****

****

**SOUHRNNÉ VYDÁNÍ VÝKLADOVÝCH STANOVISEK**

**AKV - ASOCIACE PRO ROZVOJ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ A PRACOVNÍCH VZTAHŮ**

**VE VAZBĚ NA SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

při příležitosti 8. konference k pracovnímu právu

konané dne 13. června 2019 v Praze

uspořádal: JUDr. Petr Bukovjan

**OBSAH**

**POUŽITÉ ZKRATKY**

**ÚVODNÍ SLOVO**

**ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

**VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU PRO ORGANIZAČNÍ ZMĚNY**

1. Organizační změny jako výpovědní důvod
2. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně
3. Propuštění pro nadbytečnost z důvodu náhrady vlastních zaměstnanců agenturními

**VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU PRO ZDRAVOTNÍ NEZPŮSOBILOST ZAMĚSTNANCE**

1. Nezpůsobilost zaměstnance pro noční práci
2. Převedení na jinou práci versus výpověď z pracovního poměru

**VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU PRO NESPLŇOVÁNÍ PŘEDPOKLADŮ NEBO POŽADAVKŮ PRO VÝKON PRÁCE**

1. Krátkodobé nesplňování předpokladů pro řádný výkon práce
2. Nesplňování předpokladů podle zákona o spotřebitelském úvěru
3. Zvýšená ochrana zaměstnance při vyslání na pracovní cestu
4. Souhlas s vysíláním na pracovní cesty jako požadavek pro řádný výkon práce zaměstnancem
5. Výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků

**VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU PRO PORUŠENÍ ČI PORUŠOVÁNÍ „PRACOVNÍ KÁZNĚ“ ZAMĚSTNANCEM**

1. Naplnění výpovědního důvodu pro soustavné méně závažné porušování „pracovní kázně“
2. Výkon funkce zástupce odborové organizace a porušení „pracovní kázně“

**VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU PRO PORUŠENÍ REŽIMU DOČASNĚ PRÁCE NESCHOPNÉHO ZAMĚSTNANCE**

1. Výpověď pro zvlášť hrubé porušení režimu v době nemoci

**VÝPOVĚDNÍ DOBA**

1. Délka výpovědní doby

**ZÁKAZ VÝPOVĚDI**

1. Skončení pracovního poměru a těhotenství
2. Zpětné uznání dočasné pracovní neschopnosti a zákaz výpovědi

**OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

1. Okamžité zrušení pracovního poměru pro trestný čin zaměstnance

**OCHRANA PŘED SKONČENÍM PRACOVNÍHO POMĚRU**

1. Vymezení odborových funkcionářů pro účely ochrany před rozvázáním pracovního poměru
2. Ochrana odborových funkcionářů před rozvázáním pracovního poměru

**HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ**

1. Aplikace hromadného propouštění

**ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ**

1. Zákaz zrušení pracovního poměru ve zkušební době
2. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době a nemoc zaměstnance

**POVINNOSTI SPOJENÉ SE SKONČENÍM PRACOVNÍHO POMĚRU**

**ODSTUPNÉ**

1. Skončení pracovního poměru ve stejný den více způsoby a právo na odstupné
2. Dohoda o rozvázání pracovního poměru a odstupné
3. Přechod práv a povinností a výše odstupného
4. Odstupné a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů
5. Zaměstnanec – cizinec a právo na odstupné
6. Odstupné při fikci rozvázání pracovního poměru dohodou
7. Odstupné a souběžné pracovněprávní vztahy
8. Vrácení odstupného
9. Vrácení odstupného – doplnění
10. Statutární město a některé pracovněprávní souvislosti

**HLEDÁNÍ NOVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ**

1. Pracovní volno při hledání nového zaměstnání

**OBRANA PROTI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

**NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

1. Žaloba na neplatné rozvázání pracovního poměru a mladistvý zaměstnanec
2. Vady právního jednání vedoucího k rozvázání pracovního poměru
3. Předžalobní výzva u žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru

**DALŠÍ VYBRANÉ SOUVISLOSTI**

1. Zprávy odborové organizaci o vzniku a rozvázání pracovního poměru
2. Načasování projednání výpovědi z pracovního poměru
3. Odvolání zaměstnance a rozvázání pracovního poměru
4. Jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele a výpovědní doba
5. Uplatnění částečné nezaměstnanosti v rámci výpovědní doby
6. Zákaz „dvojího trestu“ v pracovním právu
7. Konverze právního jednání

**POUŽITÉ ZKRATKY**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ZP** | - | zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů |
| **OZ** | - | zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů  (ve starších stanoviscích též jako „NOZ“) |
| **OSŘ** | - | zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů |
| **ZNP** | - | zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kolegium** | - | Kolegium expertů AKV |

S výjimkou jednoho je u každého stanoviska uvedeno označení římskou a arabskou číslicí (pořadí výkladových stanovisek podle data přijetí a následně v rámci příslušného souboru). Číslování zavedlo Kolegium pro lepší orientaci v říjnu 2009.

**ÚVODNÍ SLOVO**

Vážení čtenáři a účastníci 8. konference k pracovnímu právu,

jak známo, AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, jako odborná instituce a spolek právnických a fyzických osob – zaměstnavatelů, odborových organizací a jednotlivců (odborníků, včetně advokátů) – průběžně přijímá výkladová stanoviska k otázkám, na něž neexistuje jednotný právní názor. Stanoviska nejsou pochopitelně pro nikoho závazná, jsou ale výsledkem diskuze odborníků a mají svou odbornou váhu.

Letošní 8. konference pořádaná ve spolupráci AKV a nakladatelství Wolters Kluwer ČR, jako vydavatele léta zavedeného časopisu Práce a mzda, se zaměřuje především na problematiku skončení pracovního poměru. Jde jedno z nejsložitějších témat v rámci pracovního práva. Proto i tato brožurka je výňatkem z aktuálních stanovisek Kolegia expertů AKV k této problematice. Skutečnost, že je jich 43, svědčí o pozornosti, kterou AKV tomuto tématu věnuje.

Ať Vám brožurka poslouží k Vaší práci.

JUDr. Bořivoj Šubrt

předseda AKV

**ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

**VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU PRO ORGANIZAČNÍ ZMĚNY**

**1. ORGANIZAČNÍ ZMĚNY JAKO VÝPOVĚDNÍ DŮVOD**

Datum přijetí: 23. 10. 2010

Právní úprava: § 52 písm. c) ZP

Popis problému:

Na pořad jednání Kolegia se dostala **otázka vymezení organizační změny v rozhodnutí zaměstnavatele, v důsledku kterého se zaměstnanec stane nadbytečným** a je s ním následně rozvázán pracovní poměr z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. c) ZP.

Konkrétně byla popsána situace, kdy **zaměstnavatel svým rozhodnutím ruší pracovní místo, které je definováno šířeji či dokonce podstatně šířeji, než je druh práce zastávaný zaměstnancem, kterého zaměstnavatel označí za nadbytečného** – např. se ruší jedno místo „středního zdravotnického pracovníka na interním oddělení“, ale zaměstnanec dotčený rozhodnutím o organizační změně zastává práci „sestra u lůžka“.

I když soud v případném soudním řízení nepřezkoumává platnost rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně (nejde totiž o právní úkon), **může být diskutabilní, zdali je v uvedeném případě naplněna příčinná souvislost mezi takovým rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance coby zásadní předpoklad pro dání výpovědi dle ustanovení § 52 písm. c) ZP**.

**Stanovisko** (IV./16)

Hmotněprávními **předpoklady platnosti výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance** v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně se již mnohokrát ve své rozhodovací praxi věnoval též Nejvyšší soud. Dovodil např., že „za organizační změnu ve smyslu výše uvedeného ustanovení ZP nelze považovat samotný obecně pojatý záměr snížit počet zaměstnanců, nýbrž – jak ze samotného pojmu ,organizační změna' vyplývá – **konkrétní zásah do organizační struktury, který má za následek, že práce zaměstnanců dotčených tímto opatřením není v určitém místě organizační struktury zaměstnavatele nadále potřebná**“.

Z tohoto závěru vyplývá, že **nadbytečnost zaměstnance se projevuje v organizaci práce u zaměstnavatele**, a mělo by tak být **zřejmé, kterých zaměstnanců se organizační změna dotýká**. To samozřejmě neznamená, že vymezení činnosti, která již nebude pro zaměstnavatele v rámci jeho organizační struktury nadále potřebná (plně, nebo alespoň částečně), by muselo být absolutně konkrétní. **Pokud ale chybí vazba takového rozhodnutí na druh práce potencionálně nadbytečného zaměstnance, nejde o organizační změnu ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) ZP**.

Ve výše uvedeném případě je tak rozhodnutí zaměstnavatele **zcela nekonkrétní a nemůže způsobit nadbytečnost určitého zaměstnance**; k tomu je nezbytné další konkretizující rozhodnutí (původně jde o pouhý záměr).

**2. ROZHODNUTÍ ZAMĚSTNAVATELE O ORGANIZAČNÍ ZMĚNĚ**

Datum přijetí: 1. 2. 2017

Právní úprava: § 52 písm. c) ZP

Popis problému:

Kolegiu byl popsán následující případ: **Zaměstnavatel má 5 pracovních míst na pozici „asistent/ka“**. Jedna z asistentek začala čerpat mateřskou a následně rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel tuto pracovní pozici neobsadil (po celou dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené) a **hned po návratu zaměstnankyně z dotčené překážky v práci provede organizační změnu** – zruší 1 pracovní místo asistentky (tj. změní počet těchto pracovních míst z 5 na 4). Může si zaměstnavatel **vybrat, se kterým ze zaměstnanců pracujících na jmenované pozici rozváže pracovní poměr**, včetně té, které skončilo čerpání rodičovské dovolené?

**Stanovisko** (XXI./4)

Jak vyplývá z ustanovení § 52 písm. c) ZP, **organizační změna**, o které zaměstnavatel rozhodl a která vede k nadbytečnosti zaměstnance, **může spočívat** ve změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, **ve snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce** nebo může jít i o jinou organizační změnu. Nadbytečnost zaměstnance pro zaměstnavatele znamená, že zaměstnavatel může zaměstnanci sice i nadále přidělovat práci podle pracovní smlouvy, avšak **tato práce není (vůbec, nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná**. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně tak **reflektuje skutečnost, že zaměstnavatel nebude mít možnost plnit povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (pro její nepotřebnost**), kterou je zaměstnanec jinak schopen a ochoten vykonávat.

Judikatura Nejvyššího soudu už mnohokrát dovodila, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, **rozhoduje výhradně zaměstnavatel a soud není v tomto směru oprávněn jeho rozhodnutí přezkoumávat**. I tento výběr má ale svá pravidla a není zcela bezbřehý. Svůj výběr nemůže zaměstnavatel řídit např. diskriminačními hledisky.

Kolegium ve výše uvedeném případě shledalo, že **rozhodnutí zaměstnavatele o zrušení pracovního místa je nepochybně rozhodnutím o organizační změně** (po dobu překážky v práci jedné ze zaměstnankyň zaměstnavatel zjistil, že práci, kterou doposud vykonávalo 5 lidí, je možné zvládnout ve 4 lidech). Výběr nadbytečného zaměstnance bude na něm, a **nelze považovat za rozporné se zákonem, pokud bude tento výběr směřovat zrovna vůči zaměstnankyni, která se vrátila z rodičovské dovolené**.

**3. PROPUŠTĚNÍ PRO NADBYTEČNOST Z DŮVODU NÁHRADY VLASTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ AGENTURNÍMI**

Datum přijetí: 20. 4. 2010

Právní úprava: § 52 písm. c) ZP

Popis problému:

Posuzovaný problém spočívá v tom, **zda může zaměstnavatel přistoupit k propouštění zaměstnanců** pro nadbytečnost podle ustanovení § 52 písm. c) ZP, a to výpovědí nebo dohodou v souvislosti **s tím, že je nahradí dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce**.

**Stanovisko** (III./1)

**Skutková podstata výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZP spočívá v tom, že se zaměstnanec stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách,** přitom zákon některé příklady takových změn přímo uvádí (změna úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce), ale předpokládá i rozhodnutí o jiných organizačních změnách. **Mezi rozhodnutím zaměstnavatele a nadbytečností zaměstnance musí být příčinná souvislost**.

Za organizační změnu **lze považovat i případ, kdy zaměstnavatel napříště určité činnosti bude zabezpečovat prostřednictvím dodavatele (tzv. outsourcing)**.

Za takový případ však **nelze považovat sjednání dodavatele pouhé pracovní síly**. To je přitom ekonomickou povahou dočasného přidělení zaměstnanců prostřednictvím agentury práce (agenturních zaměstnanců). Při něm totiž zaměstnavatel nadále příslušné pracovní úkoly sám zabezpečuje, a to vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, avšak s využitím zapůjčené pracovní síly. Podle ustanovení § 309 odst. 1 ZP uživatel ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

V těchto případech **příslušná práce neodpadla**. Pojmově proto **nejde o organizační změnu**, ale pouze o **změnu personálního obsazení**. Jinak by tomu bylo jen tehdy, jestliže by v souvislosti s určitými změnami činnosti, například technologickými, mělo dojít ke změně sjednaného druhu práce.

Kolegium proto dospělo k závěru, že nedochází-li k věcné změně prováděné práce, **není naplněn výpovědní důvod pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) ZP v případě, kdy zaměstnavatel chce nahradit své zaměstnance dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce**.

**VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU PRO ZDRAVOTNÍ NEZPŮSOBILOST ZAMĚSTNANCE**

**4. NEZPŮSOBILOST ZAMĚSTNANCE PRO NOČNÍ PRÁCI**

Datum přijetí: 22. 10. 2010

Právní úprava: § 41 odst. 1 písm. f), § 52 písm. e) a f) a § 103 odst. 1 písm. a) ZP

Popis problému:

K zaujetí stanoviska bylo Kolegium vyzváno též ohledně postupu zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnanci, který byl lékařem závodní preventivní péče *(nyní poskytovatelem pracovnělékařských služeb)* **uznán nezpůsobilým pro noční práci**. Zaměstnavatel má dle ustanovení § 41 odst. 1 písm. f) ZP povinnost převést takového zaměstnance na jinou vhodnou práci. Může se ale stát, že **žádnou takovou práci pro zaměstnance nemá**.

**Stanovisko** (IV./13)

Na rozdíl od některých jiných důvodů pro převedení zaměstnance na jinou práci **nespojuje ZP s lékařským posudkem, kterým byl zaměstnanec uznán nezpůsobilým pro noční práci, sám o sobě možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí**.

I kdyby byla potřeba výkonu noční práce oprávněným požadavkem zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) ZP**, je nutno respektovat zákaz výpovědi dle ustanovení § 53 odst. 1 písm. e) téhož právního předpisu**. Ochrannou dobou je totiž i doba, kdy byl zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče *(nyní poskytovatelem pracovnělékařských služeb)* **dočasně nezpůsobilým pro noční práci**.

Pokud by ale **byla noční práce integrální součástí výkonu práce v daném provozu** a lékař závodní preventivní péče *(poskytovatel pracovnělékařských služeb)* by s ohledem na zdravotní stav zaměstnance přijal závěr, že **pozbyl dlouhodobě (a tedy nikoli dočasně) způsobilost konat dále dosavadní práci**, může zaměstnavatel využít v tomto případě výpovědní důvod vymezený v ustanovení § 52 písm. e) ZP. Jestliže by z lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče *(poskytovatelem pracovnělékařských služeb)* vyplývala **trvalá – nikoliv jen dočasná – ztráta způsobilosti k noční práci,** lze připustit i výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) ZP, pro **nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce**. Zákaz výpovědi by v tomto případě dán nebyl.

**5. PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI VerSus VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU**

Datum přijetí: 3. 2. 2015

Právní úprava: § 41 odst. 1 písm. a) a b) a § 52 písm. d) a e) ZP

Popis problému:

Pokud zaměstnanec dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb **dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilosti k práci** (bez ohledu na to, zdali je toho příčinou pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení touto nemocí nebo jiná skutečnost), je to zaměstnavateli **důvodem k převedení zaměstnance na jinou práci** dle ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) a b) ZP **stejně jako výpovědním důvodem** dle ustanovení § 52 písm. d) a e) ZP (v prvním případě, až na výjimky, dokonce s právem zaměstnance na odstupné ve výši nejméně 12 násobku jeho průměrného měsíčního výdělku).

V praxi nemají zaměstnavatelé jistotu, **zdali je uplatnění výpovědi z pracovního poměru možné až tehdy, pokud objektivně nemají pro zaměstnance jinou vhodnou práci** ve smyslu ustanovení § 41 odst. 6 ZP, a nemohou tak splnit svoji povinnost k jeho převedení na jinou práci, nebo je zcela na jejich rozhodnutí, jestli **přistoupí k výpovědi z pracovního poměru, byť by jinou vhodnou práci pro zaměstnance za účelem jeho převedení najít mohli**.

**Stanovisko** (XVI./6)

Kolegium se shodlo na tom, že **právo zaměstnavatele dát zaměstnanci v takovém případě výpověď z pracovního poměru není podmíněno tím, jestli mohl nebo měl přistoupit k jeho převedení na jinou práci**. ZP vztah těchto dvou institutů nijak neřeší, a není proto možné dovozovat jakoukoliv „přednost“ převedení zaměstnance na jinou práci před rozvázáním pracovního poměru.

Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance jinou práci **nelze chápat jako povinnost absolutní** (povinnost za každou cenu zaměstnanci přidělovat byť jinou práci, pokud to přichází v úvahu), bez jejíhož splnění by nebylo možné rozvázat ze stejného důvodu pracovní poměr. Zásadní je skutečnost, že **zaměstnavatel musí respektovat závěr lékařského posudku a nesmí zaměstnanci nadále přidělovat dosavadní práci** (k ní není totiž zaměstnanec zdravotně způsobilý).

Výše uvedený závěr platí tím spíše, že **ZP účinný od 1. 1. 2007 nepřevzal z předchozí právní úpravy tzv. nabídkovou povinnost** a výpovědi z pracovního poměru nemusí v současné době (až na dále uvedenou výjimku) předcházet snaha zaměstnavatele o pokračující pracovní uplatnění zaměstnance v pracovním poměru. Výjimkou je **specifická situace popsaná v ustanovení § 73a odst. 2 ZP, kdy byl zaměstnanec odvolán z vedoucího pracovního místa nebo se tohoto pracovního místa vzdal**. V takovém případě je zaměstnavatel povinen tomuto zaměstnanci **navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci**. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) ZP.

**VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU PRO NESPLŇOVÁNÍ PŘEDPOKLADŮ NEBO POŽADAVKŮ PRO VÝKON PRÁCE**

**6. KRÁTKODOBÉ NESPLŇOVÁNÍ PŘEDPOKLADŮ PRO ŘÁDNÝ VÝKON PRÁCE**

Datum přijetí: 3. 11. 2017

Právní úprava: § 41 odst. 2 písm. c) a 52 písm. f) ZP

Popis problému:

Zaměstnanec má sjednaný druh práce řidič, a působí například jako řidič v kamionové nebo autobusové dopravě. **Při řízení vozidla spáchá přestupek a v jeho důsledku je mu odebrán řidičský průkaz na 2 měsíce**. V důsledku toho nesplňuje předpoklad pro řádný výkon práce ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) ZP. Zaměstnavatel mu dá výpověď z pracovního poměru, avšak **ještě před uplynutím výpovědní doby tento předpoklad zaměstnanec znovu nabude**.

Může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z výše popsaného důvodu**, i když v době jejího doručení zaměstnanci ví, že zaměstnanec předpoklad před uplynutím výpovědní doby znovu získá**?

**Stanovisko** (XXII./7)

Podle názoru Kolegia **je nutno posoudit každý případ samostatně**, zejména pak s ohledem na konkrétní okolnosti a zásadu **zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance** dle ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) ZP. Rozhodující bude nejenom **délka doby**, po kterou zaměstnanec nemůže řídit vozidlo, ale též **možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci** ve smyslu ustanovení § 41 odst. 2 písm. c) ZP, a to nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

Právní ochrany by nepochybně nepožíval postup zaměstnavatele, z něhož by vyplývala snaha zneužít dočasného pozbytí předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce na straně zaměstnance **k rozvázání pracovního poměru z důvodů, které s tímto případem vůbec nesouvisí**.

**7. NESPLŇOVÁNÍ PŘEDPOKLADŮ PODLE ZÁKONA O SPOTŘEBITELSKÉM ÚVĚRU**

Datum přijetí: 1. 2. 2017

Právní úprava: § 52 písm. f) ZP a § 8, § 72 a § 73 zákona č. 257/2016 Sb.

Popis problému:

Dne 1. 12. 2016 nabyl účinnosti **zákon č. 257/2016 Sb., o spotřebitelském úvěru**. Podle jeho ustanovení § 8 odst. 2 přitom platí, že „ten, kdo je oprávněn poskytovat spotřebitelský úvěr, může poskytovat spotřebitelský úvěr pouze tak, že jeho pracovník, vázaný zástupce a jeho pracovník, zprostředkovatel vázaného spotřebitelského úvěru a jeho pracovník **splňují podmínky odborné způsobilosti podle § 60 a důvěryhodnosti podle § 72 nebo § 73**, a zajistí, že tyto osoby si odborné znalosti a dovednosti udržují“.

Zákon ve svém ustanovení § 169 odst. 3 vyžaduje, aby ten, kdo byl přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona oprávněn poskytovat spotřebitelský úvěr jiný než na bydlení, **uvedl své poměry do souladu s výše citovaným ustanovením § 8 téhož zákona do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, není-li stanoveno jinak**. Řada zaměstnavatelů, kteří jsou poskytovateli spotřebitelských úvěrů, tak stojí před otázkou, jak z pracovněprávního hlediska nahlížet na zaměstnance, který ani po uplynutí přechodného období **nebude splňovat předpoklad důvěryhodnosti** a kterému zaměstnavatel nebude moci přidělovat práci, resp. ho využívat k poskytování spotřebitelských úvěrů, ačkoliv to je jeho předmětem výkonu práce.

**Stanovisko** (XXI./5)

Pokud zákon stanoví předpoklad pro výkon konkrétní práce a zaměstnanec tento předpoklad nesplňuje (případně ho nezíská ani v přechodném období, které mu zákon za tímto účelem poskytuje), **má zaměstnavatel právo rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. f) ZP**. Zaměstnavatel by sice mohl zaměstnance též **převést na jinou** (pro zaměstnance – s ohledem na jeho zdravotní stav, schopnosti a pokud možno i kvalifikaci – vhodnou) **práci** ve smyslu ustanovení § 41 odst. 2 písm. c) ZP, ale tento postup se týká situace, kdy zaměstnanec pozbyl předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce **pouze dočasně** (což zpravidla nebude výše uvedený případ), a navíc je v něm zaměstnavatel **omezen 30 pracovními dny v kalendářním roce**.

To, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci z výše popsaného důvodu přidělovat práci, je dle názoru Kolegia **nutné kvalifikovat jako překážku v práci na straně zaměstnance, při které mu žádná náhrada mzdy nepřísluší**. I podle soudní judikatury jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 ZP (a tedy s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku) tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, a to **za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat.** Je zřejmé, že důvodem, proč zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci, je v tomto konkrétním případě důvod na straně zaměstnance, a to důvod, který nemůže zaměstnavatel ani nijak ovlivnit.

**8. ZVÝŠENÁ OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘI VYSLÁNÍ NA PRACOVNÍ CESTU**

Datum přijetí: 8. 11. 2014

Právní úprava: § 240 ZP

Popis problému:

V ustanovení § 240 **omezuje ZP ve vztahu k některým skupinám zaměstnanců možnost zaměstnavatele vyslat je na pracovní cestu mimo obvod jejich pracoviště nebo bydliště**. K takové cestě je vyžadován souhlas zaměstnance, a to **kvalifikovaný souhlas** odlišný od obecného souhlasu s vysíláním na pracovní cesty ve smyslu ustanovení § 42 odst. 1 ZP. Mezi takto chráněné zaměstnance patří též **těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně či zaměstnanci pečující o děti do 8 let věku**.

Kolegium bylo dotázáno, jak řešit situaci, kdy zaměstnankyně na vedoucím pracovním místě (manažerka) po návratu z rodičovské dovolené nebo v jiné podobné situaci **nebude souhlasit s vysíláním na pracovní cesty, ačkoliv předtím v souvislosti s výkonem své práce absolvovala desítky takových pracovních cest (včetně zahraničních) ročně a její práce je s pracovními cestami neodmyslitelně spojena**. Lze uvedený případ kvalifikovat jako **nesplňování požadavků pro řádný výkon práce** ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) ZP, nebo je pojmově vyloučeno, aby využití práva daného právní úpravou (v uvedeném případě dle ustanovení § 240 odst. 1 ZP) mohlo založit následek vedoucí k rozvázání pracovního poměru?

**Stanovisko** (XV./25)

Vzhledem k tomu, že **ZP používá dvojí pojem „pracovní cesty“**, jednou **v obecné rovině** (dle ustanovení § 42 ZP jako časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo jeho sjednané místo výkonu práce) a podruhé **výhradně a jen pro účely cestovních náhrad** (dle ustanovení § 152 ZP ve spojitosti s ustanovením § 156 odst. 2 ZP je to rovněž cesta mimo pravidelného pracoviště a mimořádná cesta v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště), nutno předeslat, že omezení obsažené v ustanovení § 240 ZP se vztahuje toliko na pracovní cestu v obecném slova smyslu. Pokud by měl zaměstnanec **vymezeno místo výkonu práce širším způsobem, jeho ochrana při vysílání na pracovní cesty se při cestě v tomto územním rámci vůbec neuplatní**, protože o pracovní cesty jako časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce ani nepůjde.

V praxi **mohou nastat případy, kdy by aplikace ochrany** dle ustanovení § 240 ZP (zaměstnanec odmítne jezdit na pracovní cesty nebo chce jejich rozsah, případně místo plnění pracovních úkolů v jejím rámci, zásadním způsobem omezit) **ve své podstatě znemožňovala plnění pracovních povinností zaměstnance, k nimž se zavázal v pracovní smlouvě, a další trvání pracovního poměru by ztrácelo smysl**. V takových případech **je třeba připustit naplnění výpovědního důvodu spočívajícího v tom, že zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce** (viz ustanovení § 52 písm. e) ZP).

**9. SOUHLAS S VYSÍLÁNÍM NA PRACOVNÍ CESTY JAKO POŽADAVEK PRO ŘÁDNÝ VÝKON PRÁCE ZAMĚSTNANCEM**

Datum přijetí: 5. 11. 2016

Právní úprava: § 42 a § 52 písm. f) ZP

Popis problému:

Dle ustanovení § 42 ZP **může zaměstnavatel vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním.** Lze kvalifikovat nesouhlas zaměstnance s vysíláním na pracovní cesty jako nesplňování požadavků pro řádný výkon práce a tedy jako **důvod k výpovědi z pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) ZP**, pokud je ve vztahu ke sjednanému druhu práce objektivně dána potřeba konání pracovních cest?

**Stanovisko** (XIX./7)

Dle ustanovení § 31 ZP **je zaměstnavatel před uzavřením pracovní smlouvy povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami** a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru. To platí také o případné **potřebě zaměstnavatele vysílat zaměstnance v souvislosti s výkonem sjednané práce na pracovní cesty**, včetně třeba cest zahraničních.

