



AKTUÁLNÍ ZMĚNY A NOVINKY V OBLASTI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Jaroslav Stránský

OBSAH PŘEDNÁŠKY



- 1 FLEXIBILIZAČNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU
- 2 NÁSLEDKY NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU
- 3 ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU S PROBLEMATICKÝM ZAMĚSTNANCEM
- 4 DOHODA – VÝPOVĚĎ – OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ
- 5 DALŠÍ SOUVISLOSTI SKONČENÍ – Odstupné, odpovědnost personalisty

1. Flexibilizační novela zákoníku práce a skončení pracovního poměru

Aktuální stav přípravy novely



- Návrh novely byl vládou projednán v 21. srpna 2024.
- Návrh byl předložen do PSP – tisk. č 775. Dosud nedošlo k 1. čtení.
- Novela určitě nebude účinná od 1. ledna 2025, v případě rychlého projednání pravděpodobně nejdříve na jaře 2025.

■ § 51:

(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje; není-li takový den v posledním měsíci, případně konec výpovědní doby na poslední den měsíce.

- § 51:

(2) Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou výpovědi dané

a) zaměstnanci z důvodu uvedeného v § 52 písm. f) až h), kde činí výpovědní doba nejméně 1 měsíc,

b) zaměstnavateli podle § 51a.

(3) Písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze prodloužit výpovědní dobu nebo změnit její běh. Výpovědní doba a její běh musí být sjednány stejně pro zaměstnavatele i zaměstnance; to neplatí pro případ výpovědi podle § 52 písm. f) až h).

Výpovědní důvody d) a e)



- § 52 písm. d) a e):

d) 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 způsobilost konat dále dosavadní práci,

e) dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

- § 67 odst. 2 a 3:

(2) Za dobu trvání pracovního poměru se pro účely odstavce 1 považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

(3) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) nebo dohodou z téhož důvodu, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Náhrada při skončení pracovního poměru



- § 271ca odst. 1

*(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) z důvodu, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, přísluší při skončení pracovního poměru **jednorázová náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku**. Zaměstnanci přísluší náhrada podle věty první rovněž v případě, že k rozvázání pracovního poměru došlo dohodou uzavřenou z téhož důvodu.*

Náhrada při skončení pracovního poměru



- § 271ca odst. 1

(2) Náhradu podle odstavce 1 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 náhrady v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

(3) Byl-li vydán lékařský posudek, podle nějž zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci v důsledku pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, až po skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci náhradu podle odstavce 1 v nejbližším výplatním termínu následujícím po vydání lékařského posudku. Došlo-li k přezkumu lékařského posudku ze strany příslušného správního orgánu, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci tuto náhradu vyplatit v nejbližším výplatním termínu následujícím po potvrzení lékařského posudku tímto správním orgánem.

2. Následky neplatného rozvázání pracovního poměru

Spor o platnost rozvázání pracovního poměru



- Zásadně platí, že důkazní břemeno nese žalobce.
- Žalobce (zaměstnanec) tedy musí tvrdit, že výpověď považuje za neplatnou, a měl by toto tvrzení doložit důkazy.
- Judikatura dovozuje, že žalovaný (zaměstnavatel) musí unést důkazní břemeno ohledně naplnění výpovědního důvodu.

Postup zaměstnance při uplatnění neplatnosti



- Je třeba rozlišovat případy, kdy zaměstnanec:
 - sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání a podal žalobu na určení neplatnosti výpovědi,
 - pouze podá žalobu na určení neplatnosti výpovědi.

Postup zaměstnance při uplatnění neplatnosti



- Je-li předmětem sporu pouze určení neplatnosti, nehrozí zaměstnavateli v případě neúspěchu téměř žádné riziko.
- Pokud soud návrhu vyhoví, bude se mít za to, že pracovní poměr skončil dohodou.
- Podstatně rizikovější (a mnohem častější) je situace, kdy zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání.

- Jestliže zaměstnanec sdělil, že má zájem na dalším trvání pracovního poměru, má se za to, že pracovní poměr dále trvá.
- Zaměstnavatel se v takovéto situaci musí rozhodnout, zda:
 - bude dále přidělovat zaměstnanci práci, nebo
 - setrvá v tom, že pracovní poměr byl platně rozváznán, nebude přidělovat práci ani poskytovat náhradu mzdy.

