

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Ochranná funkce pracovního práva jako bič na zaměstnavatele?

Základním stavebním kamenem pracovního práva je ochrana postavení zaměstnance jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu. Jedná se o jednu ze dvou hlavních funkcí tohoto svébytného právního oboru[1], která se na našem území konstantně vyvíjí a upevňuje už od 18. století, ve kterém Josef II. vydal dvorský dekret normující nedělní klid a základní hygienické požadavky pracujících dětí, což lze považovat za první projev ochranné pracovněprávní úpravy na našem území. Tím začala dlouhá cesta ochrany zaměstnanců, kterou lze charakterizovat pojmem tovární zákonodárství.[2]

Nejedná se přitom o nic méně aktuální záležitost ani dnes, což je zřejmé už při velmi povrchním pročetí zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce („ZPr“). Obsahuje totiž mnoho ochranných institutů, které nacházejí uplatnění především v továrním způsobu zaměstnávání na směny, tedy při tzv. práci „za pásem“, jež zažila svůj hlavní rozmach v průběhu 20. století.[3] To i přesto, že ZPr vznikl ve 21. století, kdy se již dalo očekávat, že budoucí potřeby ekonomicky aktivních subjektů na pracovním trhu budou markantně odlišné od těch, které zde panovaly v minulém tisíciletí.

GLATZOVA & Co.

Ani připravovaná velká novela ZPr, která je ve stavu ukončeného 3. připomínkového mezirezortního čtení, v tomto ohledu neslibuje významný posun.[4] Pracovní právo co do ochrany zaměstnanců zůstává stále stejně rigidním systémem a nezdá se, že by se ve společnosti objevovaly tendence, v jejichž důsledku by došlo ke změně tohoto stavu. Osobně se však domnívám, že se pracovní právo bude muset v brzké době transformovat tak, aby zase o něco více přidalo na flexibilitě a ubralo na sekuritě, resp. aby důležitost ochranné funkce nepřevažovala nad selským rozumem.

O to víc mě v tomto ohledu v uplynulé době nemile překvapila dvě soudní rozhodnutí, jedno z pera Ústavního soudu a jedno Nejvyššího soudu České republiky, která akcentovala důležitost ochranné funkce pracovního práva, a to způsobem do jisté míry absurdním.

Výpověď v rozporu s dobrými mravy z důvodu předdůchodového věku zaměstnance

Prvním z těchto při nejmenším diskutabilních rozhodnutí vydal Ústavní soud 17. července 2019 pod sp. zn. III ÚS 969/17. V projednávané věci šlo spor o určení neplatnosti výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. f) ZPr z důvodu, že zaměstnanec nesplňoval předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Konkrétně se jednalo o pedagogického pracovníka, který nesplňoval podmínky § 3 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 2 odst. 1 zákona č. 563/2004, o pedagogických pracovnících, neboť neměl kvalifikaci požadovanou právními předpisy k tomu, aby mohl i nadále vykonávat činnost učitele. Navíc i přes výzvy zaměstnavatele neprojevil takto propuštěný zaměstnanec nikdy žádnou snahu, která by vedla k nápravě tohoto nelegálního stavu.

V návaznosti na výpověď byl zahájen spor o určení její neplatnosti a poměrně nečekaně jak soud 1. stupně, tak soud odvolací dospěly k tomu, že daná výpověď je pro rozpor s dobrými mravy neplatná.

Tento svůj závěr obě soudní instance odůvodnily tím, že zaměstnavatel podanou výpověď porušoval jednu ze základních zásad pracovního práva, kterou je zvláštní zákonná ochrana zaměstnance.[\[5\]](#) Propuštěnému zaměstnanci totiž zbývaly necelé dva roky k tomu, aby splnil všechny zákonné podmínky pro přiznání starobního důchodu a oba soudy zaměstnavateli vytkly, že svého zaměstnance vystavil naprosto likvidační finanční a životní situaci, jelikož v této době produktivního věku je velmi obtížné hledat si nové zaměstnání a obstarat si tak svou výživu.