Pokud by zaměstnavatel neuzavřel se zaměstnancem dohodu o možnosti jeho vysílání na pracovní cesty při vzniku pracovního poměru, ale taková potřeba by vyvstala až v jeho průběhu, **je dle názoru Kolegia možné odmítavý postoj zaměstnance k uzavření takové dohody** (a tedy jeho nesouhlas s vysíláním na pracovní cesty) **považovat za nesplňování požadavků pro řádný výkon práce** a důvod pro rozvázání pracovního poměru výpovědí dle ustanovení § 52 písm. f) ZP. To platí ale jen za předpokladu, že uzavření takové dohody vyžaduje zaměstnavatel po zaměstnanci nikoliv jen formálně, nýbrž **s odkazem na konkrétní potřebu konání pracovních cest**.

Dohoda přitom nemusí být písemná a ani dlouhodobá, ale též **uzavřená ad hoc, tedy pro každou jednotlivou pracovní cestu, a to i konkludentně**. Sotva by zaměstnavatel s výpovědí ve sporu uspěl, jestliže zaměstnanec odmítá podepsat písemnou dohodu, ale pracovní cesty zásadně neodmítá. S ohledem na zásadu dobrých mravů je ale též třeba **zvážit důvody, které zaměstnanec pro odmítnutí vykonání pracovní cesty uvádí** (např. nemoc dítěte).

**10. výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků**

Datum přijetí: 11. 4. 2012

Právní úprava: § 52 písm. f) ZP

Popis problému:

Předpokladem výpovědi z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. f) ZP pro neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance je **písemná výzva zaměstnavatele a poskytnutí přiměřené doby zaměstnanci k jejich odstranění**. Kolegiu byla položena otázka, zdali může zaměstnavatel původní délku takto vymezené doby **s ohledem na okolnosti zkrátit**, resp. když zaměstnanec v této době např. onemocní nebo jinak bude znemožněno její využití k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, zda **musí zaměstnavatel tuto dobu automaticky prodloužit**.

**Stanovisko** (VIII./6)

Není vyloučeno, aby zaměstnavatel zhodnotil dobu, kterou poskytl zaměstnanci k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, jako přespříliš dlouhou a rozhodl se ji zkrátit (jde ovšem o zpřísnění vůči zaměstnanci). Musí tak ale učinit **v souvislosti s novou písemnou výzvou a nová doba vymezená zaměstnanci k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků musí pořád splňovat požadavek přiměřenosti.**

Zákon **neukládá zaměstnavateli povinnost**, aby v případě, že zaměstnanec z toho či onoho důvodu nemůže využít část poskytnuté doby k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, tuto dobu prodloužil. Takový postup lze ale zaměstnavateli **doporučit tam, kde by v důsledku uvedené skutečnosti ztratila doba k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků svou přiměřenost.**

**VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU PRO PORUŠENÍ ČI PORUŠOVÁNÍ „PRACOVNÍ KÁZNĚ“ ZAMĚSTNANCEM**

**11. NAPLNĚNÍ VÝPOVĚDNÍHO DŮVODU PRO SOUSTAVNÉ MÉNĚ ZÁVAŽNÉ PORUŠOVÁNÍ „PRACOVNÍ KÁZNĚ“**

Datum přijetí: 8. 11. 2014

Právní úprava: § 52 písm. g) ZP

Popis problému:

Zaměstnanec **poruší opakovaně (nejméně dvakrát) povinnosti vyplývající mu z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci** (dále jen „pracovní kázeň“) v podobě např. pozdního příchodu, dostane od zaměstnavatele „vytýkací dopis“ (s upozorněním na možnost výpovědi z pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) ZP) a následně poruší pracovní kázeň **znovu, ale jiným způsobem**.

Někteří členové Kolegia se v rámci zastupování zaměstnavatele coby klienta setkali u soudu s názorem, že pokud byl dán „vytýkací dopis“ ve vazbě na porušení pracovní kázně v podobě pozdních příchodů, **výpovědní důvod spočívající v soustavném méně závažném porušování pracovní kázně zaměstnancem je možné použít jen tehdy, pokud by se zaměstnanec následně dopustil stejného druhu porušení** (zase pozdní příchod), a nikoliv porušení jiné své povinnosti. Má tento názor právní oporu?

**Stanovisko** (XV./20)

Takový názor **je zcela neopodstatněný a je třeba ho odmítnout**. ZP se v ustanovení § 52 písm. g) vůbec nezmiňuje o potřebném počtu, natožpak druhu méně závažných porušení „pracovní kázně“ zaměstnancem (to je věcí soudní judikatury), pouze stanoví, že k naplnění dotčeného výpovědního důvodu je potřeba, aby byl zaměstnanec zaměstnavatelem v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením „pracovní kázně“ **písemně upozorněn na možnost výpovědi z pracovního poměru**.

To, s jakým porušením „pracovní kázně“ spojil zaměstnavatel své písemné upozornění ve výše uvedeném smyslu, **nijak neovlivňuje a nemůže ovlivňovat podobu dalšího porušení povinnosti zaměstnancem** a tedy i případné naplnění výpovědního důvodu. Toto další porušení **se může proto zcela logicky týkat (a zpravidla se také týká) zcela jiné povinnosti, než kterou zaměstnanec porušil předtím** a byl v té souvislosti zaměstnavatelem písemně upozorněn na eventualitu rozvázání pracovního poměru.

Tento závěr platí tím spíše, že podle judikatury Nejvyššího soudu (viz jeho rozhodnutí ze dne 25. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005) **není z hlediska splnění upozorňovací povinnosti zaměstnavatele samo o sobě významné, zdali byl zaměstnanec písemně upozorněn na možnost výpovědi z pracovního poměru v souvislosti s jednáním** (konkrétním porušením pracovní kázně), **které posléze nebylo zaměstnavatelem použito** jako důvod k rozvázání pracovního poměru tímto způsobem (zaměstnavatel je neoznačil ve výpovědi jako jedno z méně závažných porušení pracovní kázně, pro která rozvazuje tímto způsobem pracovní poměr).

**12. VÝKON FUNKCE ZÁSTUPCE ODBOROVÉ ORGANIZACE A PORUŠENÍ „PRACOVNÍ**

**KÁZNĚ“**

Datum přijetí: 2. 2. 2011

Právní úprava: § 301 ZP

Popis problému:

Na svém jednání se Kolegium věnovalo otázce, zdali lze za porušení povinnosti vyplývající zaměstnanci z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (porušení „pracovní kázně“) a tím pádem za důvod k rozvázání pracovního poměru považovat **případ, kdy zaměstnanec uvolněný pro výkon funkce v orgánu odborové organizace při jednání fyzicky napadne zástupce zaměstnavatele a vyhrožuje mu dalším fyzickým násilím**.

**Stanovisko** (V./14)

Podle názoru Kolegia **ano,** pokud má takové napadení souvislost s pracovněprávním vztahem. Některé ze základních povinností zaměstnance vyplývajících mu z pracovního poměru **nejsou totiž vázány na pracovní dobu**, resp. na výkon práce. Jde např. o povinnost zaměstnance uvedenou v ustanovení § 301 písm. a) ZP, tedy **povinnost spolupracovat s ostatními zaměstnanci**.

Proti tomuto závěru **není možné argumentovat tím, že zaměstnanec jednal z titulu uvolněného zástupce odborové organizace**. Plnění některých povinností je vyžadováno bez ohledu na tuto skutečnost.

**VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU PRO PORUŠENÍ REŽIMU DOČASNĚ PRÁCE NESCHOPNÉHO ZAMĚSTNANCE**

**13. VÝPOVĚĎ PRO ZVLÁŠŤ HRUBÉ PORUŠENÍ REŽIMU V DOBĚ NEMOCI**

Datum přijetí: 4. 11. 2011

Právní úprava: § 52 písm. h) a § 301a ZP

Popis problému:

Po novele ZP s účinností od 1. 1. 2012 má zaměstnavatel možnost reagovat na **porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance v době prvních 21** *(nyní 14)* **kalendářních dnů jeho nemoci** (pokud jde o jeho povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek) nejenom snížením či neposkytnutím náhrady mzdy (platu), ale též **rozvázáním pracovního poměru výpovědí.**

Předpokladem použití zmíněného výpovědního důvodu ovšem je, že **porušení režimu bude zaměstnavatelem kvalifikováno jako zvlášť hrubé**. Kolegium si proto položilo otázku, **o jaké případy by mohlo jít** a zdali může intenzitu takového porušení znásobit skutečnost, že **ze strany zaměstnance došlo k porušení opakovaně**.

**Stanovisko** (VI./9)

Byť stejně jako u posouzení intenzity porušení „pracovní kázně“ **nelze zobecňovat** a také v tomto případě musí zaměstnavatel **posuzovat případ od případu a zohledňovat všechny důležité okolnosti**, za porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance zvlášť hrubým způsobem může být zpravidla považován případ, kdy **zaměstnanec zneužije této překážky v práci, například k tomu, aby vykonával jinou výdělečnou činnost nebo aby se rekreoval na jiném místě**. Jde o jednání, které poškozuje zaměstnavatele, jenž zaměstnanci poskytuje v uvedené době náhradu mzdy (platu), a to takovým způsobem, že po něm **nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával**.

Pokud zaměstnanec **opakovaně porušil režim** dočasně práce neschopného pojištěnce, **může být k této skutečnosti přihlédnuto zaměstnavatelem jako k okolnosti, která zvýší intenzitu porušení povinnosti a povede ve svém důsledku i k výpovědi z pracovního poměru** podle ustanovení § 52 písm. h) ZP. Podle názoru Kolegia by ale mělo jít o vícenásobné opakované porušení **v rámci jednoho a téhož období prvních 21** *(nyní 14)* **kalendářních dnů nemoci zaměstnance**.

**VÝPOVĚDNÍ DOBA**

**14. DÉLKA VÝPOVĚDNÍ DOBY**

Datum přijetí: 2. 4. 2014

Právní úprava: § 51 odst. 1 ZP a § 606 odst. 1 OZ

Popis problému:

Pokud byla dána zaměstnancem nebo zaměstnavatelem výpověď, skončí dle ustanovení § 51 odst. 1 ZP pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. **Výpovědní doba činí přitom nejméně 2 měsíce** (s výjimkou dle ustanovení § 51a ZP), **což znamená, že může být i delší**. ZP to ale **připouští jen na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem** a judikatura Nejvyššího soudu dovozuje, že k takové dohodě musí dojít ještě předtím, než začne výpovědní doba běžet.

Lze výše uvedenou individuální dohodou **sjednat výpovědní dobu v délce např. 2,5 měsíce, nebo je možné ji prodloužit jen o měsíce**, a to s ohledem na ustanovení § 51 odst. 2 ZP, které počítá až na výjimky s tím, že výpovědní doba končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce? Pokud by šlo sjednat výpovědní dobu i jinak než v celých měsících, **jak se bude počítat např. polovina měsíce, zejména pak měsíce s lichým počtem dnů**? Použijí se v tomto případě i přes existenci ustanovení § 333 ZP o počítání dob pravidla obsažená v NOZ?

**Stanovisko** (XIV./3)

Delší výpovědní dobu **v jiné časové jednotce než (kalendářním) měsíci dle názoru Kolegia sjednat lze** a takovou dohodu není možné vyloučit ani poukazem na ustanovení § 51 odst. 2 ZP o začátku a konci výpovědní doby.

Sjednají-li zaměstnanec a zaměstnavatel délku výpovědní doby tak, že **z tohoto ujednání nebude bez dalšího možné určit přesný počet dnů jejího trvání** (např. výše zmíněné 2,5 měsíce), **použije se pro vymezení její délky právní úprava počítání času,** obsažená v občanském zákoníku. Relevantním pravidlem bude nepochybně pravidlo zakotvené v jeho ustanovení § 606 odst. 1, že **polovinou měsíce se rozumí 15 dnů**.

**ZÁKAZ VÝPOVĚDI**

**15. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A TĚHOTENSTVÍ**

Datum přijetí: 2. 4. 2014

Právní úprava: § 53 odst. 1 písm. d) ZP

Popis problému:

**Jednou z ochranných dob**, jejichž existence brání zaměstnavateli až na výjimky dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, **je dle ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) ZP** **těhotenství zaměstnankyně**. Pokud by byla zaměstnankyni dána výpověď před počátkem ochranné doby (těhotenství) tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, uplatní se pravidlo obsažené v druhém odstavci téhož ustanovení ZP, tedy že **ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává**. Pracovní poměr pak skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Kolegium se zabývalo následujícím případem: **Zaměstnankyni byla doručena výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. e) ZP**, tedy že pozbyla vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost. Zaměstnavatel měl za to, že pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby, nicméně 8 dní poté **přinesla zaměstnankyně zaměstnavateli lékařskou zprávu, podle které byla** **již v den skončení pracovního poměru (nikoli v den doručení výpovědi) těhotná**, a domáhala se toho, že pracovní poměr neskončil, protože výpovědní doba ještě neuplynula.

**Stanovisko** (XIV./2)

Pokud bude na základě lékařského potvrzení prokázáno, že zaměstnankyně byla ke dni, ke kterému měl uplynutím výpovědní doby skončit pracovní poměr, těhotná, **nelze dovodit jiný závěr, než že ke skončení pracovního poměru ještě nedošlo a tento pořád trvá**. Jak totiž vyplývá z povahy zmíněné ochranné doby a rovněž tak z judikatury Nejvyššího soudu, pro uplatnění právní úpravy zákazu výpovědi včetně případu prodlužování pracovního poměru dle ustanovení § 53 odst. 2 ZP **není rozhodující, zdali v předmětném okamžiku zaměstnavatel či zaměstnankyně o těhotenství věděli, či nikoliv**. Proto nemůže účinkům této právní úpravy zabránit ani fakt, že ke zjištění těhotenství zaměstnankyně došlo až po dni, k němuž by jinak – nebýt ochranné doby – pracovní poměr skončil.

