

Jakub Tomšej

Zákoník práce 2022

s výkladem



- ▶ kompletní novelizované znění k 1. 1. 2022
- ▶ přehledný výklad ustanovení zákona a návod k jejich aplikaci v praxi
- ▶ řešení problémů a nejasností vyplývajících z právní úpravy



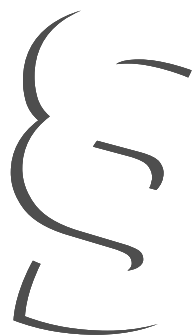
Jakub Tomšej

Zákoník práce 2022

s výkladem



Grada Publishing



Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude trestně stíháno.

Zákoník práce 2022 – s výkladem Právní stav k 1. 1. 2022

Publikace Zákoník práce 2022 – s výkladem předkládá čtenáři úplné znění zákona č. 262/2006 Sb., v platném znění včetně stručného komentáře novelizací, kterými prošel v roce 2021, a také vybraných ustanovení, která jsou v běžné pracovněprávní praxi hojně užívána a diskutována. V neposlední řadě komentář zahrnuje i problematiku vázící pracovněprávní předpisy na rekodifikaci nového občanského zákoníku. Celá publikace tak respektuje stav legislativy k 1. 1. 2022.

Jak je již dobrým zvykem u publikací úplných znění, změny, jejichž účinnost nastává od roku 2022 nebo nastala v průběhu roku 2021, jsou odlišeny různým typem písma.

Tučný text – změny s účinností od **1. 1. 2022** (netýká se nadpisů).

Tučný text kurzíva – nově přijaté změny s účinností v **průběhu roku 2021** (netýká se nadpisů).

I když snahou všech, kdo se na této publikaci podíleli, bylo maximální zprostředkování přesného textu úplného znění zákona, považujeme za důležité upozornit, že **právně závazný je pouze text publikovaný ve Sbírce zákonů**.

Zákoník práce 2022 – s výkladem Právní stav k 1. 1. 2022

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Vydala GRADA Publishing, a.s.
U Průhonu 22, Praha 7
tel.: 234 264 401, fax: 234 264 400
www.grada.cz
jako svou 8 337. publikaci

Realizace obálky Vojtěch Kočí

Sazba Jan Šístek

Odpovědná redaktorka Ing. Kateřina Patková

Počet stran 104

Osmnácté vydání, Praha 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2020, 2021, 2022

Vytiskly Tiskárny Havlíčkův Brod, a.s.

© GRADA Publishing, a.s., 2022

ISBN 978-80-271-4662-8 (ePub)

ISBN 978-80-271-4661-1 (pdf)

ISBN 978-80-271-3539-4 (print)

Obsah

Úvod	7
O autorovi	8
1. Stav pracovněprávní legislativy k 1. 1. 2022	9
2. Vybrané výkladové problémy zákoníku práce k 1. 1. 2022	11
3. Přehled členění zákoníku práce	32
4. Úplné znění zákoníku práce č. 262/2006 Sb.	36

Úvod

Předkládaná publikace obsahuje aktuální znění zákoníku práce k 1. lednu 2022. Na prvních stránkách knihy čtenář nalezne stručný výklad příslušných ustanovení, který by mu měl přiblížit jednak aktuální stav legislativy a její nedávné změny, a jednak by ho měl provést po jednotlivých pasážích zákoníku práce, přiblížit mu základní pravidla jejich aplikace a nabídnout odpovědi na některé výkladové problémy.

Publikace je psána především pro praxi, a proto jsem se při jejím psaní snažil balancovat mezi terminologickou přesností a čtivostí. Pokud jsem na některých místech napomohl plynulosti textu zkrácením zákonné terminologie nebo jejím nahrazením všeobecně známým termínem, případně jsem nedodržel citační normu pro judikaturu, věřím, že ke mně čtenáři s právním vzděláním budou shovívaví.

Publikace zohledňuje významnou novelu zákoníku práce, která přinesla rozsáhlé změny právní úpravy, které nabyly účinnosti zčásti k 30. 7. 2020 a zčásti k 1. 1. 2021. Čtenář v ní tedy najde i informace týkající se výpočtu dovolené, sdíleného pracovního místa nebo přechodu práv a povinností z pracovního poměru. Do textu zákoníku práce jsou zapracovány změny vyplývající ze zákonů, jejichž účinnost je stanovena k 1. 1.

2022. **Odlíšným typem písma jsou zdůrazněny novelizace přijaté a publikované ve Sbírce zákonů, jejichž účinnost je stanovena od 1. 1. 2022, změna je vyznačena tučným písmem.** Nechceme čtenáře zatěžovat maximem textu, jehož účinnost je časově více vzdálená a kdy se ukazuje, že není vyloučeno, že se některá ustanovení mohou do doby účinnosti ještě změnit. Proto **nejsou novelizace účinné v pozdějších letech zapracované. U novelizací účinných během předešlého roku (tj. 2021) je zvýraznění také tučné, ale kurzívou.**

Věřím, že stručný výklad poskytnutý v této publikaci bude pro čtenáře atraktivní, a i přes omezený prostor jím pomůže porozumět zákonným ustanovením a vyřešit některé aplikační problémy. Příznivce podrobnějších výkladů bych odkázal na svoji publikaci „Zákoník práce v praxi“, případně na komentářovou literaturu.

Knihou shrnuje rovněž vědecké poznatky autora získané v rámci výzkumného projektu UNCE/HUM/034 „Závislá práce v 21. století: otázky a výzvy“ a PROGRES Q03 „Soukromé právo a výzvy dneška“ na Právnické fakultě Univerzity Karlovy. Za poskytnutou podporu děkuji.

Autor

O autorovi

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D. je odborníkem na pracovní právo. Vystudoval Právnickou fakultu Univerzity Karlovy, kde nyní vyučuje pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a působí jako vědecký pracovník. Praktické zkušenosti s pracovním právem získával a získává jako advokát, podnikový právník nebo poradce neziskové organizace. V nakladatelství Grada vydává každoročně publikaci „Zákoník práce s výkladem“ a dále je autorem monografií „Zdraví a nemoc zaměstnance“ a „Diskriminace na pracovišti“. K jeho dalším významným publikacím patří knihy „Pracovnělékařské služ-

by“ a „Zaměstnávání cizinců v České republice“. Pravidelně publikuje články v odborném tisku a vystupuje na konferencích, seminářích a školeních. Zastupuje Českou republiku v European network of legal experts in gender equality and non-discrimination a v několika akademických fórech. Kromě komerční právníkové činnosti se pravidelně věnuje i poskytování bezplatných právních služeb.