Zaměstnavatel proti rozhodnutí odvolacího soudu poté podal dovolání, jež bylo Nejvyšším soudem České republiky označeno za nedůvodné proto, že rozhodnutí odvolacího soudu shledal souladné se svou ustálenou judikaturou[\[6\]](#), což vedlo k tomu, že se případ dostal až před Ústavní soud.

Před Ústavním soudem postavil zaměstnavatel svou argumentaci zejména na třech tvrzeních. Zaprvé, jak správně uvedly také soudy nižšího stupně, výpověď podle ust. § 52 písm. f) byla zaměstnavatelem podána za splnění všech zákonných podmínek. Zadruhé, na propuštěného zaměstnance se nevztahovala žádná z výjimek uvedených v § 32 o pedagogických pracovnících[\[7\]](#), což znamená, že mu z důvodu nesplnění kvalifikačních předpokladů mohla být výpověď udělena. A konečně zatřetí, zaměstnavatel naprosto správně uvedl, že svými závěry ho soudy nižších instancí nutí k tomu, aby i nadále udržoval protiprávní stav, kdy zaměstnávání osoby, která nesplňuje zákonné kvalifikační předpoklady je v rozporu s § 7 odst. 7 zákona č. [561/2004](#) Sb., školský zákon a zaměstnavatel je tak deklaratorním rozhodnutím soudu v podstatě nucen porušovat právo.

Ústavní soud argumentům zaměstnavatele však nepřisvědčil. Jak velmi rád ve svých rozhodnutích dělá, připomněl, že není nejvyšší instancí obecného soudnictví, ale že mu náleží kasační pravomoc pouze za předpokladu, že v průběhu soudních řízení dojde k narušení některého ze základních lidských práv či svobod, což se v projednávané věci nestalo. I když tedy dal zaměstnavateli v mnoha ohledech za pravdu a připustil, že výklad pojmu „dobré mravy“ je v projednávané věci značně extenzivní, a že se s ním nemusí ani ztotožňovat, neshledal v činnosti krajského soudu žádné prvky svévole, neboť byl napadený rozsudek řádně odůvodněn.

Osobně se s tím, jak k dané věci přistoupily Nejvyšší soud České republiky, a Ústavní soud, nemohu ztotožnit. Je totiž zřejmé, že rozhodnutí obecných soudů bylo postaveno na nesprávných závěrech, kdy jednání v rozporu s dobrými mravy shledaly tam, kde neexistoval naprosto žádný úmysl daného zaměstnavatele na poškození propuštěného zaměstnance, přičemž se taková skutečnost v řízení ani neprokazovala. Vedle toho se teď musíme nutně ptát, jaký dopad bude mít toto řízení na budoucí spory zaměstnavatelů se svými zaměstnanci, kteří dostanou (naprosto oprávněnou a v souladu se zákonem podanou) výpověď v době, která se bude blížit jejich důchodovému věku. Budeme všechny tyto zaměstnance bránit a říkat, že je nelze propustit, jelikož by takové jednání bylo v rozporu s dobrými mravy? A kde vůbec je hranice, od které budou zaměstnanci takto nově chráněni? A bude se tento soudní výklad vztahovat na všechny druhy zaměstnání, nebo pouze na některá?

Nejde tedy pouze o to, že daná rozhodnutí měla být bezpochyby zrušena, jelikož aprobují protiprávní stav, což je věc v právním státě možná pouze za splnění velmi výjimečných okolností, ale primárně také o to, jaké bude mít toto řízení vliv na budoucí aplikační praxi a na naše vnímání ochranné funkce pracovního práva.