- Dvě základní varianty:
 1. Rozvázání pracovního poměru bylo platné
 2. Rozvázání pracovního poměru bylo neplatné
- Varianta 1 znamená, že zaměstnanec neuspěl a pracovní poměr skončil.

- Varianta 2 znamená, že:
 - pracovní poměr nadále trvá a
 - zaměstnanci přísluší **náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku** ode dne, kdy oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne, kdy mu zaměstnavatel umožnil pokračovat ve výkonu práce nebo kdy došlo k platnému 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 **a dovolenou**. Náhrada ~~podle věty první~~ **mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku a dovolená** 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.*

- Zaměstnavatel, jemuž zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, a zahájil soudní spor, může:
 - nadále spoléhat na to, že pracovní poměr byl platně rozvázán, a nepřidělovat práci, nebo
 - **vyzvat zaměstnance**, aby po dobu, kdy mezi nimi bude otázka trvání pracovního poměru sporná, **dále vykonával práci**.

Umožnění dalšího výkonu práce



- Zaměstnanec, jemuž zaměstnavatel nepřiděluje práci, si často sjedná jiný pracovněprávní vztah s jiným zaměstnavatelem.
- Existence dalšího pracovněprávního vztahu nemá vliv na možnost domáhat se neplatnosti a náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku.

Umožnění dalšího výkonu práce



- Stále ovšem platí, že zaměstnanec prohlásil, že **trvá na dalším zaměstnávání**.
- Takže musí být **přípraven nastoupit do práce**.
- Jestliže byl zaměstnavatelem vyzván k pokračování v práci, musí zahájit výkon práce.

- Výzva k pokračování v práci neznamena, že by zaměstnavatel uznával neplatnost výpovědi.
- Jde o nástroj pro řešení provizorního stavu, kdy není zřejmé, zda byl pracovní poměr rozvázán platně nebo neplatně.
- Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci pouze do doby, kdy:
 - došlo k platnému rozvázání pracovního poměru, nebo
 - zaměstnavatel umožnil pokračovat ve výkonu práce.

Přidělování práce ve sporu - nadbytečnost

- Umožnění výkonu práce do doby rozhodnutí o platnosti výpovědi nemůže být považováno za důkaz o neexistenci nadbytečnosti.
- *Judikatura:*
 - Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 862/2018: *Dovolací soud proto dospěl k závěru, že také tehdy, dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, může zaměstnavatel zaměstnanci, který platnost rozvázání pracovního poměru neuznává a který trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce (ještě před skončením sporu o neplatnost výpovědi) znovu začít přidělovat práci podle pracovní smlouvy, aniž by to bez dalšího znamenalo neopodstatněnost uplatněného výpovědního důvodu.*

Umožnění dalšího výkonu práce



- Pokud zaměstnanec do práce nenastoupí, porušuje tím své povinnosti.
- Zaměstnavatel s ním může (podruhé) rozvázat pracovní poměr.

- Pokud se následně ukáže, že už první rozvázání bylo platné, pak druhé rozvázání bylo nadbytečné.
- Jestliže bylo ale první rozvázání neplatné:
 - náhrada mzdy bude poskytnuta **jen do doby umožnění výkonu práce**
 - **pracovní poměr dále netrvá, protože v mezidobí skončil** (druhým) rozvázáním pro neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci.

Výkon práce v průběhu sporu



- Zaměstnavatel zaměstnance vyzval k nástupu po dobu sporu a on skutečně nastoupil.
- Nevznikl nový pracovní poměr.
- Jde o provizorní prodloužení původního pracovního poměru.

- Rozvázání pracovního poměru bylo neplatné:
 - pracovní poměr trvá dál, zaměstnanec bude dál pracovat
 - náhradu mzdy není nutné poskytovat, protože zaměstnanec pracoval a příslušela mu mzda.

- Rozvázání pracovního poměru bylo platné:
 - pracovní poměr skončil,
 - končí i provizorní výkon práce, nový pracovní poměr nevznikl,
 - obdržená mzda není bezdůvodným obohacením, protože zaměstnanec pracoval.