Kontakt na autora: tomšej@prf.cuni.cz

1. Stav pracovněprávní legislativy k 1. 1. 2022

1.1 Zákoník práce – obecné informace

Základním zdrojem pracovněprávní úpravy je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Jde o základní předpis, v němž lze nalézt odpovědi na většinu základních otázek pracovního práva, a měl by ho tak mít po ruce každý personalista a mzdový účetní, ale i zaměstnanec, který se zajímá o právní úpravu svých práv a povinností.

Zákoník práce byl přijat v roce 2006 levicovou vládou díky poměrně těsné většině v parlamentu. Již od svého přijetí představuje určité jablko sváru mezi pravici a levici. Hned po svém přijetí byl skupinou zákonodárců napaden u Ústavního soudu, který skutečně některá jeho ustanovení zrušil. Dosud asi nejvýznamnější novela proběhla s účinností k 1. 1. 2012 pod taktovkou pravice vlády. V poslední době pak na sebe upoutala pozornost zejména novela, která byla přijata v roce 2020 a nabyla účinnosti zčásti k 30. 7. 2020 a zčásti k 1. 1. 2021.

Jednou z prvních kritických otázek, kterou bylo nutno vyřešit po přijetí zákona, byla otázka vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem. Občanský zákoník je obecný předpis soukromého práva, který řeší řadu témat, která jsou relevantní pro pracovní právo (např. kdy je právní jednání platné a kdy neplatné, jak se uzavírají smlouvy, jak se počítají doby a lhůty apod.). Naskytá se tak otázka, do jaké míry je možné v pracovním právu aplikovat i občanskoprávní pravidla. Zatímco před přijetím současného zákoníku práce platila zásada úplné oddělenosti občanského a pracovního práva, v roce 2008 Ústavní soud nastolil vztah subsidiarity. To znamená, že pro pracovní právo sice primárně platí zákoník práce, pokud však v nějaké otázce zákoník práce žádná pravidla neobsahuje, může se použít i občanský zákoník, vždy však v souladu se základními zásadami pracovního práva.

Zákoník práce je třeba vykládat v souladu s právními předpisy vyšší síly – ústavním a evropským právem. Zatímco v ústavním právu nalezneme spíše obecné zásady, které nejsou nijak kontroverzní (např. že každý má právo na svobodnou volbu povolání), evropské právo obsahuje řadu detailních požadavků na obsah národní pracovněprávní legislativy. U některých se stále vedou diskuse o tom, zda byly do českého právního řádu správně transponovány. Nelze tak mít perfektní znalost pracovního práva bez znalosti příslušných evropských předpisů.

Právní systém ČR není založen na precedentech a existující soudní rozhodnutí nejsou oficiálním pramenem práva. Rozhodnutí soudů přesto významným způsobem formují naše očekávání o tom, jak soudy rozhodnou v podobných případech v budoucnu. Každý soudce má totiž povinnost znát existující judikaturu, rozhodovat v jejich intencích a případně odchylky velmi přesvědčivě zdůvodnit. Zejména judikatura Nejvyššího soudu tak má velký vliv na to, jak jsou ustanovení zákoníku práce vykládána v praxi. V poslední době přibývá případů, kdy Nejvyšší soud určitá ustanovení zákoníku práce vyložil jinak, než jak by napovídalo jejich doslovné znění. Tyto konkrétní případy mohou být vnímány jako příklon ke spravedlnosti, narušují však právní jistotu a svědčí o tom, jak důležité je znát i judikaturu.

1.2 Zákoník práce – novelizace v roce 2021

V roce 2021 a k 1. 1. 2022 nabyla účinnosti tři novely zákonů, které mění i zákoník práce. Nahlédneme-li však do jejich obsahu, zjistíme, že se primárně zabývají zcela jinými oblastmi a pro oblast pracovněprávních vztahů nepřinášejí

žádné významné změny, nýbrž jde pouze o drobné úpravy několika paragrafů.

Nejvýznamnějším počinem měnicím pracovněprávní kodex tak zůstává zákon č. 285/2020 Sb., který nabyl účinnosti zčásti k 30. 7. 2020 a zčásti k 1. 1. 2021. Přijetím této novely bylo završeno několik let diskusi o změně některých pracovněprávních institutů. Předkladatel nakonec ustoupil z některých svých dříve deklarovaných záměrů v zájmu předložení návrhu, který bude všeobecně akceptovaný. To se nakonec i podařilo, když návrh v Poslanecké sněmovně podporilo 179 poslanců a žádný nehlasoval proti.

Nejzásadnější dopady má novela v oblasti dovolené. Je třeba říct, že pravidla výpočtu dovolené byla ustálena po desetiletí a nevyvolávala větší právní problémy. Předkladatel však správně argumentoval tím, že v některých specifických případech mohla být nespravedlivá. Použití celého dne jako základní jednotky pro stanovení výměry dovolené může být v některých situacích nedostatečně přesné (například u některých zaměstnanců s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, při kratší pracovní době rozvrhované na menší než obvyklý počet pracovních dnů v týdnu nebo u zaměstnanců, kteří mají možnost svou týdenní pracovní dobu odpracovat v mnoha velmi krátkých směnách). To může vést k nepřesnostem, které v konečném důsledku vedou k tomu, že zaměstnanec má kratší nebo delší dovolenou, než jakou by si logicky zasloužil.

Proti výše uvedenému bylo zpravidla namítáno, že z praktického hlediska šlo o marginálii, která se týkala jen malého počtu zaměstnanců. Předkladatel neměl po ruce analýzu, z níž by vyplývalo, jak často se podobné problémy vyskytují v praxi a zda je důvodné kvůli těmto problémům změnit právní úpravu, na kterou si zaměstnavatelé i zaměstnanci za dlouhá desetiletí již zvykli. Dílčí nespravedlnosti dle těchto kritických názorů nevyrovňají náklady, které bude zaměstnavatele stát změna personálních softwarů a systémů a proškolení příslušných zaměstnanců. Další připomínky k výpočtu nároku na dovolené v hodinách se týkaly i obavy z větší atomizace čerpání dovolené, z komplikací vyplývajících z mnohdy nepřesného vedení evidence pracovní doby i obtížnosti zjistit aktuální stav nevyčerpané dovolené.

Výše uvedené diskuse jsou v každém případě nyní už překonané. Od 1. 1. 2021 tak platí, že nárok na dovolenou nově bude vyjádřen v hodinách. Nová koncepce vedla ke změně pravidel pro výpočet dovolené za kalendářní rok i její poměrné části. Zcela vypuštěn byl institut dovolené za odpracované dny. Nová pravidla se týkají i vlivu některých překážek v práci na dovolenou, jejího čerpání a krácení.