V této souvislosti je třeba poznamenat, **že z lékařského potvrzení by mělo vyplývat, kdy nejspíše došlo k početí dítěte a kdy tedy těhotenství jako ochranná doba začalo**. To má význam pro určení, kdy se běh výpovědní doby přerušil, a kolik kalendářních dnů jejího trvání tak doběhne po skončení ochranné doby (resp. ochranných dob, protože jimi jsou též mateřská dovolená a rodičovská dovolená, které bude zaměstnankyně v souvislosti s porodem a následnou péčí o dítě zřejmě čerpat).

**16. ZPĚTNÉ UZNÁNÍ DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI A ZÁKAZ VÝPOVĚDI**

Datum přijetí: 9. 11. 2018

Právní úprava: § 53 odst. 2 ZP

Popis problému:

Až na výjimky nemůže dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru mj. **v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (jde o tzv. ochrannou dobu)**. Nejvyšší soud přitom už před lety judikoval, že zákaz výpovědi z pracovního poměru není porušen a rozvazovací právní jednání není neplatné, pokud **je zaměstnanci doručena výpověď z pracovního poměru a teprve následně je ošetřujícím lékařem vydáno rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, byť ke dni, který předchází datu doručení výpovědi** (dle ustanovení § 57 odst. 3 ZNP tak může ošetřující lékař učinit jen v případě, že pojištěnec nemohl navštívit ošetřujícího lékaře, nebo v jiných odůvodněných případech, nejvíce však 3 dny zpětně, déle jen s předchozím písemným souhlasem orgánu nemocenského pojištění).

Jak postupovat v případě, že **k takovému rozhodnutí přistoupí ošetřující lékař sice až po „uplynutí“ výpovědní doby, ale vztáhne počátek dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance ke dni, který ještě do výpovědní doby spadá** (např. výpovědní doba má skončit 31. 10., rozhodnutí lékaře je datováno ke dni 1. 11. a jako datum vzniku dočasné pracovní neschopnosti je uvedeno 29. 10.)?

**Stanovisko** (XXIV./1)

Pravidlo judikované Nejvyšším soudem **se musí uplatnit stejně i v tomto případě**. Bude-li tedy vydáno rozhodnutí ošetřujícího lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti až po dni, ke kterému má uplynout výpovědní doba, bez ohledu na to, k jakému dni lékař vztáhne počátek dočasné pracovní neschopnosti, **se právní úprava zákazu výpovědi** ve smyslu ustanovení § 53 odst. 2 ZP **neuplatní a pracovní poměr skončí** v popisovaném případě ke dni 31. 10.

**OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

**17. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRO TRESTNÝ ČIN ZAMĚSTNANCE**

Datum přijetí: 4. 2. 2014

Právní úprava: § § 55 odst. 1 písm. a) ZP

Popis problému:

Jedním z důvodů pro **okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele** je dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) ZP **pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**, a to k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.

Musí se nutně jednat o **úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u zaměstnavatele, který chce okamžitě zrušit pracovní poměr**, nebo může tohoto důvodu pro rozvázání pracovního poměru využít též zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru v době, kdy nabude právní moci rozsudek o jeho odsouzení za **úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním pro jiného (např. předchozího) zaměstnavatele**?

**Stanovisko** (XIII./4)

Podle názoru Kolegia **nelze ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) ZP vykládat extenzivně** tak, že důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru může být pro zaměstnavatele i pravomocné odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců **pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, avšak pro jiného zaměstnavatele**.

ZP rozlišuje u výše uvedeného důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru **co do délky nepodmíněného trestu odnětí svobody** a u úmyslného trestného činu spáchaného při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním dává zaměstnavateli možnost rozvázání pracovního poměru **už tehdy, pokud tento trest dosahuje délky nejméně 6 měsíců (oproti trestu delšímu než 1 rok v ostatních případech)**. Vyjadřuje tím skutečnost, že v takovém případě by měl mít zaměstnavatel možnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr i při kratší délce jeho nepodmíněného trestu odnětí svobody, protože **trestný čin se vztahuje k závazku vyplývajícímu zaměstnanci z pracovního poměru**. Na tomto závěru nemění ničeho skutečnost, že v řadě případů může být stejná skutková podstata naplněním důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP, tedy pro porušení povinnosti vyplývající zaměstnanci z pracovního poměru zvlášť hrubým způsobem.

Nutno upozornit, že **okamžitého zrušení pracovního poměru pro trestný čin zaměstnance využívají zaměstnavatelé v praxi jen zcela výjimečně**. Je to dáno mj. tím, že dle stávající právní úpravy se jim **informace o konkrétní délce nepodmíněného trestu odnětí svobody zaměstnance** dostane v podstatě jen v situaci, kdy jsou účastníky trestního řízení s nárokem na náhradu škody způsobené trestným činem zaměstnance.

**OCHRANA PŘED SKONČENÍM PRACOVNÍHO POMĚRU**

**18. VYMEZENÍ ODBOROVÝCH FUNKCIONÁŘŮ PRO ÚČELY OCHRANY PŘED ROZVÁZÁNÍM**

**PRACOVNÍHO POMĚRU**

Datum přijetí: 7. 11. 2014

Právní úprava: § 61 odst. 2 a § 286 odst. 2 ZP

Popis problému:

V ustanovení § 61 odst. 2 poskytuje ZP **speciální ochranu před rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením zaměstnanci – členu orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele**, a to v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení. V těchto případech musí zaměstnavatel **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.

Kolegium se na podnět jednoho ze svých členů zamýšlelo nad tím, **o členy kterých orgánů odborové organizace vlastně jde**.

**Stanovisko** (XV./7)

Jak vyplývá z ustanovení § 286 odst. 2 ZP, **za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami**. Jde přitom o ten orgán, který stojí v čele odborové organizace (nejčastěji závodní výbor či výbor základní organizace), jen výjimečně může jít o více orgánů. Každopádně **to ale musí být orgán odborové organizace, který se zaměstnavatelem jedná, a který tak naplňuje podmínku „působení u zaměstnavatele“**.Jednání může být právní (dříve činění právních úkonů) nebo faktické.

**Vymezení** toho, na členy kterého (a u zaměstnavatele působícího) orgánu odborové organizace se vztahuje ochrana dle ustanovení § 61 odst. 2 ZP, **je někdy uvedeno v kolektivní smlouvě**. **Takový údaj může mít jen informativní povahu, nemůže jít o ujednání, protože o tom, který orgán za odborovou organizaci jedná je výlučně její vnitřní věcí** (viz též Úmluva MOP č. 87 o svobodě odborů a ochraně práva se odborově sdružovat, publikovaná pod č. 489/1990 Sb.). Odborová organizace ale musí dodržovat pravidla pro určení okruhu těchto orgánů (nejde o žádné komise apod.), vyložená mj. v tomto stanovisku. Zaměstnavateli pak odborová organizace sděluje **konkrétní jména členů či bývalých členů takového orgánu**, aby mohla být ochrana před výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru vůbec uplatněna.

**19. OCHRANA ODBOROVÝCH FUNKCIONÁŘŮ PŘED ROZVÁZÁNÍM PRACOVNÍHO POMĚRU**

Datum přijetí: 23. 10. 2015

Právní úprava: § 61 odst. 2 až 4 ZP

Popis problému:

Dle ustanovení § 61 ZP je zaměstnavatel povinen výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru předem projednat s odborovou organizací. Pokud jde o rozvázání pracovního poměru tímto způsobem **člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele**, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, **je 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.

Výčet odborových funkcionářů, na které dopadá ochrana dle výše uvedeného, je zpravidla **obsažen v kolektivní smlouvě s tím, že odborová organizace oznámí zaměstnavateli písemně i jeho změnu**. Kolegium bylo požádáno o názor, zdali lze v kolektivní smlouvě v této souvislosti sjednat, že pokud **odborová organizace neoznámí zaměstnavateli v dohodnuté lhůtě změnu tohoto výčtu, platí, že zaměstnanec, kterého se změna týká** (stane se dle vnitřních pravidel odborové organizace členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele), **není chráněným odborovým funkcionářem dle ustanovení § 61 odst. 2 ZP a zaměstnavatel nepotřeboval k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru předchozí souhlas odborové organizace**.

**Stanovisko** (XVII./2)

Takové ujednání se v kolektivní smlouvě **objevit může**. Je v zájmu obou jejích smluvních stran (jak odborové organizace, tak zaměstnavatele), **aby bylo vždy jasno, na které odborové funkcionáře se vztahuje ochrana před skončením pracovního poměru** ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 ZP.

Pokud v době dání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru **nebude mít zaměstnavatel v důsledku neoznámení změny vědomost** o tom, že jde o chráněného odborového funkcionáře, nebyla z jeho strany porušena povinnost vyžádat si k takovému právnímu jednání předchozí souhlas odborové organizace a absence takového souhlasu **nebude mít vliv na platnost rozvazovacího právního jednání**. Kdyby ovšem zaměstnavatel o takové změně věděl, jen **k jejímu oznámení došlo ze strany odborové organizace později než ve lhůtě sjednané v kolektivní smlouvě, musí dle názoru Kolegia zaměstnavatel o předchozí souhlas odborovou organizaci požádat**, a to bez ohledu na to, že zmínění zástupci zaměstnanců porušili svůj závazek z kolektivní smlouvy. Jinak by zaměstnavatel riskoval případnou neplatnost výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru.

**HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ**

**20. APLIKACE HROMADNÉHO PROPOUŠTĚNÍ**

Datum přijetí: 6. 2. 2013

Právní úprava: § 62 ZP

Popis problému:

Ustanovení § 62 až § 64 ZP pojednávají o hromadném propouštění. Hromadným propouštěním se rozumí **skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP určitému počtu zaměstnanců podle velikosti zaměstnavatele**. Současně je uvedeno, že skončí-li za výše uvedených podmínek pracovní poměr **alespoň 5 zaměstnanců**, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období **z týchž důvodů dohodou**. Kolegium bylo v této souvislosti dotázáno na následující věci:

* Je pro aplikaci pravidel o hromadném propouštění a pro určení počtu propouštěných zaměstnanců nutné, **aby během 30 kalendářních dnů pracovní poměry zaměstnanců skutečně skončily, nebo stačí, když je z týchž důvodů několik pracovních poměrů ukončeno dohodou a zbytku zaměstnanců je dána výpověď** a v oněch 30 dnech jim začne běžet výpovědní doba, tj. je teprve učiněn úkon směřující ke skončení pracovního poměru?
* V rámci oznámeného hromadného propouštění má skončit pracovní poměr určitému počtu zaměstnanců např. k 31. 1. na základě výpovědi, ale **všichni zaměstnanci podepíšou posléze dohodu o rozvázání pracovního poměru se stejným datem skončení tohoto pracovněprávního vztahu**. Po podpisech těchto dohod se zaměstnavatel rozhodne propustit ještě další zaměstnance na základě výpovědi (a výpovědní doba tak uplyne k 28. 2.). **Uplatní se i na tyto nově propouštěné zaměstnance pravidla o hromadném propouštění?**
* Vychází se pro účely posouzení, zda jsou splněny podmínky hromadného propouštění, **z celkového počtu zaměstnanců na různých pobočkách zaměstnavatele?**

**Stanovisko** (X./6)

Právní úprava obsažená v ustanovení § 62 odst. 1 ZP **jasně hovoří o skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů**. Zaměstnavatel tedy vychází z určitého předpokladu běhu a uplynutí výpovědní doby nebo dne skončení pracovního poměru dohodou. **Samotnému právnímu úkonu** (dání výpovědi nebo uzavření dohody) **zákon žádný význam sám o sobě nepřikládá**.

Může se samozřejmě stát, že **původní předpoklad zaměstnavatele, z něhož vycházel a který směřoval k hromadnému propouštění, se nakonec nepotvrdí** (např. se zaměstnanci jsou ještě před uplynutím výpovědní doby uzavřeny dohody o rozvázání pracovního poměru a počet zaměstnanců, jimž skončí pracovní poměr výpovědí, nedosáhne počtu 5, takže dohody se pro tento účel započítávat nebudou). Znamená to, že **zaměstnavatel nemusí následně plnit povinnosti s hromadným propouštěním spojené**.

Protože 30 kalendářních dnů, v nichž má dojít ke skončení pracovního poměru za výše uvedených podmínek, aby šlo o hromadné propouštění, **je klouzavým obdobím**, není vyloučeno, že v důsledku dalších organizačních změn prováděných u zaměstnavatele **bude v tomto období dodatečně naplněn zákonem vymezený počet propouštěných zaměstnanců a půjde tedy o hromadné propouštění**.

Vzhledem k tomu, že v souvislosti s hromadným propouštěním hovoří ZP o zaměstnavateli v obecné poloze (bez jakéhokoliv bližšího určení jeho případné části), **je třeba vycházet z jeho celkového počtu zaměstnanců a nikoliv jen z počtu zaměstnanců jeho pobočky, které se organizační změny týkají**. Vazba na konkrétní část zaměstnavatele **má význam jen pro plnění povinností vůči Úřadu práce České republiky**, protože písemnou informaci nebo písemné oznámení ve smyslu ustanovení § 62 odst. 4 a 5 ZP bude zaměstnavatel adresovat zpravidla krajské pobočce zmíněného Úřadu, v jejímž územním obvodu se jeho část nachází (i když to může být kterákoliv krajská pobočka, v jejíž působnosti má zaměstnavatel sídlo nebo vykonává činnost).

**ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ**

**21. ZÁKAZ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ**

Datum přijetí: 5. 2. 2009

Právní úprava: § 66 odst. 1 ZP

Popis problému:

Dle ustanovení § 66 odst. 1 ZP **nesmí zaměstnavatel ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance**. Kolegium se zabývalo výkladem některých specifických situací s tím spojených.