- Pokud zaměstnavatel prohrál spor a má platit náhradu mzdy, může soudu navrhnout, aby nad rámec 6násobku další náhradu přiměřeně snížil.
- Soud může o přiměřeném snížení náhrady mzdy rozhodnout na základě posouzení:
 - zda byl zaměstnanec v době, kdy bylo mezi ním a zaměstnavatelem sporné trvání pracovního poměru, jinde zaměstnán,
 - jakou práci a za jakých mzdových a dalších podmínek konal, případně
 - proč se do práce nezapojoil.

■ § 69:

*(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 **nebo vykonával jinou výdělečnou činnost**, jakou práci ~~tam~~ konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.*

3. Rozvázání pracovního poměru s problematickým zaměstnancem

- Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí jen na základě některého ze zákonem stanovených výpovědních důvodů.
- Výčet výpovědních důvod obsahuje § 52 zákoníku práce.
- § 50 odst. 4 zákoníku práce: *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.*

Skutkové vymezení výpovědního důvodu



- Zaměstnavatel se nutně nemusí soustředit na právní kvalifikaci. Může provést jen vylíčení okolností, v nichž shledává důvod pro výpověď.
- Soud bude v případném sporu přihlížet jen k tomu, co zaměstnavatel vylíčil.
- Toto vylíčení pak sám (případně) podřadí pod některý výpovědní důvod.

Skutkové vymezení výpovědního důvodu



- Skutkové vylíčení nelze později měnit nebo doplňovat.
- Pokud zaměstnavatel jednoznačně provedl právní kvalifikaci, nemůže ji soud změnit.
- Soud nemůže „vnucovat“ zaměstnavateli výpovědní důvod, který sám neuplatnil.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014: *Rozhodne-li se zaměstnavatel pro rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem pro jeho porušení pracovní povinnosti z jím označeného zákonného důvodu, nemůže soud posoudit totéž porušení povinnosti z důvodu přísnějšího. Mimo výše uvedeného je tomu tak též proto, že **soud nemůže zaměstnavateli „vnucovat“, zda vůbec a proč chce se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat.** Je totiž zcela na vůli zaměstnavatele, zda i při splnění všech předpokladů pro rozvázání pracovního poměru jednostranným úkonem zaměstnavatele k takovému kroku přistoupí či nikoli.*

- Za určitých okolností může být pro soud určující skutkové vymezení, i když neodpovídá zaměstnavatelem provedené právní kvalifikaci.
- Záleží na konkrétním případě a formulaci použité ve výpovědi.
- Problém často nastává, když zaměstnavatel zaměstnance „upozornil na možnost výpovědi“, ale soud problémy se zaměstnancem posoudí jako neuspokojivé výsledky. Podmínkou proto bylo zaměstnance „vyzvat k odstranění“.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 619/2010: *Protože výpovědní důvod použitý ve výpovědi z pracovního poměru je charakterizován jeho skutkovým vymezením, vychází soud při posouzení, o jaký výpovědní důvod jde, ze skutkového vylíčení tohoto důvodu; okolnost, zda, popřípadě jak, zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná. Je totiž věcí soudu, aby posoudil, který v ustanovení § 52 zák. práce uvedený výpovědní důvod byl skutkovým vylíčením důvodu výpovědi opravdu naplněn.*

Výpovědní důvody v § 52 písm. f)



- Podle § 52 písm. f) může dát zaměstnavatel výpověď z důvodu:
 - nesplňování předpokladů stanovených zákonem,
 - nesplňování požadavků stanovených zaměstnavatelem,
 - neuspokojivých pracovních výsledků.

Výpovědní důvody v § 52 písm. f)



- Předpoklady se týkají jen zaměstnanců, kteří vykonávají práci, pro kterou určitý právní předpis nastavuje předpoklad, jako je například:
 - trestněprávní bezúhonnost,
 - řidičské oprávnění,
 - nutné vzdělání či kvalifikace.

Výpověď pro nesplňování požadavků



- Požadavky pro řádný výkon práce stanoví zaměstnavatel.
- Požadavky se mohou týkat:
 - jazykových nebo jiných dovedností,
 - naplňování normy práce,
 - morálních a osobnostních předpokladů.