Zcela novým institutem, který novela zavádí, je sdílení pracovního místa. Jeho prostřednictvím se novela snaží zvýšit flexibilitu na pracovním trhu, když zaměstnavateli umožní, aby na jedno pracovní místo přijal dva zaměstnance a rozvrhování pracovní doby nechal na jejich dohodě.

Změny zasáhly i institut přechodu práv a povinností z pracovního poměru. Jestliže dříve zákon nestanovoval žádné podmínky, které musí splňovat převod činnosti zaměstnavatele, aby s ním mohl být spojen i automatický přechod zaměstnanců od jednoho zaměstnavatele k druhému, nyní zákoník práce obsahuje řadu podmínek, které musí být kumulativně splněny. Realizace automatických přechodů tím může být v praxi ztížena.

K dalším oblastem, které se dílčím způsobem změnilly, patří i oblast odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, kde zejména dochází k navýšení jednorázového odškodnění pozůstalých. Opravena byla také ustanovení o doručování pracovněprávních písemností poštou, která dlouhodobě nebyla v souladu s podmínkami České pošty.

Vybrané významnější změny jsou podrobněji komentovány v textu níže.

Práce na znění novely byly ukončeny v roce 2019. Není tak divu, že v novele nenacházíme reflexi koronavirové pandemie a jejích dopadů na oblast ochrany zdraví při práci, jakož ani na zpomalování ekonomiky, které je s ní spojeno. Česká republika se tak nevydala stejnou cestou jako některé jiné země, které v reakci na pandemii zakotvily dočasně větší flexibilitu pro zaměstnavatele, umožnily nařízení práce z domova nebo se zabývaly problematikou testování a očkování. Novele ostatně může být vyčteno i to, že nereflakuje některé dlouhodobější společenské trendy jako rozmach práce z domova nebo elektronizace pracovněprávní dokumentace. Je tak otázkou, zda další vývoj zákonodárce brzy nedonutí i k dalším zásahům do textu zákoníku práce.

Další právní předpisy

Tato publikace se zabývá obsahem zákoníku práce. Odborníci o něm často hovoří jako o pracovněprávním kodexu, který by měl shrnovat všechna základní pravidla platná v pracovněprávních vztazích. Přesto je nutné odkázat i na další právní předpisy, které se pracovněprávní oblasti dotýkají. Jde zejména o následující předpisy:

- V zákoně č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jsou blíže rozve-

deny veřejnoprávní požadavky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;

- V zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, najdeme nejdůležitější přehled sankcí, které zaměstnavatelům hrozí v případě porušení pracovněprávních předpisů;
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, upravuje postup při kolektivním vyjednávání, včetně stávky;
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, upravuje zejména činnost úřadů práce při zprostředkování zaměstnání a v souvislosti s aktivní politikou zaměstnanosti. Najdeme v něm také mj. pravidla pro zaměstnávání cizinců a osob mladších 15 let;
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, upravuje pracovnělékařské služby, posudky a prohlídky;
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, upravuje právo zaměstnanců na kompenzaci částí mzdových nároků státem, pokud je zaměstnavatel nemůže uspokojit pro svoji platební neschopnost;
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, představuje klíčový předpis pro oblast odměňování;
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, zakotvuje pravidla pro placené a neplacené volno zaměstnanců v případech neřešených zákoníkem práce.

Výše uvedený výčet není a z povahy věci nemůže být úplný.

2. Vybrané výkladové problémy zákoníku práce k 1. 1. 2022

2.1 Základní zásady zákoníku práce (k § 1a)

Základní zásady zákonů jsou obecná východiska, která by měla být používána při výkladu jejich ustanovení. Jde tak o obecný způsob shrnutí smyslu a účelu zákona. Některé z těchto zásad platných pro pracovní právo (ne však nutně všechny – srov. slovo „zejména“ v odkazovaném paragrafu) jsou uvedeny v § 1a zák. práce.

Z pohledu aplikační praxe by bylo možno jejich uvedení v zákoníku práce považovat za nadbytečné nebo samoúčelné. Důležité pravidlo se však skrývá v § 1a odst. 2 zák. práce.

K jeho pochopení je třeba připomenout, že občanský zákoník rozlišuje mezi dvěma druhy neplatnosti: absolutní, kterou soud vysloví kdykoli i bez návrhu, a relativní, k níž soud přihlídně, jen je-li namítnuta stranou, na jejíž ochranu bylo pravidlo neplatnosti zakotveno, a to ještě pouze před uplynutím promlčecí lhůty. Občanský zákoník upřednostňuje použití relativní neplatnosti, která odpovídá představě, že každý by se měl aktivně zasazovat o svá práva a že soudy by měly vůli stran omezovat co nejmeně. V pracovním právu, kde je kladen větší důraz na ochranu zaměstnance, však takové rozvržení nepůsobí spravedlivě.

Proto zákonodárce zakotvil, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Jde o zjevný odkaz na ustanovení § 588 občanského zákoníku, který stanoví, že absolutně neplatným je takové jednání, které odporuje zákonu a současně zjevně narušuje veřejný pořádek.

Efekt ustanovení tak je zřejmý: pokud by smluvní strany například do pracovní smlouvy uvedly ustanovení, které by bylo v rozporu s požadavky zákoníku práce, bude možno dovést jeho absolutní neplatnost, bude-li v rozporu s některou z výše uvedených zásad. Nabízí se zejména argumentace zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance: vzhledem k jinému je většina ustanovení zákoníku práce než vyjádření této zásady.

Důsledkem citovaného ustanovení je tak skutečnost, že k neplatnosti právního jednání, které odporuje zákonu, soudy ve většině případů budou přihlížet automaticky, aniž by bylo nutné zkoumat, zda zaměstnanec tuto neplatnost řádně a včas namítnul.

2.2 Pojem závislé práce (k § 2–3)

Klíčovým pojmem zákoníku práce je pojem závislé práce.

Slovy zákona se jedná o práci, která musí splňovat následující znaky:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- výkon práce jménem zaměstnavatele,
- výkon práce podle pokynů zaměstnavatele a
- osobní výkon práce zaměstnancem.

Nad rámec výše uvedené definice zákon stanoví následující požadavky:

- výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- výkon práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- výkon práce ve stanovené pracovní době,
- výkon práce na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

V praxi mohou nastat i situace, kdy nebudou splněny všechny znaky. Zaměstnavatel například může zaměstnancům dát určitou svobodu ohledně pracovní doby nebo tolerovat, že část práce bude vykonávána mimo pracoviště, aniž by zaměstnavatel požadoval vědět, kde se zaměstnanec zdržuje. Klíčovým znakem však je vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, který se následně promítá v některých dalších znacích (pokyny zaměstnavatele, náklady a odpovědnost zaměstnavatele apod.).

