** -> považuje se písemnost za doručenou, i když ji zaměstnanec nepřevzal

ROZSUDEK NS ČR ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010

- Při osobním doručování písemností uvedených v ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce do vlastních rukou zaměstnance **musí být zaměstnanci předána (odevzdána) do vlastních rukou listina s vlastnoručním podpisem jednající osoby X** nestačí, jestliže zaměstnavatel umožní zaměstnanci seznámit se s obsahem listiny s vlastnoručním podpisem jednající osoby například tím, že mu ji předloží k nahlédnutí, a poté mu předá pouze fotokopii této listiny, která obsahuje jen grafickou napodobeninu tohoto podpisu.

# DORUČOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELEM PROSTŘEDNICTVÍM SÍTĚ NEBO SLUŽBY ELEKTRONICKÝCH KOMUNIKACÍ (§ 335)

## PODMÍNKY:

- a) písemný souhlas zaměstnance
- b) poskytnutí elektr. adresy pro doručování
- c) písemnost musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem
- d) zaměstnanec musí přijetí písemnosti potvrdit do 3 dnů od odeslání písemnosti (odpověď musí být opatřená rovněž elektr. podpisem)

# DORUČOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELEM PROSTŘEDNICTVÍM PROVOZOVATELE POŠTOVNÍCH SLUŽEB (§ 336)

- subsidiárně použitelný způsob doručení
- písemnost zaměstnavatel doručí na **poslední adresu zaměstnance, která mu je známa** (většinou adresa, která je uvedena v osobním dotazníku)

# DORUČOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELEM PROSTŘEDNICTVÍM PROVOZOVATELE POŠTOVNÍCH SLUŽEB (§ 336)

**ROZSUDEK NS ČR** ze dne 02. 02. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010.

- **Jestliže se zaměstnanec**, jemuž zaměstnavatel doručuje písemnost uvedenou v ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, **již nezdržuje na adrese, kterou dříve oznámil zaměstnavateli, a jestliže zaviněně neoznámil zaměstnavateli novou adresu, je opodstatněn závěr, že tím neposkytl součinnost nezbytnou k doručení písemnosti; v takovém případě se písemnost pokládá za doručenou dnem, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou poštovní zásilku předat, ovšem za předpokladu, že zaměstnanec byl o tomto následku poučen.**

# DORUČOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELEM PROSTŘEDNICTVÍM PROVOZOVATELE POŠTOVNÍCH SLUŽEB (§ 336)

## POSTUP DORUČENÍ:

zaměstnanec písemnost převzal -> okamžikem  
převzetí je písemnost doručena

X

z. písemnost nepřevzal



písemnost se uloží v provozovně provozovatele  
pošt. služeb nebo u obecního úřadu

# DORUČOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELEM PROSTŘEDNICTVÍM PROVOZOVATELE POŠTOVNÍCH SLUŽEB (§ 336)

## POSTUP DORUČENÍ:

výzva + poučení



zaměstnanec převezme => doručeno



z. nevyzvedne



písemnost se považuje za doručenu posledním  
dnem lhůty



# DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTI ZAMĚSTNANCEM (§ 337)

- zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele
- na žádost z. je Z povinen doručení písemnosti písemně potvrdit
- doručit lze také předáním na pracovišti nejbližšímu nadřízenému nebo odevzdáním např. na sekretariát, v podatelně
- X od doručování zaměstnavatelem ZP neupravuje fikci doručení
- není upravena možnost zaslání výpovědi prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

# ZÁKAZ VÝPOVĚDI DANÉ ZAMĚSTNAVATELEM

# ZÁKAZ VÝPOVĚDI (§ 53)

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v tzv. **ochranné době** (§53 odst. 1 ZP):

- 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 pracovnílékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.**

# ZÁKAZ VÝPOVĚDI (§ 53)

- souběh výpovědní doby a ochranné doby => § 53 odst. 2 ZP
- § 53 odst. 2 ZP: Byla-li **dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby** tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

# ZÁKAZ VÝPOVĚDI (§ 54)

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.

# ZÁKAZ VÝPOVĚDI

KS v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66.

- Rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou v dobe, kedy je pracovníčka tehotná, je právne neúčinné, a to bez ohľadu na to, či podnik o tehotenstve pracovníčky vedel.