**Stanovisko** (nečíslováno)

Pokud je zaměstnavatelem rozhodnuto a zaměstnanci oznámeno rozhodnutí o zrušení pracovního poměru ve zkušební době v souladu s ustanovením § 66 odst. 1 věta druhá ZP **před vznikem překážky v práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, skončení pracovního poměru platně nastane v den podle rozhodnutí zaměstnavatele, i když by pracovní poměr končil v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti**. Právní úkon (rozhodnutí zaměstnavatele s následnou notifikací) byl totiž učiněn v době, kdy překážka v práci ještě nenastala a dočasná pracovní neschopnost nebyla lékařem ještě uznána. **Opačný výklad by mohl vést ke spekulativnímu jednání ze strany zaměstnance**. Tento závěr je třeba připustit i pro případ, že by rozhodnutí o zrušení pracovního poměru bylo přijato a zaměstnanci oznámeno a ten by byl následně ve stejný den uznán dočasně práce neschopným. I když by pracovní neschopnost začínala dnem, ve kterém bylo zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnanci oznámeno (pokud zaměstnanec neodpracoval celou směnu), **stalo se tak před tím, než lékař dočasnou pracovní neschopnost reálně uznal**.

Pokud **je zaměstnavatelem rozhodnuto a zaměstnanci oznámeno rozhodnutí o zrušení pracovního poměru ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti**, pak je toto zrušení platné, ale skončení pracovního poměru zrušením ve zkušební době nastane nejdříve **čtrnáctým kalendářním dnem dočasné pracovní neschopnosti**. To platí i v případě, jestliže by zaměstnavatel v rozporu se zákonem ve svém zrušovacím projevu uvedl den dřívější.

**22. ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ A NEMOC ZAMĚSTNANCE**

Datum přijetí: 23. 10. 2015

Právní úprava: § 66 odst. 1 ZP

Popis problému:

Dle ustanovení § 66 odst. 1 ZP **nemůže zaměstnavatel ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance**. V praxi se přitom může stát, že zaměstnanec přestane docházet ve zkušební době do zaměstnání a **zaměstnavatel jen předpokládá** (nemá jistotu, protože zaměstnanec zaměstnavateli ničeho neoznámil), **že je ve stavu dočasně práce neschopných.**

Může zaměstnavatel **předcházet riziku porušení výše popsaného zákazu zrušit pracovní poměr ve zkušební době** tím, že do písemnosti o tomto způsobu rozvázání pracovního poměru, kterou zaměstnanci doručuje prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, napíše formulaci, že „pracovní poměr končí dnem doručení této písemnosti, a za předpokladu, že k tomuto dni je zaměstnanec dočasně práce neschopen, tak **ke dni ukončení tohoto režimu, resp. k 14. dni trvání této překážky v práci, pokud by trvala déle než 14 dnů**“?

**Stanovisko** (XVII./3)

Dle názoru Kolegia **je taková formulace možná a naplňuje účel zákonného omezení**, totiž aby nedošlo k rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době ze strany zaměstnavatele dříve, než uplyne období, v němž je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci za podmínek uvedených v ustanovení § 192 ZP náhradu mzdy nebo platu ve výši nejméně 60% průměrného redukovaného výdělku.

Současně je ale třeba připomenout, že tato formulace má význam pouze pro případ, **kdy by písemnost o zrušení pracovního poměru ve zkušební době byla zaměstnanci doručena až poté, co bylo již ošetřujícím lékařem rozhodnuto o vzniku jeho dočasné pracovní neschopnosti**. V opačném případě se totiž dle názoru Kolegia zákonné omezení zaměstnavatele neuplatní.

**POVINNOSTI SPOJENÉ SE SKONČENÍM PRACOVNÍHO POMĚRU**

**ODSTUPNÉ**

**23. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE STEJNÝ DEN VÍCE ZPŮSOBY A PRÁVO NA**

**ODSTUPNÉ**

Datum přijetí: 22. 10. 2010

Právní úprava: § 67 ZP

Popis problému:

V praxi mohou nastat případy, kdy **pracovní poměr zaměstnance skončí v jeden a tentýž den několika na sobě nezávislými způsoby, přičemž s jedním z nich spojuje ZP právo na odstupné**. Otázkou pak je, jestli zaměstnanci odstupné skutečně přísluší, či nikoli. Kolegiu byly v této souvislosti popsány dva takové případy:

1. zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z pracovního poměru (např. z důvodu jeho nadbytečnosti), aniž by si uvědomil, že jde o zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, a **pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby ve stejný den, k němuž uplynula sjednaná doba trvání pracovního poměru**
2. zaměstnanci bude ve stejném kalendářním měsíci dáno **více výpovědí**, přičemž první z nich zakládá právo na odstupné (např. zmíněná nadbytečnost zaměstnance), druhá nikoli (např. z důvodu porušení „pracovní kázně“), a **u obou bude plynout výpovědní doba zcela stejně a ke stejnému okamžiku má skončit i pracovní poměr**.

**Stanovisko** (IV./10)

Ve vztahu k prvnímu z uvedených případů zaujalo Kolegium názor, že **výpověď z pracovního poměru nemůže v důsledku uplynutí doby trvání pracovního poměru založit zamýšlené účinky**, v úvahu nepřichází ani případné prodloužení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 53 odst. 2 ZP (zákaz výpovědi z pracovního poměru a ochranná doba), takže **právo na odstupné zaměstnanci nevznikne**.

Pokud jde o posléze zmíněný případ, **Kolegium považuje obě výpovědi z pracovního poměru za platné** (samozřejmě za předpokladu, že budou splněny všechny podmínky předepsané ZP). Při respektování **posloupnosti právních úkonů** (pozdější výpověď zde neruší tu předchozí a jejich účinky nastanou ke stejnému dni) **a účelu odstupného dospělo Kolegium k závěru, že právo zaměstnance na odstupné v tomto případě založeno bude**.

**24. DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A ODSTUPNÉ**

Datum přijetí: 4. 4. 2013

Právní úprava: § 49 a 67 ZP

Popis problému:

V případech uvedených v ustanovení § 67 ZP **vzniká zaměstnanci ze zákona právo na odstupné** v souvislosti se skončením jeho pracovního poměru buď výpovědí ze strany zaměstnavatele, popř. dohodou.

Kolegium bylo dotázáno, **zdali je v souladu se zákonem postup zaměstnavatele, kterým pro případ uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru přizná** (např. v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu) **zaměstnanci právo na odstupné vyšší než v souvislosti s výpovědí**.

**Stanovisko** (XI./3)

ZP stanoví jen **minimální výši odstupného**. Nebrání tak zaměstnavateli, aby zaměstnanci poskytl odstupné vyšší, ať už půjde o další násobek průměrného výdělku, nebo částku odvozenou jinak.

Není ani vyloučeno, aby zaměstnavatel **rozlišoval co do výše odstupného v závislosti na způsobu rozvázání pracovního poměru** (výpověď vs. dohoda). Takové rozlišování musí ale zaměstnavatel **věcně zdůvodnit a v zájmu dodržení zásady rovného zacházení přistupovat ke všem zaměstnancům**, u kterých přichází poskytnutí odstupného v dané situaci v úvahu, **stejně**.

Je zcela běžné a v souladu se zákonem, že **zaměstnavatel poskytne vyšší odstupné těm zaměstnancům, kteří namísto výpovědi upřednostní uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru** a na jejím základě dojde k dřívějšímu skončení pracovního poměru, a to předtím, než uplyne výpovědní doba. V ní by musel zaměstnavatel často poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu, protože pro ně již nemá v důsledku rozhodnutí o organizační změně práci a jde o překážku v práci na jeho straně. Obdobně obstojí poskytnutí vyššího odstupného tam, kde **chce zaměstnavatel docílit uzavřením dohody toho, že nepůjde o hromadné propouštění dle ustanovení § 62 ZP nebo že se neuplatní zákaz výpovědi ve smyslu ustanovení § 53 téhož právního předpisu**, respektive nebudou hrozit právní spory o neplatnost výpovědi.

**25. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ A VÝŠE ODSTUPNÉHO**

Datum přijetí: 4. 2. 2014

Právní úprava: § 67 ZP

Popis problému:

Kolegiu byl předložen k posouzení následující případ: Zaměstnanci vznikl pracovní poměr v roce **2006**. S účinností od **1. 7. 2011** došlo k **přechodu jeho práv a povinností z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele**. U tohoto přejímajícího zaměstnavatele mu skončil pracovní poměr dohodou ke dni **30. 6. 2013** a hned následující den **navázal pracovní poměr ke svému původnímu zaměstnavateli**. Tento nový pracovní poměr bude rozvázán ke dni **31. 3. 2014** výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance v příčinné souvislosti s rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně a tedy **s právem zaměstnance na odstupné**.

Z ustanovení § 67 ZP vyplývá, že **výše odstupného se v tomto případě odvíjí od doby trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele**. Za dobu trvání pracovního poměru se přitom považuje **i doba trvání předchozího pracovního poměru zaměstnance u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.** V jaké výši přísluší zaměstnanci odstupné ve zmíněném případě? Bere se v potaz **i doba trvání pracovního poměru u přejímajícího zaměstnavatele**?

**Stanovisko** (XIII./10)

Dobu trvání pracovního poměru zaměstnance u přejímajícího zaměstnavatele **započítat pro účely určení výše odstupného nelze, protože nejde o stejného zaměstnavatele**, jak ho má na mysli ustanovení § 67 ZP.

Kdyby od data přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu zaměstnance z  původního na přejímajícího zaměstnavatele do vzniku nového pracovního poměru u původního zaměstnavatele **neuplynula doba delší 6 měsíců, bylo by možné pro výše uvedený účel započítat dobu od vzniku prvního (tj. původního) pracovního poměru do data přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu**.

**26. ODSTUPNÉ A PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ**

Datum přijetí: 2. 2. 2016

Právní úprava: § 67 odst. 1 ZP

Popis problému:

Obecně prospěšná společnost **se sloučí s příspěvkovou organizací**, v důsledku čehož dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Ředitel obecně prospěšné společnosti **doručil těm zaměstnancům, kteří nechtěli přejít k přejímajícímu zaměstnavateli, výpověď z pracovního poměru z důvodu zrušení zaměstnavatele** (dle textu výpovědi z důvodu „zrušení pracovních míst v důsledku likvidace obecně prospěšné společnosti“) dle ustanovení § 52 písm. a) ZP.

Protože účelem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je **plynulý převod zaměstnanců z dosavadního na přejímajícího zaměstnavatele beze změny jejich pracovních podmínek** (vyjma změny subjektu zaměstnavatele), byl postup ředitele shledán nesprávným a zaměstnavatel **výpovědi z pracovního poměru odvolal ve smyslu ustanovení § 50 odst. 5 ZP**. K tomu, aby byla výpověď z pracovního poměru odvolána, je však potřeba souhlasu druhé smluvní strany, v daném případě zaměstnance. **Pokud zaměstnanci s odvoláním výpovědí souhlasit nebudou, bude jim přesto náležet zákonné odstupné**? Pokud ano, jde o odstupné též ve smyslu předpisů o pojistném na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení a tedy se z něho nebude odvádět toto pojistné?

Lze ředitele obecně prospěšné společnosti **odvolat ještě před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů**? **Pokud ano, vznikne mu při následném skončení pracovního poměru právo na odstupné**, když pozice ředitele obecně prospěšné společnosti se sice ruší, ale práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na příspěvkovou organizaci, která svého ředitele má?

**Stanovisko** (XVIII./5)

Přestože **zaměstnavatel nerespektoval právní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů** (tím spíše, že zaměstnanci, kteří nechtěli přejít k novému zaměstnavateli, mohli sami pracovní poměr vypovědět, a to dle ustanovení § 51a ZP bez práva na odstupné), pokud byla zaměstnancům dána výpověď z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. a) ZP a nebyla soudem shledána neplatnou, **vzniklo zaměstnancům dle ustanovení § 67 odst. 1 ZP právo na odstupné**.

Jak dovodil ve svém rozhodnutí ze dne 29. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010, Nejvyšší soud, rozvázal-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, vyplývá z ustanovení § 67 odst. 1 ZP, že zaměstnanec má právo na odstupné, jen jestliže podle této výpovědi skončil pracovní poměr a jestliže **k výpovědi došlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až d) ZP**. Vzhledem k tomu, že pracovní poměr skončí na základě každé výpovědi z pracovního poměru podané zaměstnavatelem, která nebyla pravomocným soudním rozhodnutím určena neplatnou, platnost výpovědi z pracovního poměru nemůže být posuzována (ani jako otázka předběžná) v jiném řízení, než které by bylo zahájeno žalobou podanou podle ustanovení § 72 ZP (a v každém jiném soudním řízení mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí soud vycházet z toho, že pracovní poměr skončil platně). Protože **ve výpovědi použitý důvod nesmí být dodatečně měněn** (viz ustanovení § 50 odst. 4 ZP), je třeba dovodit, že „výpověď z pracovního poměru podaná podle ustanovení § 52 písm. a) až d) ZP je ve smyslu ustanovení § 67 odst. 1 ZP **podkladem pro poskytnutí odstupného, i když použité výpovědní důvody ve skutečnosti nebyly naplněny**, a že v případě výpovědi z pracovního poměru podané podle ustanovení § 52 písm. e) až g) ZP zaměstnanci nepřísluší odstupné, i kdyby (snad) skutečnou příčinou skončení pracovního poměru byla některá ze skutečností vyjmenovaných v ustanoveních § 52 písm. a) až d) ZP“.

Pokud jde o posouzení dotčeného plnění pro účely odvodu pojistného, má Kolegium zato, že příslušné orgány by mohly zkoumat **materiální podstatu odstupného**. Nejvyšší správní soud již judikoval (viz jeho rozhodnutí ze dne 26. 3. 2014, sp. zn. 6 Ads 90/2013), že za odstupné nezahrnované do vyměřovacího základu pro účely odvodu pojistného může být považováno „**pouze takové peněžité plnění, které naplňuje znaky právního pojmu odstupné“, tj. určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez jeho zavinění**.