Činnost, která splňuje znaky závislé práce, je možno vykonávat jenom v pracovním poměru nebo na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Z této zásady vyplývají dva důležité důsledky:

1. Pokud určitá činnost splňuje znaky závislé práce, není možné, aby ji někdo vykonával jako osoba samostatně výdělečně činná. Půjde o nelegální práci, za kterou dle zákona o zaměstnanosti hrozí zaměstnavateli pokuta až 10 000 000 Kč a zaměstnanci až 100 000 Kč. Kromě toho mohou úřady přistoupit k dovměření nezaplacených odvodů.
2. Základní pracovněprávní vztahy by měly být sjednávány na výkon závislé práce. Pracovněprávní úprava neplatí automaticky a bez výjimky v případech, kdy je předmětem takového pracovněprávního vztahu odlišná činnost. To se týká zejména členů statutárního orgánu, pro něž soudy dovodily, že si na výkon své činnosti nemohou se společností, v níž působí, platně sjednat pracovní smlouvu.

2.3 Odchylky od zákona (k § 4a)

Z komentovaného ustanovení vyplývá, že jakákoli odchylka od zákona může být jen ve prospěch zaměstnance. K takové odchylce může dojít na základě smlouvy (pracovní nebo kolektivní) nebo i vnitřním předpisem. Zda jde o výhodu pro zaměstnance, je třeba posuzovat u každé jednotlivé odchylky odděleně. Pokud by se strany odchýlily od zákona v neprospěch zaměstnance, šlo by o absolutně neplatné právní jednání.

V praxi není neobvyklé ustanovení smlouvy, v němž se zaměstnanec něčeho vzdává. Nemusi jít vždy o zálučnou zaměstnavatele: lze si představit například dohodu o rozvázání pracovního poměru, v němž zaměstnavatel zaměstnanci nabídne vyšší odstupné výměnou za to, že se vzdá ostatních nároků. Zákoník práce však takové ujednání nepovoluje. Myslitelné je tak maximálně prohlášení zaměstnance o tom, že žádné další nároky vůči zaměstnavateli nemá. Pokud by však nějaký zapomenutý nárok existoval, je pravděpodobné, že se ho zaměstnanec – i přes podobné ustanovení v dohodě o rozvázání pracovního poměru – domůže.

2.4 Osoba zaměstnance (k § 6)

Komentované ustanovení je třeba číst v souvislosti s § 35 občanského zákoníku, který stanoví, že zavázat se k výkonu závislé práce (např. sjednat pracovní smlouvu) je možno až od 15 let. Den nástupu do práce může navíc být sjednán až po skončení povinné školní docházky nebo dosažení zletilosti (podle toho, co nastane dříve).

Zaměstnanci, kteří ještě nedosáhli zletilosti, jsou v zákoně označováni jako mladiství. Pro jejich zaměstnávání zákon stanoví některá omezení. Zejména jde o následující pravidla:

- Maximální délka směny v jednotlivých dnech nesmí překročit 8 hodin (§ 79a ZP);

- Pokud mladiství zaměstnanci pracují ve více pracovních vztazích, nesmí v souhrnu pracovat víc než 40 hodin týdně (§ 79a ZP);
- Přestávka na jídlo a oddech se poskytuje již po 4,5 hodinách práce (§ 88 ZP);
- Minimální nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny činí nejméně 12 hodin (§ 90 ZP);
- Nepřetržitý odpočinek v týdnu činí nejméně 48 hodin (§ 92 ZP);
- Zákaz práce přesčas a práce v noci, až na zákonem výslovně stanovené výjimky (§ 245 ZP);
- Povinnost poskytovat mladistvým zaměstnancům zvýšenou péči a zaměstnávat je jen pracemi přiměřenými jejich fyzickému a rozumovému rozvoji (§ 244 ZP);
- Zákaz některých rizikových prací, např. práce pod zemí při těžbě nerostů a při ražení tunelů a štol (§ 246 ZP);
- Zákaz sjednání dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty (tzv. dohody o hmotné odpovědnosti) a za ztrátu svěřených věcí (§ 252 a 255 ZP).

2.5 Vedoucí zaměstnanec (k § 11)

Z komentovaného ustanovení vyplývá, že za vedoucího zaměstnance se považuje každý zaměstnanec, jemuž je v organizační struktuře zaměstnavatele podřízena alespoň jedna pracovní pozice. Jde o velmi jednoduchou rozlišovací metodu, u níž se nepřihlíží k tomu, jak vysoko je zaměstnanec v organizační struktuře, jaký je jeho skutečný vliv, příjem apod.

Výše uvedená koncepte byla rozporována Ústavním soudem v rozhodnutí I. ÚS 1077/16. Soud v něm uvádí, že za vedoucího zaměstnance by měli být považováni i zaměstnanci vykonávající funkci vedoucího určitého úseku nebo určité části organizační struktury, bez ohledu na to, zda mají podřízené. Jde o kontroverzní rozhodnutí, které nemá oporu v textu zákoníku práce, a prozatím bych zaměstnavatelům spíše nedoporučil vyvozovat z něj důsledky.

V případě vedoucích zaměstnanců zákoník práce předvídá zejména následující odchylky:

- Zkušební doba vedoucího zaměstnance může činit až 6 měsíců (§ 35 ZP);
- S některými vedoucími zaměstnanci je možno sjednat právo na odvolání a vzdání se funkce (§ 73 ZP);
- Dohodou lze u sjednané mzdy u vedoucích zaměstnanců zcela vyloučit odměnu za práci přesčas (§ 114 ZP);
- V platové sféře náleží vedoucím zaměstnancům příplatek za vedení (§ 124 ZP);
- Povinnost nahradit schodek dopadne tíživěji na vedoucího zaměstnance a jeho zástupce (§ 260 ZP);
- Zákon stanoví vedoucím zaměstnancům řadu zvláštních povinností, spočívajících zejména v organizaci, řízení a kontrole práce podřízených, vytváření příznivých pracovních podmínek apod. (§ 302 ZP).

2.5 Zákaz diskriminace (k § 16–17)

Zákaz diskriminace je v soukromém právu upraven antidiskriminačním zákonem. Ten diskriminaci definuje tak, že jde o znevýhodnění osoby ve srovnání s jinou osobou ve srovnatelné situaci, které je zdůvodněno některým diskriminačním důvodem (z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru a státní příslušnosti k jinému členskému státu EU).