# ZÁKAZ VÝPOVĚDI

Výpovědní důvod	Věcný důvod	Chránění zaměstnanci
§ 52 písm. a)	Rušení Z nebo jeho části	—
§ 52 písm. b)	Přemístění Z nebo jeho části	Těhotná, zam. čerpající MD, zam. čerpající MD po dobu, po níž je žena opr. čerpat MD
§ 52 písm. c)	Nadbytečnost zaměstnance	Všichni zaměstnanci uvedení v § 53
§ 52 písm. d)	Zdr. nezp. -> prac. úraz, nemoc z povolání	Všichni zaměstnanci uvedení v § 53
§ 52 písm. e)	Zdr. nezp. -> ostatní	Všichni zaměstnanci uvedení v § 53
§ 52 písm. f)	Nesplňování předpokladů, požadavků, špatné pracovní výsledky	Všichni zaměstnanci uvedení v § 53

# ZÁKAZ VÝPOVĚDI

Výpovědní důvod	Věcný důvod	Chránění zaměstnanci
§ 52 písm. g)	Důvod pro okamžité zrušení PP	Zam. čerpající MD, zam. čerpající MD po dobu, po níž je žena opr. čerpat MD
§ 52 písm. g)	Soustavné méně závažné nebo závažné porušení povinnosti	Těhotná, zam. čerpající MD, zam. nebo zaměstnanec čerpající RD
§ 52 písm. h)	Porušování povinností dle § 301a zvláště hrubým způsobem	Těhotná, zam. čerpající MD, zam. nebo zaměstnanec čerpající RD



# ZÁKAZ VÝPOVĚDI

- zvláštní pravidla pro souběh výpovědní doby a ochranné doby podle § 54 písm. c) ZP



byla-li zaměstnanci nebo zaměstnankyni dána výpověď z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit PP, před nástupem MD (RD) tak, že by VD uplynula v době této MD (RD), skončí VD současně s MD (RD)

# **SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

# LHŮTY PRO UČINĚNÍ JEDNOSTRANNÉHO ZRUŠOVACÍHO PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

- učinit jednostranný projev vůle směřující k zániku PP je právem, nikoliv povinností subjektů PPV
- v zájmu zachování právní jistoty -> stanoveny lhůty, v nichž Z nebo z mohou rozvázat PP jednostranným PJ
- povaha lhůt??? -> promlčení nebo prekluze?
- § 330 -> taxativní výčet případů, kdy nastává prekluze

# LHŮTY PRO UČINĚNÍ JEDNOSTRANNÉHO ZRUŠOVACÍHO PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

A)

- lhůta pro uplatnění výp. důvodu podle § 52 písm. h) -> do **1 měsíce** ode dne, kdy se Z tímto důvodem k výpovědi dověděl, nejpozději však do **1 roku** ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.
- **Přetržení běhu lhůty** -> stane-li se v průběhu 1 měsíce podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. -> např. orgány bezpečnosti práce, orgány hygienické služby, orgány činné v trestním řízení

# LHŮTY PRO UČINĚNÍ JEDNOSTRANNÉHO ZRUŠOVACÍHO PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

B)

- Pro **porušení povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo **z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr**, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do **2 měsíců** ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do **1 roku** ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.
- **Přetržení běhu lhůty** -> stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

# LHŮTY PRO UČINĚNÍ JEDNOSTRANNÉHO ZRUŠOVACÍHO PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

- B)
- u přerušení nutno rozlišovat 2 situace:
    - a) šetření jiného org. započalo **po nabytí vědomosti** Z o porušení povinnosti -> započalo-li šetření v rámci 2M subjektivní lhůty Z -> během lhůty se přeruší a po skončení vyšetřování začne běžet lhůta nová, a to 2M
    - b) šetření jiného org. započalo **před nabytím vědomosti** Z o porušení povinnosti -> důsledky přerušení se neuplatní, Z běží 2M lhůta ode dne, kdy nabyl o porušení povinnosti vědomost

# LHŮTY PRO UČINĚNÍ JEDNOSTRANNÉHO ZRUŠOVACÍHO PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

**Rozsudek NS, sp. zn. 21 Cdo 910/2001:**

- Jestliže důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele spočívá v dlouhodobém neomluveném zameškávání práce zaměstnancem, neskončí 2M lhůta k tomuto zrušovacímu projevu vůle uvedená v ustanovení § 58 odst. 1 ZP dříve, než po uplynutí 2M ode dne následujícího po posledním zameškání práce.

# LHŮTY PRO UČINĚNÍ JEDNOSTRANNÉHO ZRUŠOVACÍHO PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

Rozsudek NS, sp. zn. 6 Cdo 52/92:

- **Šetřením jiného orgánu** ve smyslu ustanovení § 58 odst. 2 ZP 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) dověděla o výsledku tohoto šetření, nejpozději však uplynutím jednoho roku ode dne, kdy důvod výpovědi (okamžitého zrušení pracovního poměru) vznikl.