Ředitele obecně prospěšné společnosti **odvolat před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů lze**, a to postupem dle ustanovení § 73a ZP. Co se týče jeho **práva na odstupné** ve smyslu druhého odstavce uvedeného ustanovení, rozhodující je, **co bylo důvodem pro jeho odvolání**. Pokud by tím důvodem byla skutečnost, že u přejímajícího zaměstnavatele, k němuž přejdou práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, pozice ředitele existuje a **účelem je vyhnout se situaci, že ředitelé budou vedle sebe existovat dva**, pak dle názoru Kolegia zaměstnanec právo na odstupné má (jedna pozice se ruší).

**27. ZAMĚSTNANEC – CIZINEC A PRÁVO NA ODSTUPNÉ**

Datum přijetí: 3. 11. 2017

Právní úprava: § 48 odst. 3 písm. c) a § 67 ZP

Popis problému:

Se zaměstnancem – cizincem (držitelem modré karty) byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou. Tomuto zaměstnanci **uplynula doba, na kterou mu byla modrá karta vydána**. Skončí mu návaznosti na to též pracovní poměr a navíc **bez odstupného**?

**Stanovisko** (XXII./10)

Ano. Jak vyplývá z ustanovení § 48 odst. 3 písm. c) ZP, jedním z případů skončení pracovního poměru je **uplynutí doby, na kterou byla zaměstnanci vydána modrá karta** jako povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. Jde přitom o skončení pracovního poměru, s nímž **zákon žádné právo zaměstnance na odstupné nespojuje**.

**28. ODSTUPNÉ PŘI FIKCI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU**

Datum přijetí: 4. 11. 2017

Právní úprava: § 67 a § 69 odst. 3 ZP

Popis problému:

Zaměstnanci byla dána výpověď z pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) ZP, tedy pro jeho **nadbytečnost v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně**. Zaměstnanec napadl rozvazovací právní jednání žalobou na jeho neplatnost ve smyslu ustanovení § 72 ZP, ale **na dalším zaměstnávání přitom netrval**. Soud jeho žalobě vyhověl a výpověď z pracovního poměru označil za neplatnou. V návaznosti na to skončil zaměstnanci pracovní poměr dle ustanovení § 69 odst. 3 ZP **dohodou, a to ke dni, ke kterému by uplynula původní výpovědní doba**. **Má zaměstnanec právo na odstupné**?

**Stanovisko** (XXII./11)

Podle Kolegia **je takový postup zaměstnance nepochopitelný** a ve svém důsledku bude znamenat, že zaměstnanci **se nedostane v souvislosti se skončením pracovního poměru žádného odstupného** (popřel by existenci organizační změny). Jak vyplývá z ustanovení § 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**. V případě, že neplatným rozvazovacím právním jednáním byla výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, vztahuje právní úprava den skončení tohoto pracovněprávního vztahu **ke dni, ke kterému (by) uplynula výpovědní doba**.

Na rozdíl od neplatného okamžitého zrušení nebo jeho neplatného zrušení ve zkušební době, s neplatnou výpovědí z pracovního poměru a její „transformací“ v dohodu ze zákona **nespojuje ZP žádné právo zaměstnance na náhradu mzdy (platu)** ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. **Zaměstnanci přitom nepřísluší ani odstupné**, protože pracovní poměr v tomto případě neskončil z důvodů, pro které zaměstnanci dle ustanovení § 67 ZP takové právo vzniká**.**

**29. ODSTUPNÉ A SOUBĚŽNÉ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY**

Datum přijetí: 4. 4. 2013

Právní úprava: § 68 ZP

Popis problému:

Dle ustanovení § 68 odst. 1 ZP platí, že 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**.

Kolegium bylo dotázáno, **jestli lze uvedenou právní úpravu uplatnit i na případ souběžných pracovněprávních vztahů u jednoho a téhož zaměstnavatele**, kdy např. zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele jednak v rámci pracovního poměru, jednak na základě dohody o pracovní činnosti a **první z uvedených pracovněprávních vztahů mu skončí z důvodu, s nímž ZP spojuje právo na odstupné, kdežto pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti bude trvat i nadále**.

**Stanovisko** (XI./9)

Právní úpravu obsaženou v ustanovení § 68 ZP **nelze na tento případ vůbec uplatnit**. Samotná okolnost, že zaměstnanci trvá u zaměstnavatele další pracovněprávní vztah, **nezakládá jeho povinnost odstupné, na které mu vznikne právo v souvislosti se skončením pracovní poměru, vrátit** nebo že by je zaměstnavatel vůbec nemusel vyplatit.

Je zřejmé, že **povinnost k vrácení odstupného má zaměstnanec tehdy, kdy byly novým pracovněprávním vztahem** (ve formě pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti) **k témuž zaměstnavateli zhojeny důvody, pro které mu bylo odstupné poskytnuto**, tj. kompenzace ztráty zaměstnání v zákonem vymezených případech. Jestliže zaměstnanec před skončením pracovního poměru pracoval ve více pracovněprávních vztazích u jednoho zaměstnavatele, **trvání jednoho z nich mu z hlediska účelu odstupného nijak nenahrazuje ztrátu druhého** a o žádném zhojení nelze hovořit.

Skutečnost, že má ZP na mysli **vznik nového pracovněprávního vztahu k témuž zaměstnavateli po skončení pracovního poměru**, lze dovodit také z jeho ustanovení § 68 odst. 2 o určení poměrné části odstupného, kterou je zaměstnanec povinen vrátit. Tato poměrná část se totiž stanoví podle počtu kalendářních dnů **od nového nástupu zaměstnance do zaměstnání k témuž zaměstnavateli** do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla výše odstupného odvozena.

**30. VRÁCENÍ ODSTUPNÉHO**

Datum přijetí: 22. 10. 2010

Právní úprava: § 68 ZP

Popis problému:

Pokud zaměstnanec, kterému v souvislosti se skončením pracovního poměru vzniklo právo na odstupné, **nastoupí v době, za kterou mu toto odstupné přísluší** (podle počtu násobků průměrného měsíčního výdělku), **zpátky do pracovního poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti ke stejnému zaměstnavateli a bude pro něho konat práci, je dle ustanovení § 68 ZP povinen mu odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit**.

Kolegium se ve spojitosti s tímto pravidlem zabývalo situací, kdy zaměstnanec sice nastoupí do takového zaměstnání (a vznikne mu tedy povinnost k vrácení odstupného), ale **v době, za kterou mu takové plnění přísluší, tento pracovní poměr nebo pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti skončí**. Padla otázka, zda má tato skutečnost dopad i do výše části odstupného, které musí zaměstnanec zaměstnavateli vracet, nebo se k tomu, že **zaměstnání trvalo jen po určitou část daného období, vůbec nepřihlíží**.

**Stanovisko** (IV./9)

Odstupné je chápáno (a to rovněž judikaturou Nejvyššího soudu České republiky) jako jednorázový peněžitý příspěvek poskytnutý zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru způsoby, resp. z důvodů uvedených v ustanovení § 67 ZP. **S přihlédnutím k účelu odstupného** (jistá kompenzace zaměstnanci), **textu zákonného ustanovení** (vazba na konání práce u staronového zaměstnavatele) a **korektivu dobrých mravů** je zřejmé, že zaměstnanec je povinen **vrátit jen tu poměrnou část odstupného, která odpovídá době, v níž se nový pracovněprávní vztah kryl s dobou, za kterou zaměstnanci odstupné přísluší**.

Byť je zaměstnanec ze zákona povinen odstupné vrátit a zaměstnavatel má tedy odpovídající právo na jeho vrácení, **nelze vyloučit, že zaměstnavatel se rozhodne po zaměstnanci vrácení odstupného nepožadovat**, neboť takový postup zákon nezakazuje.

**31. VRÁCENÍ ODSTUPNÉHO - DOPLNĚNÍ**

Datum přijetí: 9. 11. 2018

Právní úprava: § 68 ZP

Popis problému:

Podle ustanovení § 68 odst. 1 ZP platí, že 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**.

Může se zaměstnavatel svého práva na vrácení odstupného **vzdát, resp. netrvat na tom, aby mu zaměstnanec odstupné v takovém případě vrátil**?

**Stanovisko** (XXIV./2)

Již ve svém stanovisku ze dne 22. 10. 2010 (č. IV./9) se Kolegium vyjádřilo v tom smyslu, že „byť je zaměstnanec ze zákona povinen odstupné vrátit a zaměstnavatel má tedy odpovídající právo na jeho vrácení, **nelze vyloučit, že zaměstnavatel se rozhodne po zaměstnanci vrácení odstupného nepožadovat**, neboť takový postup zákon nezakazuje“. Takovou možnost připustil mezitím též Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 22. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013. Dovodil totiž, že pokud zaměstnavatel zaměstnance ujistí, že po něm nebude požadovat vrácení odstupného (ačkoliv by na vrácení odstupného nebo jeho poměrné části měl právo), **odporovalo by dobrým mravům, jestliže zaměstnavatel se přesto (v rozporu s ujištěním, které zaměstnanci poskytl) rozhodl nakonec požadovat vrácení odstupného (jeho poměrné části).**

Nad rámec svého předchozího stanoviska Kolegium dodává, že aby měl zaměstnanec jistotu, že v případě navázání nového pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti ke svému dosavadnímu zaměstnavateli po něm nebude tento zaměstnavatel požadovat vrácení odstupného, **je vhodné, aby to bylo mezi smluvními stranami pokud možno ujednáno** a závazek zaměstnavatele nepožadovat po zaměstnanci vrácení odstupného byl předmětem nejlépe písemné dohody.

**32. STATUTÁRNÍ MĚSTO A NĚKTERÉ PRACOVNĚPRÁVNÍ SOUVISLOSTI**

Datum přijetí: 4. 11. 2017

Právní úprava: § 68 a 73a odst. 2 ZP, § 12 odst. 4 zákona č. 312/2002 Sb., zákon č. 128/2000 Sb.

Popis problému:

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, vyjmenovává ve svém ustanovení § 4 statutární města. Zvláštní postavení statutárních měst spočívá mj. v tom, že na rozdíl od ostatních měst mohou z rozhodnutí zastupitelstva členit své území na městské obvody nebo městské části s vlastními orgány samosprávy. **Městské obvody a městské části však nejsou samy o sobě právnickými osobami, nýbrž jsou součástmi daného města** (jeho organizačními jednotkami s působností odvozenou od působnosti města jako celku). Tím se postavení městských obvodů a městských částí statutárních měst liší od **městských částí hlavního města Prahy**, které dle ustanovení § 3 odst. 2 zákona č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů, v rozsahu stanoveném zákonem a Statutem **vystupují v právních vztazích svým jménem a nesou odpovědnost z těchto vztahů vyplývající**.

S ohledem na výše vymezené postavení městských obvodů nebo městských částí statutárních měst mohou vznikat **pochybnosti o uplatnění některých pracovněprávních institutů**. Jak v této souvislosti aplikovat např. právní úpravu **vrácení odstupného** dle ustanovení § 68 ZP nebo právní úpravu **nabídkové povinnosti zaměstnavatele po odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa** dle ustanovení § 73a odst. 2 ZP, resp. ustanovení § 12 odst. 4 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů?

**Stanovisko** (XXII./12)

Ačkoliv realizace některých postupů zaměstnavatele předpokládaných zákoníkem práce se může v rámci statutárního města jevit jako složitá, nelze pominout, že na rozdíl od hlavního města Prahy nemají městské obvody a městské části statutárních měst právní subjektivitu, a **zaměstnavatelem zaměstnanců vykonávajících práci v rámci konkrétního městského obvodu a městské části je statutární město jako takové**.

Tímto principem **nutno nahlížet též právní úpravu vrácení odstupného** dle ustanovení § 68 ZP (ostatně k tomuto závěru dospěl též Nejvyšší soud, a to ve svém rozsudku ze dne 21. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 915/2012) **a nabídkové povinnosti zaměstnavatele** dle ustanovení § 73a odst. 2 ZP, resp. ustanovení § 12 odst. 4 zákona úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. Znamená to, že pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru ke statutárnímu městu s právem na odstupné nastoupí v době, za kterou mu takové plnění přísluší (podle počtu násobků průměrných měsíčních výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného), znovu ke stejnému statutárnímu městu do pracovního poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti, **je dle ustanovení § 68 ZP odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit**. Obdobně má zaměstnavatel **nabídkovou povinnost v rámci celého statutárního města** vůči zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa nebo se tohoto pracovního místa vzdal.

**HLEDÁNÍ NOVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ**

**33. PRACOVNÍ VOLNO NA HLEDÁNÍ NOVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ**

Datum přijetí: 2. 2. 2011

Právní úprava: § 199 ZP a NV č. 590/2006 Sb.

Popis problému:

Dle bodu 11 Přílohy k nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, má zaměstnanec před skončením pracovního poměru **právo na pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání**. Rozsah tohoto volna vymezuje nařízení vlády tak, že zaměstnanci přísluší **„na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu“**, a to „po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců“.

V souvislosti s tímto vymezením byly Kolegiu předloženy dotazy, **co konkrétně se rozumí formulací „půlden v týdnu“**, jak dlouhý je tento půlden a zdali se váže k délce týdenní pracovní doby zaměstnance, a **pokud doba od žádosti zaměstnance do okamžiku skončení pracovního poměru bude kratší než 1 týden, jestli činí** i v takovém případě **maximální délka tohoto volna 1 půlden**.