Ze zákoníku práce vyplývá, že zákaz diskriminace je v pracovních vztazích definován širěji, neboť je zakázána „jakákoli“ diskriminace a výčet diskriminačních důvodů nemá podobu uzavřeného výčtu. Jako diskriminaci

tak jde v pracovních vztazích postihnout každé jednání zaměstnavatele, při němž je mezi zaměstnanci rozlišováno ze zástupných důvodů, které nesouvisí s vykonávanou prací.

2.6 Kolektivní smlouvy (k § 22–29)

Kolektivní smlouva představuje zvláštní druh smlouvy, kterou uzavírá zaměstnavatel s odborovou organizací nebo odborovými organizacemi na úrovni podniku.

Oproti jiným smlouvám platí u kolektivních smluv následující odchylky:

1. Kolektivní smlouva nezavazuje jen své smluvní strany. Je obvyklé, že kolektivní smlouva zakotvuje různá práva zaměstnanců nad rámec zákoníku práce. V takovém případě daná práva platí pro všechny zaměstnance u daného zaměstnavatele, bez ohledu na to, zda jsou členy odborové organizace a zda s její činností souhlasí. Ve výjimečných případech, kde to zákoník práce výslovně stanoví, může kolektivní smlouva zakotvovat i méně výhodnou úpravu pro zaměstnance (např. příplatky za práci v noci). Nikdy ale nemůže zaměstnancům ukládat povinnosti.
2. Zákon o kolektivním vyjednávání (zákon č. 2/1991 Sb.) zakotvuje postup při uzavírání kolektivních smluv. Na rozdíl od jiných smluv, jejichž uzavření je čistě dobrovolné, je zakotvena povinnost vést kolektivní vyjednávání a odpovědět na návrh na uzavření kolektivní smlouvy nejpozději do sedmi pracovních dnů. Pokud by se strany nedokázaly na obsahu kolektivní smlouvy domluvit, nabízí zákon jako alternativu řízení před zprostředkovatelem, řízení před rozhodcem a jako krajní prostředek stávku nebo výluky. Nelze si tak představovat, že zaměstnavatel, který o spolupráci s odborovou organizací nemá zájem, kolektivní vyjednávání prostě ukončí.
3. Na rozdíl od jiných smluv lze kolektivní smlouvu během sjednané doby platnosti změnit, jen jestliže to bylo výslovně ujednáno. V takovém případě se pro jednání o změně kolektivní smlouvy uplatní stejná pravidla jako u jednání o uzavření kolektivní smlouvy.
4. Kromě kolektivních smluv uzavíraných na podnikové úrovni existují i kolektivní smlouvy vyššího stupně, které se uzavírají mezi organizacemi zaměstnavatelů a odborovými organizacemi na úrovni odvětví. Dle zákona o kolektivním vyjednávání mohou strany takové kolektivní smlouvy vyššího stupně navrhnout MPSV, aby smlouvu vyhlásilo svým sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv. Smlouva pak platí až na výjimky u většiny zaměstnavatelů, kteří působí v daném odvětví.

2.7 Postup před vznikem pracovního poměru (k § 30–32)

Právní úprava kroků, které předcházejí sjednání pracovního poměru, je velmi stručná. Je na zaměstnavateli, jaké metody naboru zvolí. Kromě většiny případů zaměstnávání cizinců mimo EU/EHP zákon nevyžaduje, aby zaměstnavatel volnou pracovní pozici nahlásil úřadu práce, nebo například aby při obsazování volných pozic preferoval interní kandidáty.

V souvislosti s náborem může zaměstnavatel od zaměstnance požadovat jen údaje, které jsou relevantní pro uzavření pracovní smlouvy a plnění povinností zaměstnance. V pochybnostech o tom, jaké otázky by neměly být pokládány, je možno nahlédnout do § 316 odst. 4 zák. práce, který stanoví, jaké údaje by zaměstnavatel neměl požadovat během pracovního poměru. Daný výčet ale neplatí bez výjimek: údaje o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti mohou být vyžadovány tam, kde k tomu zaměstnavatel má dobrý důvod. Lze si představit například

výběrové řízení na práci lesního dělníka, která není vhodná pro těhotné ženy, nebo skladníka, u něhož je legitimní zájem na tom, aby úspěšný uchazeč o zaměstnání měl čistý trestní rejstřík. V takových případech zaměstnavatel může příslušnou informaci požadovat.

Zákon naopak neupravuje některé další informace, které by zaměstnavatel neměl požadovat. Zejména údaje o zdravotním stavu se sdílí pouze s poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Zaměstnavatel zpravidla nemá odborné znalosti potřebné k posouzení, zda je pro něj zdravotní stav zaměstnance relevantní, a není tedy ani důvodné, aby dané informace požadoval.

Požaduje-li zaměstnavatel po uchazeči informaci, která s pracovním poměrem nijak nesouvisí, má uchazeč právo zalhat. Měl by si ale být jistý, že jde o irelevantní informaci. Pokud by totiž zaměstnavateli zatajil něco, co má zaměstnavatel právo vědět, může být takové uvedení zaměstnavatele v omyl důvodem pro neplatnost pracovní smlouvy.

Ustanovení § 32 zák. práce může v neznalém čtenáři vyvolat dojem, že podstoupení vstupní lékařské prohlídky je úkonem speciálním nebo výjimečným. Není tomu tak. Podle zákona o specifických zdravotnických službách (zákon č. 373/2011 Sb.) má každý zaměstnavatel povinnost sjednat smlouvu s poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který pro něj zajistí mimo jiné lékařské posudky. Vstupní lékařská prohlídka je pak povinná u každého zaměstnance, který nastupuje do pracovního poměru, a v některých případech též u DPP a DPČ. Ve stanovených případech, kde je riziko zdravotní nezpůsobilosti nižší, může prohlídku vykonat i registrující praktický lékař zaměstnance. Výstupem z prohlídky musí být lékařský posudek, podle něhož je posuzovaná osoba k výkonu práce, pro niž byla posouzena, způsobilá zcela nebo s podmínkou. V případě negativního závěru lékař vystaví posudek o tom, že uchazeč není zdravotně způsobilý (posudkový závěr, že někdo dlouhodobě pozbývá zdravotní způsobilost, se u vstupní lékařské prohlídky nepoužívá). Náklady vstupní lékařské prohlídky zpravidla hradí zaměstnavatel, pouze u neúspěšného uchazeče se lze dohodnout na tom, že si je bude platit sám.