Výpověď pro nesplňování požadavků



- Požadavky musí být stanoveny rozumně vzhledem k vykonávané práci a tak, aby byly objektivně splnitelné.
- Požadavky mohou být zaměstnavatelem i měněny a doplňovány.
- Výpovědní důvod je dán jen tehdy, pokud nesplňování požadavků nenastalo v důsledku zavinění zaměstnavatele.

Výpověď pro nesplňování požadavků



- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2023, sp. zn. 21 Cdo 3366/2022: *Požadavky pro řádný výkon práce „centrálního nákupčího“ spočívaly ve „schopnosti spolupráce, komunikace“, loajalitě vůči zaměstnavateli, kooperaci, aktivitě a smyslu pro týmovou práci. Žalobce tyto požadavky nesplňoval, neboť jeho „často arogantní a negativní jednání s ostatními zaměstnanci pracovní kolektiv roztmelovalo do takové míry, že někteří s ním dokonce odmítali spolupracovat“, „spolupráce s žalobcem byla velmi problematická, neboť postrádal schopnost komunikace a spolupráce“, „žalobce byl hádavý, řešil nepodstatné věci na úkor pracovních povinností a někdy přehazoval odpovědnost na jiné pracovníky“.*

Výpověď pro neuspokojivé výsledky



- Mezi obvyklé požadavky kladené na zaměstnance patří i požadavek na uspokojivé pracovní výsledky.
- Podmínkou platnosti výpovědi pro nesplňování požadavků, včetně neuspokojivých výsledků, není zavinění zaměstnance.
- Zaměstnanec musí být se všemi požadavky, včetně požadavků týkajících se pracovních výsledků, seznámen.

Výpověď pro neuspokojivé výsledky



- Míra uspokojivosti pracovních výsledků je do určité míry věcí subjektivního posouzení zaměstnavatele. Může být ovšem přezkoumána soudem.
- Přehnané požadavky kladené na pracovní výsledky by mohly způsobit neplatnost výpovědi (zavinění zaměstnavatele).
- Neuspokojivé výsledky se mohou týkat kvantity i kvality pracovních výstupů.

Neuspokojivé výsledky



- Neuspokojivé výsledky mohou spočívat v:
 - častých chybách zaměstnance,
 - špatné výkonnosti,
 - nestíhání pracovního tempa,
 - nedodržování termínů,
 - dalších projevech subjektivní neschopnosti zaměstnance.

- Specifické projevy neuspokojivých výsledků vedoucích zaměstnanců:
 - neschopnost srozumitelně a adresně zadávat pracovní úkoly,
 - chaotičnost, nesystémovost řízení,
 - špatné pracovní výsledky podřízených zaměstnanců, které mají příčinu v nedostatečném řízení,
 - nedůsledná kontrola podřízených zaměstnanců.

Výzva k odstranění



- Podmínkou platnosti výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky je, že byl zaměstnanec písemně vyzván k jejich odstranění.
- Výzva musí být písemná.
- Výzvu je nutné zaměstnanci prokazatelně doručit do vlastních rukou.

- Výzva musí obsahovat:
 - skutkový popis neuspokojivých pracovních výsledků,
 - stanovení přiměřené doby k odstranění neuspokojivých výsledků,
 - výzvu k odstranění,
 - upozornění na možnosti výpovědi (doporučená náležitost).

Výpověď pro neuspokojivé výsledky



- Podmínkou výpovědi je jen jediná výzva. Zaměstnavatel nemusí zaměstnance vyzývat opakovaně.
- Výpověď může být dána až do 12 měsíců ode dne doručení výzvy, pokud i po uplynutí přiměřené doby neuspokojivé výsledky trvají.

Výpověď pro neuspokojivé výsledky



- Jestliže zaměstnanec neuspokojivé výsledky v přiměřené době odstraní, ale poté se znovu objeví (stále do 12 měsíců od doručení výzvy), může být dána výpověď.
- Objeví-li se skutkové odlišné neuspokojivé výsledky, pak musí zaměstnavatel nejdříve předat novou výzvu zahrnující právě tyto neuspokojivé výsledky.