# LHŮTY PRO UČINĚNÍ JEDNOSTRANNÉHO ZRUŠOVACÍHO PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

**Rozsudek NS, sp. zn. 5 Cz 37/72:**

- **Lhůta k výpovědi podle § 58 ZP počne běžet ode dne, kdy Z zjistil důvod výpovědi. Z zjistí důvod k výpovědi teprve tehdy, jestliže tento důvod zjistí kterýkoli její pracovník, jenž je pracovníkovi, který povinnost porušil, nadřízen a je tedy oprávněn tomuto podřízenému pracovníkovi ukládat pracovní úkoly a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny (ve smyslu ustanovení § 11 ZP).**

# LHŮTY PRO UČINĚNÍ JEDNOSTRANNÉHO ZRUŠOVACÍHO PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

**Rozsudek NS, sp. zn. 5 Cz 38/78:**

- Jestliže se pracovník dopustil porušení povinnosti společně se svým nadřízeným vedoucím zaměstnancem, nedozví se Z o porušení povinnosti tím, že se o něm dověděl tento nadřízený pracovník, ale teprve tehdy, když se o tomto porušení dověděl jiným způsobem.

# SKUTKOVÉ VYMEZENÍ OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PP

- 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, jinak se k němu nepřihlíží -> srov. s § 50 odst. 4 ZP

# PROJEDNÁNÍ S ODBOROVOU ORGANIZACÍ

- Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen **předem projednat s odborovou organizací**.
- 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.
- Platnost (použitelnost souhlasu) -> Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

# PROJEDNÁNÍ S ODBOROVOU ORGANIZACÍ

- 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.
- S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

**ODSTUPNÉ**

# ODSTUPNÉ

Zaměstnanci, u něhož dochází:

- a) k **rozvázání pracovního poměru výpovědí**
- b) danou **zaměstnavatelem**
- c) **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) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- 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.

# ODSTUPNÉ

Zaměstnanci, u něhož dochází k **rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem** z důvodů uvedených v **§ 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů**, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně **dvanáctinásobku průměrného výdělku**. Byl-li se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb 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 povinnosti podle § 270 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.

Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

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.



# ODSTUPNÉ

Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního 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 odstupné nebo jeho poměrnou část.

Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle odstavce 1.

# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

## - **PODSTATA**

- Z nebo z mají za to, že druhá strana neplatně **jednostranně** rozvázala pracovní poměr

=> ZP upravuje postup, jak má z nebo Z postupovat pro případ, že se jedna ze stran domnívá, že PP nebyl rozvázán platně

- aplikuje se na zrušení PP výpovědí, okamžitým zrušením PP, zrušením PP ve zkušební době

# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

1) Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době,

2) A **oznámil-li** zaměstnanec zaměstnavateli *bez zbytečného odkladu* (jak dlouhá lhůta???) 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.

# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

- 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 (tzv. moderační právo soudu)
- 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.

# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

- *Zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce za dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti (stanovisko NS ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004)*
- *Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď z pracovního poměru a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, před uplynutím výpovědní doby, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce až ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby (rozsudek NS ze dne 8. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 700/2001)*

# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

- *I. Zaměstnanec může oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (§ 69 zák. práce), 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 o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru.*
- *II. Zaměstnanec může své stanovisko o tom, zda trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, změnit. Z hlediska ustanovení § 69 odst. 1 a 3 zák. práce 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 (rozsudek NS ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000)*

# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

- *Právní jednání 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 § 69 odst. 1 a 3 zák. práce 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 (rozsudek NS ze dne 19. 2. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1733/96)*
- *Pro zánik nároku na náhradu mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 69 zák. práce, není významné, zda zaměstnanec (který trvá na dalším zaměstnávání) je u dotčeného zaměstnavatele zaměstnáván v dalším pracovním poměru; rozhodující z tohoto hlediska je, zda zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci podle původní pracovní smlouvy. (rozsudek NS ze dne 31. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 991/2001)*



# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

- *Nastoupil-li zaměstnanec, který po podání výpovědi z pracovního poměru oznámil svému zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dle 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 novu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutím soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru (rozsudek NS ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005)*

# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

- *Zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci ve smyslu ustanovení § 69 odst. 1, věty druhé, zák. práce, 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 (stanovisko NS ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004)*
- *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 zameškání práce v této době představuje porušení pracovní kázně (rozsudek NS ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003)*

# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

- *Ke snížení, případně nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 69 odst. 2 zák.práce 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 (rozsudek VS v Praze ze dne 31. 8. 1993, sp. zn. 6 Cz 32/92)*

# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

- *Základními hledisky, které soud bere v úvahu při rozhodování o snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 69 odst. 2 zák. práce, 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 § 69 odst. 2 zák. práce může soud přistoupit jen tehdy, je-li možné po zhodnocení všech okolností případu dovést, 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 podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci (rozsudek NS ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1103/2003)*

# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

- 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**.