2.8 Vznik pracovního poměru (k § 33–34b)

Pracovní poměr vzniká uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním. Jmenování je možné jen u vyjmenovaných vedoucích pozic ve státní správě, které jsou uvedeny v § 33 zákoníku práce nebo ve zvláštním zákoně. Jde o jednání, kterým vzniká pracovní poměr, a je tak třeba rozlišovat je od služebního poměru, který je založen zákonem o státní službě (zákon č. 234/2014 Sb.).

Pracovní smlouva musí být sjednána písemně. Klasický vlastnoruční podpis může být nahrazen i podpisem elektronickým, který však musí splňovat technické požadavky stanovené legislativou. Kromě zákonem vyjmenovaných náležitostí musí pracovní smlouva obsahovat i vymezení smluvních stran. V praxi je běžné v pracovní smlouvě uvádět i řadu dalších informací (např. údaje o odměňování, délce pracovního poměru, zkušební době, právech a povinnostech zaměstnance apod.).

Možnost odstoupit od pracovní smlouvy zákon zakotvuje jen v případě, že zaměstnanec nedorazí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci. Jedná se tak nejčastěji o situace, kdy zaměstnanec podepíše pracovní smlouvu předem a následně do práce nepřijde a je nekontaktní. Citované ustanovení nelze využít, pokud se zaměstnanec sice s nástupem opozdil, avšak v mezidobí již nastoupil, ani v případě, že zaměstnanci v nástupu do práce brání překážka v práci (jakou může být například

zdravotní nezpůsobilost). Zákon nezakotvuje žádný postup, jakým by zaměstnanec mohl rozporovat platnost takového odstoupení od pracovní smlouvy. Správným postupem tak zpravidla není podání žaloby na určení neplatnosti skončení pracovního poměru, nýbrž spíše žaloby na plnění (přidělování práce nebo vyplácení náhrady mzdy).

Pokud je v pracovní smlouvě místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec (např. jako kraj nebo jako celá Česká republika), má zaměstnanec právo na náhradu cestovních výdajů, pokud se vydá na cestu mimo své pravidelné pracoviště. Pracovní smlouva může pro tento účel přímo zakotvovat, co je pravidelným pracovištěm zaměstnance. Jinak zákon uvádí, že se za pravidelné pracoviště bude považovat obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce (zpravidla tedy obec, kde zaměstnanec bydlí, nebo např. obec, kde má kancelář).

2.9 Zkušební doba (k § 35)

Zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou ujednat, že po dobu maximálně tří (a u vedoucích zaměstnanců maximálně šesti) měsíců budou mít obě smluvní strany možnost jednoduše ukončit pracovní poměr bez udání důvodu a bez výpovědní doby. Postup při zrušení pracovního poměru ve zkušební době upravuje § 66 zák. práce.

Zkušební doba se počítá přirozeným způsobem, takže například tříměsíční zkušební doba počínající 1. ledna skončí 31. března, nebude-li prodloužena o dobu celodenních překážek v práci. O překážky v práci, které netrvají celý den, se zkušební doba neprodlužuje.

Že pracovní poměr může být ve zkušební době zrušen bez udání důvodu, neznamená, že by zaměstnavatel mohl ke zrušení pracovního poměru přistoupit z důvodu, který zákon výslovně označuje jako zakázaný. Soudy proto dovodily neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době v situaci, kdy zaměstnanec prokázal, že důvod zaměstnavatele byl diskriminační (např. z důvodu zdravotního postižení zaměstnance). Potenciálně problematické je každé zrušení pracovního poměru ve zkušební době s těhotnou zaměstnankyní, neboť podle evropského práva je možné těhotnou zaměstnankyni propustit jen výjimečně.

2.10 Pracovní poměr na dobu určitou (k § 39)

Pracovní poměr se sjednává typicky na dobu neurčitou. Má-li trvat jen po určitou dobu, je třeba to v pracovní smlouvě výslovně uvést. Může jít o dobu ohraničenou konkrétním datem, ale i objektivně určitelnou událostí (např. na dobu žni). Není však možné, aby skončení pracovního poměru na dobu určitou záleželo na vůli jedné smluvní strany (např. do odvolání).

V praxi se pracovní poměr na dobu určitou často sjednává v souvislosti s odchodem zaměstnanců na mateřskou a rodičovskou dovolenou. V takovém případě se v pracovní smlouvě standardně uvádí údaje konkrétního zaměstnance, o jehož zástup se jedná. Současně by mělo být uvedeno, že je sjednán nejdéle na dobu tří let, a pokud by tato doba nestačila, měl by následně být výslovně prodloužen.

Pokud by byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán v rozporu se zákonem (např. na dobu 4 let) a nebyl prodloužen, může zaměstnanec využít skutečnosti, že zákon v takovém případě počítá s tím, že se pracovní poměr změní na pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec zaměstnavateli sdělí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Mezi Nejvyšším soudem a Ústavním soudem v současnosti přetrvává spor o tom, jaký by měl být další procesní postup a kdo by měl podat žalobu k soudu v případě, že se strany na pokračování pracovního poměru nedohodnou (zda to má být

zaměstnavatel, nebo zaměstnanec). Z opatrnosti je tak pro obě strany lepší, když budou iniciativní.

2.11 Změny pracovního poměru (k § 40–47)

U převedení na jinou práci je v tuto chvíli sporné, do jaké míry je možné, aby byl zaměstnanec bez svého souhlasu převeden na jinou práci, než jaká je sjednána v pracovní smlouvě. Z § 41 odst. 3 zák. práce by bylo možno dovodit, že takové jednostranné převedení je možné. Toto řešení však bylo dlouhodobě kritizováno a v minulosti již byla jednou neúspěšně navržena změna předmětného ustanovení zákoníku práce.

Nejvyšší soud pak v nedávné době rozhodl, že k převedení zaměstnance na jinou práci by zaměstnavatel měl vždy získat jeho souhlas (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1276/2016). Bez souhlasu zaměstnance může jít pouze o řešení provizorní do doby, než se strany dohodnou na jiném pracovním uplatnění nebo než pracovní poměr skončí. Trvalé převedení zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu však možné není.

Z pohledu aplikační praxe je tak současná situace velmi nekomfortní, neboť doslovné znění zákona vede k jiným závěrům než jejich judikatorní výklad. Z opatrnosti bych doporučil, aby k dlouhodobému převedení zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu nedocházelo.

Ustanovení o pracovních cestách (§ 42) je třeba číst společně s § 240 zák. práce. Vysílání zaměstnance na pracovní cestu je sice podmíněno souhlasem zaměstnance, ten však může být dán i obecně pro všechny pracovní cesty (např. i v pracovní smlouvě). Zaměstnanec uvedený v § 240 zák. práce však mají právo dát nebo odepřít souhlas ke každé jednotlivé cestě.