Výpovědní důvody v § 52 písm. g)



- Podle § 52 písm. g) může dát zaměstnavatel výpověď z důvodu:
 - pro který může okamžitě zrušit pracovní poměr,
 - závažného porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru,
 - soustavného méně závažného porušování povinnosti vyplývající z pracovního poměru.
- Má-li zaměstnavatel důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, může na jeho základě rozvázat pracovní poměr i výpovědí.

- O **méně závažné porušení** povinnosti jde v případech, kdy v důsledku porušení povinnosti zaměstnance nedošlo k narušení nebo ohrožení žádného významného zájmu, nevznikla vysoká škoda či jiná vážná újma.
- Žádnou nižší intenzitu než méně závažné porušení již zákon nerozeznává.

- **Závažné porušení** je takové porušení, kdy například došlo k závažnému narušení fungování zaměstnavatele, ke vzniku škody či ohrožení důležitého zájmu, nicméně s ohledem na okolnosti nelze dovodit, že by zaměstnavatel s tímto zaměstnancem nemohl ještě po výpovědní dobu spolupracovat a přidělovat mu práci.
- **Zvlášť hrubým** je takové porušení povinnosti, v jehož důsledku nelze po zaměstnavateli rozumně a spravedlivě požadovat, aby se zaměstnancem dále jakkoli spolupracoval.

- Závěr o tom, jak intenzivního porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru se zaměstnanec dopustil, činí zaměstnavatel.
- Tímto posouzením zaměstnavatele ovšem není vázán soud.

- Soud nebude při naznačeném rozhodování vázán ani tím, pokud zaměstnavatel ve svém pracovním řádu či vnitřním předpisu uvedl, jak bude hodnotit určitá porušení povinností zaměstnanců.
- Takové vnitřní předpisy zaměstnavatele mají tedy jen výchovný, preventivní či odstrašující povahu (a potud může být jejich vydání odůvodněné).

Méně závažné porušení povinnosti



- Pro méně závažné porušení povinnosti může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí, pokud:
 - se ze strany zaměstnance jednalo o soustavné porušování povinnosti a
 - zaměstnanec byl v posledních 6 měsících v souvislosti s porušováním povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi.
- O soustavné porušování povinnosti jde v případě, kdy došlo nejméně ke třem skutkům porušení povinnosti.

- Písemné upozornění na možnost výpovědi musí obsahovat:
 - skutkové vylíčení případu porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru, nebo několika případů porušení takových povinností, kterých se zaměstnanec dopustil,
 - výslovné uvedení, že pokud se bude zaměstnanec dále dopouštět porušování svých povinností, může zaměstnavatel na základě tohoto upozornění přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí.

Upozornění na možnost výpovědi



- Upozornění na možnost výpovědi stačí jediné.
- Zaměstnavatel nemusí zaměstnance upozorňovat opakovaně.
- Součástí upozornění může být také výzva k odstranění vytýkaného problému a určení doby pro toto odstranění (zejm. tehdy, kdy si zaměstnavatel není jistý, zda jde o porušení povinnosti nebo neuspokojivé výsledky).

- K uplatnění práva rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí pro porušení povinnosti musí zaměstnavatel přistoupit nejpozději do uplynutí stanovených lhůt.
- Musí tak učinit nejpozději do:
 - 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl,
 - 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

Flexibilizační novela



- Stávající subjektivní lhůta se má prodloužit z 2 měsíců na 3 měsíce.
- Stávající objektivní lhůta se má prodloužit z 1 roku na 15 měsíců.

- Směrnice o transparentních a předvídatelných podmínkách, čl. 18:

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem a veškeré přípravy na propuštění pracovníků z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici.

2. Pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni nebo podrobeni opatřením s rovnocenným účinkem z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici, mohou zaměstnavatele požádat o řádné odůvodnění propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem. Zaměstnavatel poskytne uvedené odůvodnění písemně.

- V případě úpravy výpovědi bez uvedení důvodu by bylo nutné tato pravidla do zákoníku práce implementovat.
- V rámci transpozice této směrnice tato pravidla převzata nebyla, protože máme výpovědní důvody a výpověď je tedy zaměstnanci odůvodněna vždy.
- Úprava ovšem byla implementována do úpravy dohod – viz § 77 odst. 7 zákoníku práce.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020

Zkušební dobu je možné ujednat pro pracovní poměr se sjednaným odlišným druhem práce, který nadto bezprostředně na předchozí základní pracovněprávní vztah nenavazuje.