Ochranná doba jako objektivní skutečnost

Ve druhém případě šlo o situaci, kdy byla Nejvyšším soudem pro neplatnost zrušena výpověď udělená zaměstnanci v tzv. ochranné době podle § 53 odst. 1 písm. a), tedy v době, kdy byl uznán dočasně práce neschopným. Na první pohled se tak zdá, že Nejvyšší soud v tomto případě nemohl nikterak pochybit, jelikož ze ZPr naprosto jasně vyplývá, že výpověď daná zaměstnanci v jakékoli ochranné době dle § 53 ZPr je bez dalšího neplatná. Skutkové okolnosti případu ale nasvědčují tomu,

že ani posouzení této otázky nemusí být tak jednoduché.

V době, kdy byl totiž zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, fakticky nevykonával pro zaměstnavatele žádnou činnost, neboť byl tzv. „na překážkách“. Navíc tuto skutečnost žádným způsobem svému zaměstnavateli neoznámil, čímž porušil svou zákonnou povinnost, a i v projednávané věci tuto skutečnost uvedl až v pozdější fázi řízení, nikoli již při podání žaloby. Navíc zaměstnanec nepochybně věděl o skutečnosti, že s ním zaměstnavatel chce rozvázat pracovní poměr a lze tak usuzovat na účelovost takového jednání. Ze všech těchto důvodů tak Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl tak, že výpověď je platná i přesto, že byla zaměstnanci doručena v ochranné době, protože zaměstnanec dle jeho názoru porušil princip poctivosti, dobrých mravů a pouze zneužil svého práva.

Nejvyšší soud se s těmito závěry neztotožnil. V odůvodnění jeho rozhodnutí přitom stojí, že: *„Při úvaze, zda lze některým z uvedených principů odůvodnit odepření ochrany, kterou dočasně práce neschopnému zaměstnanci poskytuje ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce, je třeba mít na zřeteli, že slova „zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ užitá v návěti ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce jsou v ustanovení § 363 zák. práce označena za ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, od kterých není možné se odchýlit, ledaže by šlo o odchýlení ve prospěch zaměstnance (srov. § 4a odst. 3 zák. práce). Z toho vyplývá, že zákaz výpovědi v ochranné době vychází z kogentního ustanovení, od kterého se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Uvedené ustanovení přitom spojuje zákaz výpovědi výlučně s objektivní existencí určité situace, bez ohledu na jakékoli subjektivní prvky. Jestliže tedy tato situace, v níž je zaměstnanec chráněn před výpovědí, objektivně nastane, nelze zákaz výpovědi v ochranné době obcházet - v neprospěch zaměstnance - s poukazem na to, že v daném případě je dovolání se zákonné ochrany v rozporu s dobrými mravy, případně že představuje zneužití práva zaměstnancem“* což je závěr dle mého názoru naprosto nepřijatelný.

Když pomínu naprosto přehnaný formalismus, ke kterému Nejvyšší soud v tomto rozhodnutí přistoupil, uvedené odůvodnění je velmi nebezpečným precedentem do budoucna. Doslova se v něm totiž dočteme, že pokud objektivně nastane skutečnost, která zaměstnance jakkoli chrání před tím, aby mu zaměstnavatelem byla platně dána výpověď, nelze nikdy zkoumat subjektivní okolnosti, které k oné objektivní skutečnosti vedly. Nepřímo se tak dle mého aprobuje závěr, že bude tímto způsobem ochráněn rovněž zaměstnanec, který prokazatelně bude uznán dočasně práce neschopným vstřícným lékařem i přesto, že zde důvod pro jeho pracovní neschopnost nebude existovat. Jsem však názoru, že takové jednání jednoduše nemůže požívat právní ochrany, a že i v projednávané věci lze přisvědčit spíše závěrům soudu odvolacího.