Ustanovení § 47 se týká návratu do práce po uplynutí určité překážky. Nejčastěji jde o mateřskou a rodičovskou dovolenou. K tomu je třeba říct, že po návratu z mateřské dovolené má zaměstnankyně právo na to, aby se vrátila na stejnou pracovní pozici, z jaké byla uvolněna. Totéž platí pro zaměstnanec – muže, který čerpal rodičovskou dovolenou v rozsahu mateřské dovolené. Ostatní případy rodičovské dovolené v daném ustanovení uvedeny nejsou. To znamená, že pokud zaměstnankyně po mateřské dovolené nastoupí i na rodičovskou dovolenou a poté se vrátí do práce, má právo na to, aby jí zaměstnavatel dál přiděloval práci dle pracovní smlouvy, nemusí však jít o stejnou pracovní pozici, jako vykonávala dříve.

Skončit pracovní poměr se zaměstnankyní, která se vrací z rodičovské dovolené, však zaměstnavatel může jen tehdy, pokud v nepřítomnosti zaměstnankyně došlo k takovému organizačním změnám, že původní pozice byla zrušena a zaměstnavatel nemá možnost zaměstnankyni přidělovat ani jinou práci odpovídající druhu práce v její pracovní smlouvě. Skutečnost, že zaměstnavatel za zaměstnankyni přijal náhradu, která se osvědčila, takovým důvodem proto být nemůže.

2.12 Skončení pracovního poměru (k § 48–60)

Skončení pracovního poměru je možné vždy jen způsobem výslovně stanovenými zákonem. Jako zcela výjimečnou situaci Nejvyšší soud dovodil, že pokud dosavadní zaměstnanec přijme pozici člena statutárního orgánu, dochází tím mlčky ke skončení pracovního poměru. Jinak je potřeba počítat s tím, že pracovní poměr trvá, dokud nebyl řádně ukončen, a to jedině způsobem výslovně upraveným zákoníkem práce.

Z jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru zákon na prvním místě uvádí dohodu. Jde o řešení nejvhodnější, kdy obě strany se skončením pracovního poměru souhlasí. Zákon pro dohodu o rozvázání pracovního poměru nepředepisuje žádné obsahové náležitosti. Z dohody by tak

mělo být přinejmenším jasné, jaký pracovní poměr, sjednaný mezi jakými stranami, končí k jakému dni. V některých případech je vhodné zmínit i důvod rozvázání pracovního poměru: zejména když je s ním spojen nárok na odstupné nebo plnou výši podpory v nezaměstnanosti.

Na rozdíl od dohody je u výpovědi zaměstnance i výpovědi zaměstnavatele nutno dodržet výpovědní dobu, která činí dva měsíce a začíná běžet od prvního dne následujícího měsíce po doručení výpovědi. Po dobu výpovědní doby pracovní poměr trvá, takže zaměstnanec má stále nárok na svoji odměnu. Zaměstnavatel se může rozhodnout, že po zaměstnanci nebude po dobu výpovědní doby požadovat, aby docházel do práce. V takovém případě nicméně bude povinen zaměstnanci vyplácet v plné výši náhradu mzdy.

Výpověď zaměstnance může být jednoduchý dokument adresovaný zaměstnavateli, v němž zaměstnanec uvede, že dává výpověď z pracovního poměru. Důvod není třeba uvádět (opět to však může dávat smysl, pokud daný důvod má být relevantní pro přiznání plné výše podpory v nezaměstnanosti). Zaměstnanec si pouze musí dát pozor na to, aby z dokumentu jednoznačně vyplývalo, zda jde o výpověď, nebo návrh na uzavření dohody.

Výpověď zaměstnavatele naopak musí obsahovat jasné vymezení výpovědního důvodu. Důležitý není odkaz na správný odkaz zákona, nýbrž aby ve výpovědi bylo napsáno, co přesně se stalo (tedy aby byl výpovědní důvod skutkově vymezen). Zejména u výpovědních důvodů spočívajících v problémech na straně zaměstnance je nutno konkrétně vysvětlit, v čem tyto problémy spočívají.

Zákon pro zaměstnavatele stanoví taxativní výčet výpovědních důvodů. Detailní rozbor jednotlivých výpovědních důvodů není vzhledem k rozsahu této publikace možný. Lze však odkázat na výklady v mé publikaci „Zákoník práce v praxi“.

Originál výpovědi musí být druhé straně prokazatelně doručen. Za tím účelem je vhodné, aby příjemce dokument vlastnoručně podepsal a uvedl datum tohoto podpisu. Výpověď může být taktéž doručena poštou, musí však být zaslána doporučeně s dodejkou, jinak může mít odesílatel problém prokázat doručení. Nedoručená výpověď je přitom považuje za zdánlivou, takže nevyvolává žádné právní účinky.

Doručuje-li výpověď zaměstnanec zaměstnavateli, stanoví novelizované zákoníku práce, že výpověď se považuje za doručenu i tehdy, pokud zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne zaměstnanci součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo na jiném pracovišti zaměstnavatele.

Ve stanovených případech je dán zákaz výpovědi zaměstnavatele. Pokud by zaměstnavatel přesto přistoupil k výpovědi, byla by neplatná. Pokud jde o těhotenství zaměstnankyně, není pro zákaz výpovědi rozhodné, zda zaměstnavatel o stavu zaměstnankyně ví. Právě doba těhotenství a kojení může působit komplikace v praxi, neboť z evropského práva vyplývá širší zákaz výpovědi, než jaký je zakotven v českém právu.

Okamžitě zrušení pracovního poměru je možné jen ve výjimečných případech, kdy po zaměstnavateli, popř. zaměstnanci nelze požadovat, aby v pracovním poměru setrval, byť jen po dobu výpovědní doby. Pokud okamžitě ruší pracovní poměr zaměstnanec, má po dobu odpovídající výpovědní době nárok na plnou náhradu mzdy.

2.13 Skončení pracovního poměru s odborovým funkcionářem (k § 61)

Zaměstnavatelé mají povinnost projednat všechny případy skončení pracovního poměru s odborovou organizací. Ta však rozhodnutí zaměstnavatele nemůže zastavit.