Spočívá-li však důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele v těhotenství zaměstnankyně, jde o její nepřípustnou diskriminaci, která má za následek jednak neplatnost tohoto rozvázání pracovního poměru, jednak možnost, aby se dotčená zaměstnankyně domáhala ochrany před touto diskriminací právními prostředky upravenými v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona.

- Pokud byla v souvislosti se vznikem pracovního poměru sjednána zkušební doba, lze pracovní poměr zrušit ve zkušební době kdykoli v jejím průběhu.
- Ke zrušení ve zkušební době může kterákoli ze smluvních stran přistoupit z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu.
- Zrušení ve zkušební době musí být učiněno písemně.

- Pracovní poměr skončí v den doručení zrušení druhé straně.
- Zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 14 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.
- Zrušovací jednání musí být druhé straně doručeno nejpozději v poslední den zkušební doby. Nestačí jeho odeslání v průběhu zkušební doby.

- Zrušení ve zkušební době může být učiněno z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, ale:
 - přesto (nebo právě proto?) je neplatné, pokud se jednalo o diskriminační jednání,
 - mezi diskriminační důvody (§ 16 odst. 2 zákoníku práce) patří například těhotenství.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020

Zkušební dobu je možné ujednat pro pracovní poměr se sjednaným odlišným druhem práce, který nadto bezprostředně na předchozí základní pracovněprávní vztah nenavazuje.

Spočívá-li však důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele v těhotenství zaměstnankyně, jde o její nepřípustnou diskriminaci, která má za následek jednak neplatnost tohoto rozvázání pracovního poměru, jednak možnost, aby se dotčená zaměstnankyně domáhala ochrany před touto diskriminací právními prostředky upravenými v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona.

4. Dohoda – Výpověď – Okamžité zrušení

- Mezi právní jednání, jimiž lze rozvázat pracovní poměr, patří:
 - dohoda,
 - zrušení ve zkušební době,
 - výpověď,
 - okamžité zrušení.
- Pouze dohoda je dvoustranným jednáním. Ostatní jsou jednostranná.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru



- Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranné jednání. Nelze zaměňovat s jednostrannými jednáními (neexistuje „výpověď dohodou“).
- Dohoda je uzavřena ve chvíli, kdy jedna smluvní strana přijme návrh podaný druhou stranou.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru



- Nutným obsahem dohody je:
 - vyjádření souhlasu se skončením pracovního poměru,
 - uvedení dne, kdy má pracovní poměr skončit.
- Dohodu nelze uzavřít zpětně, ani bez uvedení data.

- V dohodě nemusí být uveden důvod.
- V případě uzavření dohody z některého z důvodů, se kterým v případě výpovědi spojuje zákon vznik práva na odstupné, přísluší zaměstnanci odstupné i při skončení na základě dohody.

- Podmínkou vzniku práva na odstupné není uvedení důvodu v textu dohody, ale prokázání jeho skutečné existence.
- Důvod k uzavření dohody může být pro zaměstnance význam také v souvislosti se vznikem nároku na podporu v nezaměstnanosti.
- Při rozvázání pracovního poměru dohodou bez „vážného důvodu“ přísluší nižší podpora.

- Zaměstnavatelé standardně postupují tak, že i když vůči zaměstnanci mají výpovědní důvod, nejdříve navrhnout zaměstnanci uzavření dohody.
- Na takovém postupu není nic protiprávního.
- Podle okolností může zaměstnavatel zaměstnance informovat o tom, že pokud odmítne uzavření dohody, bude pracovní poměr rozváznán jiným způsobem.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001: *Nejedná se o bezprávnou vyhrůžku a nelze ani považovat za zneužití výkonu práva na újmu zaměstnance okolnost, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody (v daném případě požívání alkoholu v pracovní době), pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě.*

- Návrh dohody nelze doprovodit nátlakovým jednáním.
- Zaměstnanec by měl dostat čas na to, aby si nabídku rozmyslel, případně konzultoval.
- Je třeba dávat pozor na způsob, jak zaměstnavatel se zaměstnancem při návrhu rozvázání pracovního poměru jedná.