**Stanovisko** (V./6)

Protože jde o překážku v práci na straně zaměstnance, je třeba při určení toho, co znamená formulace „půlden v týdnu“, **vycházet z pracovních dnů (směn) zaměstnance**. Tímto půldnem se proto rozumí **půlka směny zaměstnance,** a v případě, že by šlo o zaměstnance se směnami různě dlouhými, pak **půlka směny, ve které zaměstnanec toto pracovní volno čerpá**.

Právo na pracovní volno **náleží zaměstnanci také v jiných případech, než je skončení pracovního poměru výpovědí, samozřejmě za předpokladu, že o ně požádá**. Nařízení vlády samo zmiňuje dohodu o rozvázání pracovního poměru, ale v úvahu přichází též např. u skončení pracovního poměru uplynutím doby. Možné není čerpání tohoto pracovního volna zejména u okamžitého zrušení pracovního poměru a zpravidla není reálné ani při zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Právo na pracovní volno v délce až půldne v týdnu **přísluší zaměstnanci za každý započatý týden zbývající do skončení pracovního poměru, maximálně pak po dobu dvou měsíců**. To platí i v případě, že do skončení pracovního poměru zaměstnance zbývá **doba kratší jednoho týdne**. Zaměstnavateli přitom nic nebrání v tom, aby zaměstnanci poskytl pracovní volno ve větším rozsahu, než stanoví nařízení vlády, nebo jako pracovní volno placené i v případě, kde nařízení vlády v souvislosti s ním nezmiňuje náhradu mzdy nebo platu.

S ohledem na povahu pracovního volna by mělo být zásadně **využito k činnostem vedoucím k hledání nového zaměstnání, které zaměstnanec zpravidla nemůže provádět mimo rámec pracovní doby** (např. návštěva Úřadu práce nebo účast na výběrovém řízení u potencionálního zaměstnavatele). Nakonec i pro tuto překážku v práci platí obecné pravidlo obsažené v ustanovení § 206 odst. 2 ZP, tedy **povinnost zaměstnance její existenci zaměstnavateli prokázat**. Zaměstnavatel ale nemusí splnění této povinnosti vyžadovat.

**OBRANA PROTI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

**NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

**34. ŽALOBA NA NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A MLADISTVÝ**

**ZAMĚSTNANEC**

Datum přijetí: 8. 11. 2014

Právní úprava: § 72 ZP, § 35 odst. 1 OZ a § 19, § 20 a § 23 OSŘ

Popis problému:

Po změnách provedených NOZ s účinností od 1. 1. 2014 platí, že zavázat k výkonu závislé práce podle zákoníku práce se může nezletilý, který **dovršil věku 15 let a ukončil povinnou školní docházku** (do legislativního procesu se v současné době dostal návrh novely NOZ, která má právní úpravu „vrátit“ do stavu ke dni 31. 12. 2013 *– tak se nakonec novelou vyhlášenou pod číslem 460/2016 Sb. s účinností od 28. 2. 2017 stalo*). **Kumulativní splnění těchto podmínek je předpokladem uzavření pracovní smlouvy stejně jako dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**.

Může se stát, že zaměstnavatel s takovým zaměstnancem pracovní poměr rozváže. **Kdo je oprávněn podat žalobu na případnou neplatnost rozvázání tohoto pracovního poměru?**

**Stanovisko** (XV./31)

Dle ustanovení § 19 a § 20 OSŘ platí, že způsobilost být účastníkem řízení má ten, kdo má právní osobnost, a že **každý může před soudem jako účastník samostatně právně jednat (má procesní způsobilost) v tom rozsahu, v jakém je svéprávný**.

Protože mladistvý zaměstnanec má právní osobnost a je svéprávný v rozsahu vztahujícím se k jeho pracovněprávnímu vztahu, **dospělo Kolegium k závěru, že může rovněž podat žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru**. Budou-li to přitom vyžadovat okolnosti případu, může předseda senátu ve smyslu ustanovení § 23 OSŘ rozhodnout, že takový zaměstnanec musí být v řízení **zastoupen svým zákonným zástupcem nebo opatrovníkem, i když jde o věc, v níž by jinak mohl jednat samostatně**.

**35. VADY PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ VEDOUCÍHO K ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Datum přijetí: 8. 11. 2014

Právní úprava: § 50 odst. 1, § 60 a § 66 odst. 2 ZP a § 551 a násl. OZ

Popis problému:

**Jedním z následků vadného právního jednání je** dle ustanovení § 551 a násl. NOZ **zdánlivost** (právní jednání nevyvolává žádné právní účinky a nepřihlíží se k němu). Tento následek **se může týkat i právních jednání vedoucích k rozvázání pracovního poměru**. ZP sám stanoví, že pokud **nebude dodržena písemná forma** výpovědi z pracovního poměru, jeho okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době, **nepřihlíží se k nim** (viz ustanovení § 50 odst. 1, § 60 a § 66 odst. 2 ZP).

**Je třeba zdánlivost právního jednání žalovat u soudu?** A jak postupovat v případě, že písemnost týkající se jednostranného rozvázání pracovního poměru **nebude druhé smluvní straně řádně doručena** (např. písemnost převzala manželka zaměstnance)?

**Stanovisko** (XV./32)

Zdánlivost právního jednání **netřeba žalovat**. ZP s tím u právních jednání vedoucích k rozvázání pracovního poměru ani nepočítá, **žalobu předpokládá ve svém ustanovení § 72 ve vztahu k jejich případné neplatnosti**. Prakticky ale bude soudní žaloba i v těchto případech nutná, a to **žaloba na určité plnění nebo určovací žaloba** ve smyslu ustanovení § 80 OSŘ.

Ani v případě, že písemnost obsahující rozvázání pracovního poměru **nebyla druhé straně řádně doručena, není dle názoru Kolegia žaloba nutná**. Protože se ale smluvní strana, která písemnost vyhotovila, bude zřejmě chovat tak, jako by šlo o právní jednání perfektní a řádně doručené, **rovněž v této situaci nezbude, než podat žalobu** (např. ze strany zaměstnance na určení, že pracovní poměr trvá, nebo na přidělování práce).

**36. PŘEDŽALOBNÍ VÝZVA u žaloby na neplatnost ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Datum přijetí: 4. 11. 2017

Právní úprava: § 72 ZP a § 142a OSŘ

Popis problému:

Dle ustanovení § 72 ZP **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**. Musí takovému podání s ohledem na vznik nároku na náhradu nákladů řízení – **předcházet předžalobní výzva** dle ustanovení § 142a OSŘ?

**Stanovisko** (XXII./9)

Podle ustanovení § 142a OSŘ „žalobce, který měl úspěch **v řízení o splnění povinnosti**, má právo na náhradu nákladů řízení proti žalovanému, jen jestliže žalovanému ve lhůtě nejméně 7 dnů před podáním návrhu na zahájení řízení zaslal na adresu pro doručování, případně na poslední známou adresu, **výzvu k plnění**“. Účelem předžalobní výzvy je, zabránit šikanózním návrhům a **předejít tomu, aby byl potencionální dlužník překvapen tím, že něco někomu dluží** (má vůči němu nějakou povinnost).

Je zjevné, že **na základě žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru se nezahajuje řízení o splnění povinnosti** **a předžalobní výzva zde postrádá svůj účel**. Tím spíše, že dle ustanovení § 69 odst. 1 a § 70 odst. 1 ZP je předpokladem toho, aby trval pracovní poměr a zaměstnavatel byl v případě jeho neplatného rozvázání povinen přidělovat zaměstnanci nadále práci (a pokud tak nečiní, poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku), resp. zaměstnanec byl povinen nahradit zaměstnavateli škodu, která mu v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru vznikla tím, že zaměstnanec přestal konat práci, **písemné oznámení zaměstnance o tom, že trvá na dalším zaměstnávání, resp. písemné oznámení zaměstnavatele, že trvá na tom, aby zaměstnanec pokračoval v konání práce**.

**DALŠÍ VYBRANÉ SOUVISLOSTI**

**37. ZPRÁVY ODBOROVÉ ORGANIZACI O VZNIKU A ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Datum přijetí: 2. 2. 2016

Právní úprava: § 38 odst. 3 a § 61 odst. 5 ZP

Popis problému:

Dle ustanovení § 38 odst. 3 ZP je zaměstnavatel povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých **zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech**. Obdobně dle ustanovení § 61 odst. 5 téhož právního předpisu má zaměstnavatel povinnost seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých **s jinými případy rozvázání pracovního poměru** (rozuměj než s výpovědí z pracovního poměru nebo jeho okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele, protože ty je dle ustanovení § 61 odst. 1 ZP zaměstnavatel povinen s odborovou organizací projednat).

Kolegium bylo v této souvislosti dotázáno, **jakou formou má zaměstnavatel tyto povinnosti plnit z hlediska času a obsahu**, konkrétně zdali musí být tato informace poskytnuta (k seznámení s ní musí dojít) **předem** a zdali ji lze poskytnout též jako pouhý **početní údaj**.

**Stanovisko** (XVIII./2)

ZP v obou případech předpokládá, že **na lhůtách, v nichž zaměstnavatel předloží odborové organizaci zprávu (seznámí ji s příslušnou informací), se obě strany dohodnou**, přičemž dohoda nemusí být ani písemná. V praxi se taková dohoda realizuje nejčastěji **v rámci kolektivní smlouvy** a tento postup lze jen doporučit. Absence takové dohody může vyvolávat pochybnosti o plnění povinnosti zaměstnavatelem, tedy je v zájmu obou partnerů, aby k ní dospěly.

Vzhledem k tomu, že zákon povinuje zaměstnavatele informovat odborovou organizaci **o již vzniklých a již rozvázaných pracovních poměrech** (na tuto skutečnost je zpravidla vázán i běh dohodnuté lhůty), **nemusí zaměstnavatel poskytovat informaci předem**, tím spíše, že to v některých případech není ani možné. Takovou povinnost **nelze dovodit ani z ustanovení § 278 odst. 2 ZP**, které definuje pojem „informování“ a vychází z toho, že zaměstnavatel poskytne informace v dostatečném předstihu. Dotčená definice má význam **toliko pro realizaci práva odborové organizace** (případně jiných zástupců zaměstnanců, resp. zaměstnanců samotných) **na** **informace vyjmenované v ustanovení § 279 a § 287 odst. 1 ZP**. Není ale vyloučeno, aby se v odůvodněných případech dohodl zaměstnavatel s odborovou organizací na poskytnutí informace o vzniku nebo rozvázání pracovního poměru předem (např. pro účely vyplacení příspěvku odborové organizace zaměstnanci při jeho prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod).

Nutno upozornit, že povinnost zaměstnavatele seznámit odborovou organizaci dle ustanovení § 61 odst. 5 ZP **se týká jen případů rozvázání** (nikoliv obecně skončení) **pracovního poměru, a to dohodou nebo zrušením ve zkušební době**. Pokud pracovní poměr skončí např. uplynutím doby nebo smrtí zaměstnance, povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci nevzniká. **Také v tomto případě se ale může zaměstnavatel dohodnout s odborovou organizací jinak**.

Pokud jde o **obsahové vyjádření informace** o vzniku nebo rozvázání pracovního poměru, má Kolegium zato, že **početní údaj (tedy uvedení počtu vzniklých nebo rozvázaných pracovních poměrů za příslušné období) není dostačující**. Účelem povinnosti zaměstnavatele k odborové organizaci je, aby tato byla dostatečným způsobem informována o vzniku a rozvázání pracovního poměru **konkrétního zaměstnance** a mohla naplňovat své poslání v ochraně práv a oprávněných zájmů zaměstnanců. Proto by dle názoru Kolegia měla informace obsahovat **základní identifikační údaje zaměstnance** (jméno a příjmení), **údaj o jeho pracovním zařazení a údaj o dni vzniku nebo rozvázání jeho pracovního poměru.**

**38. NAČASOVÁNÍ PROJEDNÁNÍ VÝPOVĚDI Z PRACOVNÍHO POMĚRU**

Datum přijetí: 3. 11. 2017

Právní úprava: § 61 odst. 1 ZP

Popis problému:

Dle ustanovení § 61 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen **projednat předem s odborovou organizací výpověď z pracovního poměru** nebo jeho okamžité zrušení. Lze připustit, aby zaměstnavatel požádal odborovou organizaci o projednání výpovědi z pracovního poměru **v době, kdy zaměstnanci odvolanému z vedoucího pracovního místa nabídl** v souladu s ustanovením § 73a odst. 2 ZP **jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, a pouze pro případ, že zaměstnanec takovou nabídku odmítne**? Nebo musí zaměstnavatel s projednáním počkat až do chvíle, než bude jasné, jestli zaměstnanec nabídku zaměstnavatele přijal a přichází tedy v úvahu výpověď z pracovního poměru?

**Stanovisko** (XXII./8)

Podle názoru Kolegia **je takový postup zaměstnavatele možný**. Zaměstnavatel k němu může mít řadu důležitých důvodů, mezi nimi třeba i délku reakce odborové organizace v rámci projednání a její vztah k datu doručení výpovědi z pracovního poměru, od kterého se odvíjí běh výpovědní doby.

Aby nebyl postup zaměstnavatele zpochybněn, **je nutné, aby i v tomto případě odborová organizace dostala od zaměstnavatele** ve smyslu ustanovení § 278 odst. 3 ZP **odpovídající informace k vyjádření svého stanoviska**.

**39. ODVOLÁNÍ ZAMĚSTNANCE A ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Datum přijetí: 5. 11. 2016

Právní úprava: § 73 a § 73a ZP

Popis problému:

Jestliže **pracuje zaměstnanec na vedoucím pracovním místě a je z tohoto pracovního místa odvolatelný** ve smyslu ustanovení § 73 odst. 1 a 2 ZP, může zaměstnavatel přistoupit k **dání výpovědi z pracovního poměru tomuto zaměstnanci, aniž by ho předtím z tohoto místa odvolal**? Pokud ano, platí tento postup rovněž pro případ, že zvláštní právní předpis (např. ustanovení § 12 odst. 1 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů) **připouští odvolání z vedoucího pracovního místa jen ze zákonem vymezeného důvodu**?