Ochranná funkce a její projevy v ZPr totiž rozhodně nemají být slepě přijímány s tím, že pokud je naplněn určitý objektivní předpoklad, je nutné zaměstnance chránit a nehledět na okolnosti. Takový přístup lze označit za zcela rezignující na praktickou a rozumnou aplikaci práva. Je totiž nepochybné, že vydaným rozhodnutím byl popřen smysl a účel ustanovení o ochranných dobách, a že do budoucna může způsobit ještě mnoho problémů.

Závěr

Ochranná funkce pracovního práva je jeho elementárním prvkem a náš právní řád by jistě měl reflektovat tuto skutečnost i do budoucna. Chránit slabší stranu v právních vztazích je totiž nebyvale důležitá výsada vlastní těm nejdemokratičtějším právním systémům na celém světě a jako takové bychom se ji rozhodně neměli vzdávat.

Avšak jako pro cokoli jiného, i pro ochrannou funkci pracovního práva platí, že nesmí být vykládána příliš extenzivním způsobem, aby nedocházelo k absurdním situacím, v jejichž důsledku soudy sice

ochrání konkrétního zaměstnance, ale významně negativním způsobem zasáhnou do práv a povinností zaměstnavatele. To se dle mého názoru stalo v obou výše popsaných řízeních, která se tak mohou stát nebezpečným nástrojem v argumentaci (ne)platně propuštěných zaměstnanců v budoucnu. Nezbyvá tak než doporučit, aby zaměstnavatelé při podání výpovědi vždy postupovali striktně v souladu se ZPr, a aby v případě jakýchkoli zvláštních okolností poměřovali každý případ individuálně a případně se o něm poradili se svým právním zástupcem, aby se tak do budoucna vyhnuli povinností platit konkrétnímu zaměstnanci jakékoli kompenzace.

Mgr. Matěj Tkadlec

[Glatzová & Co., s.r.o.](#)

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440

Fax: +420 224 248 701

e-mail: office@glatzova.com

[1] Vedle toho ještě existuje tzv. funkce organizační, jejímž cílem je vytvoření rámce pracovního trhu a stanovení pravidel, za kterých se uskutečňuje pracovní proces.

[2] BĚLINA M. in BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck. 2017. 3 s.

[3] 20. Století se totiž neslo ve znamení Fordismu, což byl systém průmyslové hromadné výroby, pro nějž byla typická potřeba vysokého počtu zaměstnanců obsluhující stroje a zařízení ve fabrikách, které byly v provozu v podstatě bez přestávky.

[4] K tomu více informací například [zde](#).

[5] Tato zásada je vyjádřena v § 1a ZPr a je hlavním projevem ochranné funkce pracovního práva, o níž bylo blíže pojednáno v úvodu článku.

[6] Blíže vizte rozhodnutí Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 6627/2016-173 ze dne 18. ledna 2017.

[7] Toto ustanovení přitom sloužilo k tomu, aby v důsledku vznikuvšího legislativního požadavku na vyšší kvalifikaci pedagogických pracovníků nedocházelo k propouštění pedagogů s léta trvající praxí a k jiným absurdním situacím.

Další články:

- [Sdílení elektřiny v obecních projektech, změny po 1.8.2026 a zapojení bateriových úložišť](#)
- [Jak naložit s „oznámením“ přestupku soukromých osob? A je to vlastně oznámením ve smyslu zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich?](#)
- [Systémová podjatost ve správním řízení aneb požadavek na překročení nadkritické míry rizika systémové podjatosti](#)
- [Bezpilotní systémy vlastní konstrukce v kategorii Specific: regulatorní požadavky a praktické aspekty](#)
- [Pacht závodu a zákaz přenechání věci třetí osobě](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [Nepravomocné povolení stavby a změna územního plánu](#)
- [Letiště a letecké stavby](#)
- [Nejvyšší správní soud vymezuje nové hranice zneužití práva u běžných nákladů na reklamu](#)
- [Limity dohledu nad výkonem znalecké činnosti](#)
- [Stavebníci získávají od roku 2026 silnější pozici v soudních sporech o povolení stavby](#)