- Nález Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14:
- Zaměstnanec napadl platnost výpovědi pro nadbytečnost. Tvrdil, že organizační změna byla fingovaná. Tvzení dokládal audiozáznamy rozhovorů s vedoucím zaměstnancem, které byly pořízeny bez jeho souhlasu. Nejvyšší soud tento důkaz nepřipustil.
- Ústavní soud: *Za daných okolností nelze bez dalšího odmítat důkazní prostředek v podobě audionahrávky pořízené bez souhlasu nahrávané osoby. Ochranu osobnosti a soukromí je totiž třeba poměřit s ochranou zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu a s jeho oprávněnou snahou dosáhnout úspěchu ve sporu se zaměstnavatelem.*

- Dohodu lze uzavřít kdykoli, není zde žádná ochranná doba.
- Důvodem k neplatnosti dohody může být například nedostatek svobodné vůle nebo nedodržení písemné formy.
- Neplatnost dohody musí být uplatněna u soudu.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 81/2019: žalobkyně v rozhodném okamžiku, kdy jí byla předložena dohoda o rozvázání pracovního poměru, jako osoba bez právnického vzdělání „nevnímala, že režim jejího zadržení již byl formálně ukončen“, neboť jednání se zaměstnavatelem „probíhalo časově a místně bezprostředně po jednání s policistkou o zahájení trestního stíhání žalobkyně v budově policie při nepřerušném doprovodu a dohledu policistky“, a že tento stav u ní mohl navodit pocit (dojem), že uzavření (podepsání) dohody o rozvázání pracovního poměru podmiňuje její možnost opustit policejní budovu a vrátit se domů. Vzhledem ke všem uvedeným okolnostem dospěl dovolací soud k závěru, že při uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru dne 25.9.2013 nebyla vůle žalobkyně utvářena svobodně, a že proto je tento pracovněprávní úkon ve smyslu ustanovení § 19 písm. a) zák. práce absolutně neplatný.

Výpověď vs. okamžité zrušení



- Okamžité zrušení je výjimečným způsobem rozvázání pracovního poměru.
- Má být uplatněno tam, kde od zaměstnavatele nelze požadovat dodržení výpovědní doby.
- Pozor na nadužívání okamžitého zrušení.

Výpověď vs. okamžité zrušení



- V několika případech soud rozhodl, že:
 - výpověď pro porušení povinnosti, kterého se zaměstnanec dopustil, by byla platná, ale
 - okamžité zrušení je neplatné.

Výpověď vs. okamžité zrušení



- Doporučovalo se dát ve sporných případech zaměstnanci:
 - okamžité zrušení, a současně
 - výpověď.
- Předpokládalo se, že výpověď bude posuzována samostatně a bude platná v případě, kdy bude shledáno neplatným okamžité zrušení.
- Podle Nejvyššího soudu ale takto postupovat nelze.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3541/2019:

Dala-li žalovaná žalobci současně s okamžitým zrušením též výpověď odůvodněnou totožným jednáním žalobce, „nemohla mít jinou motivaci, než dát výpověď pro jistotu, tedy pro případ, že by okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné pro nedostatečnou intenzitu porušení pracovní kázně žalobcem“. Žalovaná tedy v první řadě chtěla ukončit se žalobcem pracovní poměr okamžitě, a teprve tehdy, kdyby okamžité zrušení bylo neplatné, měla vůli dát žalobci (pro totožné porušení pracovních povinností) výpověď. Tento úmysl (záměr) žalované, který musel být žalobci znám mj. z toho, že (jak sám tvrdí v žalobě) již od následujícího dne mu žalovaná odmítla přidělovat práci podle pracovní smlouvy, nepochybně značí „podmíněnou povahu právního jednání spočívajícího ve výpovědi

5. Další souvislosti skončení – odstupné, odpovědnost personalisty

Průměrný výdělek po skončení překážky



- Jestliže je třeba po skončení překážky v práci zjistit zaměstnancův průměrný výdělek (např. pro účely výpočtu odstupného), nelze vycházet z „posledního průměru“ před odchodem na překážku.
- Průměrný výdělek se zjišťuje z rozhodného období.