Jinak je tomu v případě uvedeném v § 61 odst. 2 zák. práce. Ten ale nedopadá na všechny členy orgánů odborové organizace, nýbrž jen na členy orgánu statutárního, který je oprávněn za odborovou organizaci jednat. U ostatních členů orgánů dané ustanovení neplatí. Jeho podstata je taková, že zaměstnavatel je povinen o svém záměru odborovou organizaci informovat a ta má 15 dnů na to, aby se záměrem případně vyslovila nesouhlas. Učiní-li tak, výpověď se tím nestává zcela nemožnou, avšak postavení zaměstnavatele v případném sporu s propuštěným zaměstnancem se výrazně ztíží, neboť bude muset prokazovat, že na něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

2.14 Hromadné propouštění (k § 62–64)

Za hromadné propouštění zákon označuje situaci, kdy je v období 30 kalendářních dnů skončen pracovní poměr z organizačních důvodů stanovenému počtu zaměstnanců uvedenému v § 62 zák. práce. Rozhodným datem, k němuž je třeba provést příslušný výpočet, je přitom datum skončení pracovního poměru – nikoliv např. datum doručení výpovědi.

Skončí-li za podmínek uvedených ve větě první pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohody. Nezapočítávají se však jiné případy skončení pracovního poměru (např. výpověď z jiných důvodů, uplynutí doby, zrušení ve zkušební době apod.).

Hromadné propouštění s sebou přináší další požadavky nad rámec procesu stanoveného pro skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel musí zejména existenci hromadného propouštění zjistit v dostatečném předstihu. Jeho povinností totiž je nejméně 30 dnů předem o záměru hromadného propouštění informovat příslušnou krajskou pobočku úřadu práce, zástupce zaměstnanců (odborovou organizaci, radu zaměstnanců) nebo v případě absence zástupců zaměstnanců všechny dotčené zaměstnance. Ve vztahu k zaměstnancům nebo jejich zástupcům je třeba, aby zaměstnavatel jednal zejména o opatřeních směřujících k předjetí nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. S předáváním výpovědi, případně uzavíráním dohod o rozvázání pracovního poměru je možno začít až po 30 dnech od prokazatelného informování zaměstnanců, respektive jejich zástupců, a úřadu práce.

Zároveň je povinností zaměstnavatele informovat příslušnou krajskou pobočku úřadu práce o výsledku jednání, respektive o provedeném hromadném propouštění. Ve zprávě je povinen uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Konečná zpráva musí být úřadu doručena nejpozději měsíc před naplánovaným termínem skončení pracovního poměru, jinak dochází k prodloužení pracovního poměru, tak aby trval ještě 30 dnů po doručení zprávy. K prodloužení nedojde, pokud zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na něm netrvá.

Hromadné propouštění může v praxi vyvolávat problémy hlavně u větších zaměstnavatelů s více pobočkami. Pro účely hromadného propouštění je totiž třeba zohledňovat aktivity všech poboček v rámci jedné právní entity (přičemž samostatnou právní entitou nejsou ani odštěpné závody). Je tak vhodné, aby zodpovědný pracovník zaměstnavatele vždy věděl o všech organizačních změnách, jimiž jednotlivé pobočky procházejí.

Právní úprava je ošemetná i v tom, že zaměstnavatel v době zahájení projednání často ještě neví, zda transakce splní

podmínky hromadného propouštění, neboť je možné, že počet propuštěných zaměstnanců ještě klesne pod příslušnou hranici. Zákon výslovně neupravuje situaci, kdy zaměstnavatel zahájí proces hromadného propouštění, avšak jeho hranice nakonec není splněna. I v takovém případě bych nicméně doporučil, aby byl započatý proces doveden až do konce.

2.15 Odstupné (k § 67–68)

Komentované ustanovení upravuje případy, kdy na odstupné vzniká nárok ze zákona. Zákon v takovém případě zakotvuje minimální sazbu odstupného, je však na volbě zaměstnavatele, zda zaměstnanci neposkytne vyšší částky. V obou případech platí, že odstupné je osvobozeno od odvodů na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

V praxi je někdy odstupné poskytováno i v případech zákonem neupravených, kdy zaměstnavatel poskytnutou platbu motivuje zaměstnanec k akceptaci dohody o rozvázání pracovního poměru například v situaci, kdy nemá v ruce dostatečně silný výpovědní důvod. V takovém případě je na stranách dohody, jak danou platbu označí. I když je však označena jako odstupné, osvobození od povinných odvodů se v takovém případě už neuplatní.

Zákon je formulován tak, že nárok na odstupné zakládá pouze v případě výpovědi zaměstnavatele nebo dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v komentovaném ustanovení. Judikatura však v nedávné době v několika případech přiznala zaměstnancům právo na odstupné i v jiných případech. Zejména Nejvyšší soud dovodil právo zaměstnanec na odstupné v situaci, kdy došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou poté, co zdravotně nezpůsobilý zaměstnanec nesouhlasil s převedením na jinou práci, kterou považoval za „profesní degradaci“ (21 Cdo 1276/2016). Věc se odehrála v souvislosti s pracovním úrazem, a zaměstnanci tak byl přiznán dvanáctinásobek průměrného výdělku.

Upozornit je třeba i na názor Nejvyššího soudu vyjádřený v rozhodnutí 21 Cdo 5825/2016, podle něhož je povinností zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď ze zdravotních důvodů, pokud nepřistoupí k převedení na jinou práci. Pokud je zaměstnavatel nečinný, je možné, aby zaměstnanec přistoupil ke skončení pracovního poměru sám a současně nárokoval odstupné.

Oba výše uvedené názory soudu vycházejí z výkladu, který se opírá spíše o smysl a účel zákona než o jeho doslovné znění. Do aplikační praxe tak vnášejí spíše zmatek a nejistotu. Bude nutné sledovat, jak se k problematice budou soudy i legislativa stavět do budoucna.

2.16 Neplatné rozvázání pracovního poměru (k § 69–72)

V důsledku určité nedůslednosti zákonodárce je nutno rozlišovat dvě odlišné situace, pro něž zákon předpokládá odlišný postup:

1. Do první skupiny spadají případy upravené komentovanými ustanoveními. Jde o neplatnou výpověď, okamžitě zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době a dohodu. Ve všech případech je nutno postupovat v intencích komentovaných ustanovení – tj. oznámit druhé straně, že trváme na pokračování pracovního práva, a podat ve stanovené lhůtě žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru.
2. Komentovaná ustanovení však neupravují všechny způsoby skončení pracovního poměru. Lze si představit např. situaci, kdy zaměstnanec rozporuje neplatné odstoupení zaměstnavatele od pracovní smlouvy. Dále je možné, že právní jednání uvedená v bodu 1 výše nejsou neplatná, ale zdánlivá. Za zdánlivou se považuje například výpověď