**Stanovisko** (XIX./9)

Výpověď z pracovního poměru daná vedoucímu zaměstnanci **není a ani nemůže být podmíněna jeho předchozím odvoláním z tohoto místa**. Zaměstnavatel může tedy s takovým zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí uvedeným způsobem, **aniž by předtím využil možnosti odvolání dle ustanovení § 73 ZP**. To ostatně potvrzuje též judikatura Nejvyššího soudu – viz např. jeho rozhodnutí ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010.

Výše uvedený závěr **platí i pro případ, že odvolání z vedoucího pracovního místa je vázáno na zákonem vymezený důvod**. Co se týče např. úředníků územních samosprávných celků, jestliže zaměstnavatel rozhodne o organizační změně a úředníkovi jako nadbytečnému chce dát výpověď z pracovního poměru, odvolat ho z vedoucího pracovního místa ani nemůže, protože zákon takový důvod pro odvolání neuvádí. Naopak, když zaměstnavatel spatřuje výpovědní důvod v porušení povinností úředníkem, **je oprávněn rozvázat s ním pracovní poměr výpovědí bez ohledu na to, jestli využije možnosti jeho odvolání ze stejného důvodu** dle ustanovení § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

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

**40. JINÁ PŘEKÁŽKA V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE A VÝPOVĚDNÍ DOBA**

Datum přijetí: 10. 11. 2018

Právní úprava: § 38 odst. 1 písm. a) a § 208 ZP

Popis problému:

Jednou z povinností zaměstnavatele je dle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) ZP povinnost přidělovat zaměstnanci sjednanou práci. Je porušením této povinnosti a případně přestupkem s rizikem sankce postup zaměstnavatele, který **v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru výpovědí sdělí zaměstnanci, že mu práci přidělovat nebude**, že zaměstnanec nemusí docházet do zaměstnání a že mu bude poskytována **náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku dle ustanovení § 208 ZP** (důvodem bude pro zaměstnavatele např. nepřijatelné chování zaměstnance ve vztahu k práci, kolegům i klientům)?

Je rozdíl mezi takovým postupem **u zaměstnavatele odměňující své zaměstnance mzdou a zaměstnavatele, který poskytuje zaměstnancům za práci plat** z veřejných prostředků?

**Stanovisko** (XXIV./13)

Povinnost zaměstnavatele dle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) ZP není absolutní a **zaměstnavatel má a musí mít možnost nepřidělovat zaměstnanci práci, pokud tím chrání své oprávněné zájmy** (jako v popisovaném případě). Žádný rozdíl mezi zaměstnavatelem z tzv. podnikatelské sféry a zaměstnavatelem ze sféry platové v tomto ohledu není. Druhý jmenovaný zaměstnavatel si ale musí svůj postup umět obhájit před tím, kdo mu poskytuje prostředky na platy, **co do naplnění principu řádného hospodáře**.

Není možné přehlédnout, že doba, kdy zaměstnanec nekoná z tohoto důvodu práci, je zákonem označena jako překážka v práci na straně zaměstnavatele a **zaměstnanec je chráněn tím, že mu přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku**.

Nepřidělování práce zaměstnavatelem **není podřaditelné pod žádnou ze skutkových podstat přestupků** dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

**41. UPLATNĚNÍ ČÁSTEČNÉ NEZAMĚSTNANOSTI V RÁMCI VÝPOVĚDNÍ DOBY**

Datum přijetí: 2. 2. 2010

Právní úprava: § 52 a 209 ZP

Popis problému:

V návaznosti na problematiku částečné nezaměstnanosti otevřelo Kolegium též problém toho, **zdali lze tuto překážku v práci uplatnit i během výpovědní doby plynoucí na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele**.

Podle Kolegia záleží na tom, o který výpovědní důvod dle ustanovení § 52 ZP jde a zdali reálně odpadla, či neodpadla **možnost a rovněž povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci sjednanou práci (druh práce)**. Pokud odpadla, není na místě částečná nezaměstnanost, ale zaměstnanec je v režimu ustanovení § 208 ZP, tedy obecné překážky v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy ve výši 100% průměrného výdělku. V této souvislosti je nutno upozornit, že se to netýká případů, kdy po dobu výpovědní doby o překážku v práci ani jít nemůže.

Možnost, ale i povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci sjednanou práci (druh práce) odpadla **např. v případě, kdy zaměstnanec nemůže práci vykonávat ze zdravotních důvodů** (v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a při dlouhodobé ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu práce) a zaměstnavatel jej podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) nebo b) ZP nepřevede na jinou práci, **nebo proto, že jeho pracovní místo bylo zrušeno v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně.**

**Stanovisko** (II./9)

Obecně platí, že **částečnou nezaměstnanost spojenou s poskytováním nižší náhrady mzdy zaměstnanci lze uplatnit i během výpovědní doby** plynoucí na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele. Musí být ale splněna podmínka, že zaměstnavatel by měl – nebýt částečné nezaměstnanosti – i nadále možnost (povinnost) přidělovat zaměstnanci sjednanou práci.

Výše uvedená podmínka **není splněna a částečnou nezaměstnanost tedy nelze použít** např. v případě, kdy zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí nebo pozbude vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, zaměstnavatel ho nepřevede na jinou pro něho vhodnou práci a **rozváže s ním pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. d) nebo e) ZP**. Do skončení pracovního poměru (po výpovědní dobu) přísluší zaměstnanci **náhrada mzdy dle ustanovení § 208 ZP, tedy ve výši průměrného výdělku**.

Stejný závěr nutno učinit i pro případ, **kdy zaměstnavatel rozhodne o organizační změně a účinnost této organizační změny (a s tím spojená např. nadbytečnost zaměstnance) nastane dříve než při skončení pracovního poměru** – pracovní místo bude např. zrušeno dnem vydání takového rozhodnutí a v návaznosti na to bude zaměstnanci dávána výpověď. **Ani v tomto případě není částečná nezaměstnanost od účinnosti takové organizační změny přípustná, protože potřeba zaměstnavatele, aby zaměstnanec konal práci, odpadla**. Do účinnosti organizační změny nicméně ustanovení § 209 ZP uplatnit lze.

**42. ZÁKAZ „DVOJÍHO TRESTU“ V PRACOVNÍM PRÁVU**

Datum přijetí: 3. 2. 2015

Právní úprava: § 52 písm. g) a h), § 55 odst. 1 písm. b) a § 223 odst. 2 ZP

Popis problému:

Dle zkušeností některých členů Kolegia je zejména v laické veřejnosti rozšířen **názor, že také v pracovním právu musí být uplatněn zákaz „dvojího trestání“** **a že tedy nelze zaměstnance postihovat za porušení jeho povinnosti více způsoby** – např. že není přípustné za neomluvenou absenci krátit zaměstnanci dovolenou dle ustanovení § 223 odst. 2 ZP a současně mu doručit upozornění na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci („pracovní kázně“) či na možnost výpovědi z pracovního poměru, nebo s ním dokonce pracovní poměr pro takové porušení rozvázat. **Má tento názor opodstatnění?**

**Stanovisko** (XVI./1)

Dle článku 4 odst. 1 Protokolu č. 7 k Úmluvě o ochraně lidských práv a svobod (vyhlášené ve Sbírce zákonů pod číslem 209/1992) „nikdo nemůže být stíhán nebo potrestán v trestním řízení podléhajícím pravomoci téhož státu **za trestný čin, za který již byl osvobozen nebo odsouzen konečným rozsudkem podle zákona a trestního řádu tohoto státu**“. Podobně dle článku 50 Listiny základních práv Evropské unie (2010/C 83/02) „nikdo nesmí být stíhán nebo potrestán v trestním řízení za čin, za který již byl v Unii osvobozen nebo odsouzen konečným trestním rozsudkem podle zákona“.

Jak vidno, princip odkazující na zákaz dvojího trestu za stejný čin **se vztahuje primárně na oblast trestního práva**. Z judikatury Ústavního soudu a Nejvyššího správního soudu pak vyplývá, že **stejným principem se musí řídit i oblast správního trestání**. V obou případech jde ale o **právo veřejné**, v jehož rámci jsou vymezeny konkrétní skutkové podstaty trestných činů (správních deliktů), druh a výše trestu a pravomoc konkrétního orgánu k jeho uložení.

V pracovním právu uplatnění výše uvedeného principu dovodit nelze, a to už jen z toho důvodu, že **jde o právo soukromé a případný postup zaměstnavatele v rámci ZP nemá povahu trestu jako takového (sankce)**. To, že zaměstnavatel upozorní zaměstnance na porušení pracovní kázně nebo s ním rozváže z tohoto důvodu pracovní poměr nelze považovat ani za postih na právech zaměstnance jako spíše za zcela oprávněnou reakci zaměstnavatele na protiprávní jednání ze strany zaměstnance. Jistou povahu postihu (a to dle mínění Kolegia postihu skutečně citelného) má naopak **krácení dovolené o 1 až 3 dny za každou neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) zaměstnance**. Pokud ale zaměstnavatel využije tohoto svého práva, neznamená to, že je tím vyloučeno, aby se zaměstnancem pro stejné porušení třeba rozvázal pracovní poměr nebo jej (ev. současně) postihl na mzdě či platu.

Na podporu tvrzení, že zaměstnavatel není obecně vázán žádným zákazem dvojího trestání, lze poukázat na to, že sám ZP – **za účelem zabránit zaměstnavateli v aplikaci více institutů zároveň** – v jednom případě výslovně takový souběh zakazuje. Dle ustanovení § 192 odst. 5 tohoto právního předpisu platí, že **pokud zaměstnanec porušil v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek**, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností **snížit nebo neposkytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu**. To ovšem nepřichází v úvahu, pokud zaměstnavatel zhodnotil porušení těchto povinností jako porušení zvlášť hrubým způsobem a **dal zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. h) ZP**.

V této souvislosti nutno připomenout, **že jinou povahu než pracovní poměr má služební poměr státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu** ve smyslu zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. Pokud takový zaměstnanec poruší zaviněně své povinnosti vyplývající mu z právních předpisů, které se vztahují ke službě v jím vykonávaném oboru služby, ze služebních předpisů a z příkazů („služební kázeň“), **jde o kárné provinění, za které nese státní zaměstnanec kárnou odpovědnost a může mu být uloženo v kárném řízení podle závažnosti provinění jedno z kárných opatření** (např. písemná důtka, snížení platu až o 15% na dobu až 3 kalendářních měsíců nebo v krajním případě též propuštění ze služebního poměru). Dle ustanovení § 89 odst. 5 zákona o státní službě nelze ale kárné opatření uložit, **byl-li státní zaměstnanec za týž skutek pravomocně potrestán soudem nebo jiným správním orgánem**.

**43. KONVERZE PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ**

Datum přijetí: 18. 10. 2013

Právní úprava: § 575 OZ

Popis problému:

Dle ustanovení § 575 NOZ (obdobně jako podle ustanovení § 41a odst. 1 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, účinného do 31. 12. 2013) platí, že „má-li neplatné právní jednání náležitosti jiného právního jednání, které je platné, **platí toto jiné právní jednání, pokud je z okolností zřejmé, že vyjadřuje vůli jednající osoby**“. Jde o tzv. konverzi (přeměnu) právního jednání.

V odborné literatuře se objevil názor, že typickým příkladem takové konverze v pracovním právu je **konverze neplatného okamžitého zrušení na výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.** Kolegium bylo požádáno o vyjádření k takovému závěru.

**Stanovisko** (XII.A/5)

S výše uvedeným názorem **Kolegium nesouhlasí**. Okamžité zrušení pracovního poměru a výpověď z něho mají společné to, že oba jako jednostranné právní úkony (podle NOZ právní jednání) **směřují k rozvázání zmíněného pracovněprávního vztahu**, a to ze stejného důvodu, kterým je porušení povinnosti zaměstnance vyplývající mu z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (**porušení „pracovní kázně“**) – viz ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) ZP.

Aby mohl zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, muselo by dotčené porušení dosáhnout intenzity porušení povinnosti **zvlášť hrubým způsobem**. Výpovědí může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr i v případě, že intenzita porušení povinnosti je nižší, buď **jde o porušení „pracovní kázně“ závažné nebo bude naplněna skutková podstata soustavného méně závažného porušování „pracovní kázně“**. Je zřejmé, že předpokladem uplatnění obou výše uvedených způsobů a důvodů k rozvázání pracovního poměru je **odpovídající hodnocení intenzity porušení povinnosti zaměstnancem**. Soud sice není v rámci řízení o žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru tímto hodnocením vázán, na druhou stranu s ohledem na dispoziční zásadu občanského soudního řízení **jsou to účastníci tohoto řízení, kteří vymezují a následně ovlivňují jeho předmět**, včetně rozsahu podané žaloby a obrany proti ní.

Podle Kolegia **je vyloučeno, aby došlo ke konverzi okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v jeho výpověď z tohoto pracovněprávního vztahu**, a to i tehdy, kdyby v obou případech důvodem k rozvázání pracovního poměru mělo být porušení „pracovní kázně“ zaměstnancem stejné intenzity. V opačném případě by totiž právní úkon (právní jednání) zaměstnavatele **obsahovalo v podstatě dva potencionální (a rozdílné) způsoby rozvázání pracovního poměru**, přitom s některými odlišnými právními následky – např. běh výpovědní doby oproti skončení pracovního poměru ke dni doručení písemnosti obsahující okamžitého zrušení. **Vůle zaměstnavatele při okamžitém zrušení pracovního poměru směřuje k jeho rozvázání „hned, na hodinu“, kdežto při výpovědi se musí „smířit“ s tím, že právní účinky rozvázání pracovního poměru nastávají až ke dni uplynutí výpovědní doby**.