Průměrný výdělek po skončení překážky



- Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek.
- Pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z:
 - hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě
 - z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Výpověď pro nadbytečnost po skončení překážky



- Typický případ – výpověď pro nadbytečnost po návratu zaměstnankyně z rodičovské dovolené.
- Odstupné nelze spočítat z „posledního průměru“ před odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou.
- Je třeba zjistit pravděpodobný výdělek, který se od průměrného výdělku bude např. po 3 letech pravděpodobně výrazně lišit.

Škoda způsobená zaměstnancem zastupujícím zaměstnavatele



- Zaměstnavatel musí zaměstnanci nahradit také škodu, kterou mu způsobili:
 - porušením právním povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele
 - zaměstnanci jednající jeho jménem.
- Podmínkou vzniku povinnosti k náhradě škody zde není vznik škody při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Škoda způsobená zaměstnancem zastupujícím zaměstnavatele



- Ke vzniku tohoto typu povinnosti nahradit škodu často dochází v souvislosti se skončením pracovního poměru.
- Úkony směřující ke skončení pracovních poměru a související s ním vůči zaměstnanci zpravidla činí jiný zaměstnanec jednající jménem zaměstnavatele (personalista).

Škoda způsobená zaměstnancem zastupujícím zaměstnavatele



- Ke vzniku škody pak může dojít například v důsledku:
 - uvedení zaměstnance v omyl týkající se některých právních souvislostí skončení jeho pracovního poměru,
 - odmítnutí vydání potvrzení o zaměstnání,
 - vypracování nepravdivého posudku o pracovní činnosti.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1478/2006: *Jestliže zaměstnanec nebyl v důsledku nepravdivého posudku o pracovní činnosti přijat do (jiného) zaměstnání, odpovídá mu podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce (pozn.: § 265 odst. 2 platného zák. práce) za škodu tím způsobenou zaměstnavatel, který takovýto posudek vydal.*

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 907/2012: *Nevydání potvrzení o zaměstnání zaměstnavatelem při skončení pracovního poměru může vést ke ztrátě výdělku zaměstnance u jeho nového zaměstnavatele také v případě, že tento zaměstnavatel sice sjedná se zaměstnancem pracovní poměr, aniž by mu zaměstnanec předložil potvrzení o zaměstnání, ale sjednaný pracovní poměr zruší ve zkušební době proto, že zaměstnanec mu potvrzení o zaměstnání nepředložil ani dodatečně.*

Škoda způsobená zaměstnancem zastupujícím zaměstnavatele



- Aktuální případ – zaměstnankyně jako ředitelka rozhodla o organizačních změnách.
- Organizační změna byla účelová.
- Zaměstnancům byly dány výpovědi pro nadbytečnost.

Škoda způsobená zaměstnancem zastupujícím zaměstnavatele



- Propuštění zaměstnanci se soudili a uspěli.
- Zaměstnavatel byl povinen platit náhradu mzdy za dobu trvání sporu.
- Zaměstnavatel dospěl k závěru, že zaměstnankyně – ředitelka porušila své povinnosti a zaměstnavateli v důsledku toho vznikla škoda.

Škoda způsobená zaměstnancem zastupujícím zaměstnavatele



- Zaměstnavatel vůči zaměstnankyni uplatnil právo na náhradu škody.
- Předmětem sporu se stala komplikovaná právní otázka, jak uplatnit limitaci náhrady škody ve výši 4,5 násobku průměrného měsíčního výdělku, zda:
 - společně vůči celé škodě, která zaměstnavateli vznikla, nebo
 - zvlášť vůči jednotlivým výpovědím.

Škoda způsobená zaměstnancem zastupujícím zaměstnavatele



- Ve sporu již rozhodl Nejvyšší soud, jeho rozsudek zrušil Ústavní soud.
- Ústavní soud na základě provedeného dokazování nesouhlasil s tím, že jednotlivé výpovědi byly samostatnými škodními událostmi.
- Spor znovu došel až k Nejvyššímu soudu.

- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 6. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4159/2019
- Náález Ústavního soudu ze dne 22. 2. 2022, sp. zn. II. ÚS 2600/20
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.7.2024, sp. zn. 21 Cdo 3610/2023



DĚKUJEME ZA POZORNOST

Jaroslav Stránský
2024 © Nakladatelství FORUM