X

- **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.

# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

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

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 nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

➤ ne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.

# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – SOUDNÍ OCHRANA

- 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.

# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – SOUDNÍ OCHRANA

- › *Lhůta podle ustanovení § 72 zák. práce k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru je lhůtou určenou podle měsíců a začíná běžet poslední den příslušného kalendářního měsíce, jímž uplynula výpovědní doba. Poslední den běhu této lhůty proto nemusí vždy připadnout na poslední den druhého následujícího kalendářního měsíce.*
- › *Dvouměsíční lhůta podle ustanovení § 72 zák. práce je lhůtou prekluzivní (propadnou) a současně jde o lhůtu hmotněprávní (§ 333 zák. práce). To 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 den lhůty; na rozdíl od lhůt procesních tedy nepostačuje, aby žaloba byla v poslední den lhůty odevzdána orgánu, který má povinnost ji soudu doručit (například držiteli poštovní licence)*
- › *V případě, byla-li dána výpověď, je začátek běhu této lhůty shodný s uplynutím výpovědní doby, protože s okamžikem uplynutí výpovědní doby zákon spojuje skončení pracovního poměru. Lhůta je lhůtou určenou podle měsíců; konec běhu této lhůty je proto určen způsobem vyplývajícím z ustanovení § 333 zák. práce. Podle tohoto ustanovení připadá poslední den lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž se lhůta počítá. Není-li takový den v měsíci, připadne poslední den lhůty na poslední den v měsíci. Událostí, od níž lhůta k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru počíná, je - jak vyplývá z výše uvedeného - den, "kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním", a nikoli - jak nesprávně dovozuje dovolatelka - až den, který po tomto dni následuje. Pripadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den (srov. § 333 zák. práce) (rozsudek NS ze dne 14. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1436/2001)*



# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – SOUDNÍ OCHRANA

- *Odmítne-li zaměstnanec zaměstnat někdo jiný proto, že s ním jeho zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení zák. práce, zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu tím vzniklou podle zák. práce, jestliže rozvázání pracovního poměru bylo pravomocným rozhodnutím soudu určeno jako neplatné (rozsudek NS ze dne 30. 8. 2000, sp. zn. 21 Cdo 498/2000)*

# FIKCE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 69 odst. 3 ZP:

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.

# FIKCE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

§ 70 odst. 2 ZP:

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

a) byla-li dána neplatná výpověď, **uplynutím výpovědní doby,**

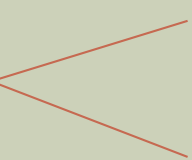
b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, **dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.**

V případech uvedených v odstavci 2 nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

# OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP (§ 55 A NÁSL.)

# OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP

- způsob jednostranného skončení PP
- PP zaniká okamžitě => není nutné čekat na uplynutí výpovědní doby

**ROZLIŠUJEME**  okamžitě zrušení PP **zaměstnavatelem**  
okamžitě zrušení PP **zaměstnancem**

# OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP ZAMĚSTNAVATELEM (§ 55)

**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 nejméně 6 měsíců,

b) **porušil-li zaměstnanec povinnost** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

**Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.**

# OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP ZAMĚSTNANCEM (§ 56)

**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).

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele **náhrada mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

# OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP ZÁKON. ZÁST. NEZLETILÉHO ZAMĚSTNANCE (§ 56A)

- 56a -> reflexe 35/2 NOZ
- nový institut platný od 1. 1. 2014
- zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit PP nezletilého zam., pokud je to nutné v zájmu:
  - a) vzdělávání,
  - b) vývoje nebo
  - c) zdraví zaměstnance
- k platnosti okamžitého zrušení PP nezl. zam. se vyžaduje **přivolení soudu**



# SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O ROZVÁZÁNÍ PP

- Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, **může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď** nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr **pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl**, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

# SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O ROZVÁZÁNÍ PP

- 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.
- 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, jinak se k němu nepřihlíží.

**SKONČENÍ PRACOVNÍHO  
POMĚRU NA DOBU  
URČITOU  
(§ 65)**

# SKONČENÍ PP NA DOBU URČITOU

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

**ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO  
POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ  
DOBĚ  
(§ 66)**

# SKONČENÍ PP NA DOBU URČITOU

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

**DĚKUJI ZA POZORNOST**

