



VÝPOVĚĚ ZE STRANY ZAMĚSTNANCE

RICHARD W. FETTER

Pokud jde o rozvázání pracovního poměru výpovědí, pak drtivá většina článků, ať již určených profesionálům nebo laikům, pojednává o výpovědi ze strany zaměstnavatele, málokdy je samostatný článek věnován situaci, kdy výpověď dává zaměstnanec. Není divu. Vždyť, má-li dát výpověď z pracovního poměru zaměstnanec, je to tak jednoduché, banální, triviální, že se předpokládá, že to každý gramotný člověk zvládne. Zaměstnanec totiž může výpověď ukončit (rozvázat) pracovní poměr kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Ale pro každého to třeba nemusí být zase až tak triviální. Nic není tak jednoduché, aby se to nedalo zkazit. Ostatně i 2. Murphyho zákon říká: I to, co se nemůže pokazit, se pokazí. A proto vznikl tento článek. **Může pomoci nejen zaměstnancům, ale i zaměstnavatelům**, kteří se dostatečně neorientují v právní úpravě výpovědi ze strany zaměstnance a souvisejících otázek.

Začněme tedy obecným konstatováním, že výpověď je jedním ze způsobů, jak ukončit (rozvázat) pracovní poměr.

JAK TEDY MÁ ZAMĚSTNANEC DÁT VÝPOVĚĚ?

Hlavně **písemně!** Předně musíme zaměstnance upozornit, že neplatí nějaké šéfovi ústně sdělené: „*Zítřka už nepřijdu.*“ Výpověď z pracovního poměru musí být podle § 50 odst. 1 zákoníku práce písemná, jinak se k ní nepřihlíží. A to znamená, že pokud není písemná, ale ústní, je nicotná, neexistuje – jako by k ní nedošlo. Pracovní poměr nadále trvá (i po uplynutí teoretické smyšlené výpovědní doby).

A jak už jsme předeslali, tak podle § 50 odst. 3 zákoníku práce **zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.**

CO DO VÝPOVĚDI NAPSAT?

Zdůrazněme neznalým zaměstnancům, že opravdu žádné „*Žádám o ukončení pracovního poměru.*“ Zaměstnanec o nic nežádá, nýbrž činí právní jednání, a to jednostranné, nezávislé na vůli (stanovisku, názoru, součinnosti) druhé strany – zaměstnavatele.

Takže třeba takhle: „**Vypovídám pracovní poměr.**“ „**Dávám výpověď z pracovního poměru.**“ Opravdu takto málo stačí. To vskutku může být vše. Ostatně někdy je méně více. Lepší je, když se zaměstnanec jako osoba práva neznalá nesnaží být kreativní... Pochopitelně **je třeba se vlastnoručně podepsat a uvést datum, kdy byla výpověď napsána.** Ale to neznamená – raději to zdůrazněme již nyní, ještě před výkladem problematiky běhu výpovědní doby –, že v tu chvíli už je výpověď relevantní, účinná. Není. Musí být zaměstnavateli doručena.

JAK DORUČIT VÝPOVĚĎ ZAMĚSTNAVATELI?

Doručování písemnosti zaměstnance určené zaměstnavateli upravuje § 337 zákoníku práce. Zaměstnanec nemá zákoníkem práce stanovenou povinnost doručovat do vlastních rukou zaměstnavatele, může tedy doručovat nadřízenému zaměstnanci, personálnímu útvaru, přímo zaměstnavateli – fyzické osobě atp.

Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli, tedy i výpověď z pracovního poměru, zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti písemně potvrdit, což mu ukládá § 337 odst. 1 věta druhá zákoníku práce. Žádat potvrzení o doručení, resp. převzetí výpovědi rozhodně musíme zaměstnanci v zájmu důkazní jistoty doporučit. Ideální bude ta forma, že na kopii (xerokopii, fotokopii) vyhotovení originálu výpovědi zaměstnavatel, resp. pověřená osoba zaměstnavatele potvrdí doručení uvedením data doručení a připojením svého podpisu a případně i razítka zaměstnavatele, tedy potvrdí, že písemnost převzal a kdy ji převzal. Vydání potvrzení o doručení však nelze reálně vynutit. Pakliže k potvrzení není zaměstnavatel svolný, je žádoucí mít i svědka, ať už z řad spoluzaměstnanců nebo i kohokoliv jiného, klidně i rodinného příslušníka, pokud ho pustí zaměstnavatel na pracoviště nebo pokud je se zaměstnancem, když výpověď doručuje, resp. předává – např. před domem pracovníka nadřízeného tomuto zaměstnanci.

Pokud nic z toho není možné, lze doručit výpověď zaměstnavateli prostřednictvím pošty. Samozřejmě doporučeně, s dodejkou čili tzv. na doručenkou, přičemž musíme zaměstnanci připomenout, aby si neopomněl uschovat kopii výpovědi a podací lístek a – až mu její pošta doručí –, také útržek doručanky (dodejky). I zaměstnanec tedy může využít služeb provozovatele poštovních služeb, tedy poslat výpověď poštou.

Fikce doručení pro zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli neplatí

Tzv. fikce doručení však pro případ doručování poštou (ani jiným způsobem) uzákoněna není, jako je tomu v opačném případě, když doručuje zaměstnavatel zaměstnanci (a to v § 336 odst. 4 ve spojení s odst. 3 zákoníku práce). A to znamená, že automaticky neplatí, že výpověď se považuje za doručenu v problematických situacích, jestliže

- zaměstnavatel písemnost (výpověď) odmítne od zaměstnance převzít,
- zaměstnavatel doručení zmaří či
- zaměstnavatel si nevyzvedne uloženou písemnost ve stanovené úložné (odběrné) lhůtě u provozovatele poštovních služeb (resp. na obecním úřadě).

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 563/2005, ze dne 3. 1. 2006, odmítl užití analogie práva, tedy to, aby se pravidla o fikci doručení jinak zákoníkem práce stanovená pro doručování zaměstnavatelem zaměstnanci vztahovala i na opačně doručování zaměstnancem zaměstnavateli.





KDY JE DORUČENO ZAMĚSTNAVATELI?

O písemnostech zaměstnance určených jeho zaměstnavateli tedy obecně platí, že je lze zaměstnavateli doručit jakýmkoliv způsobem, kterým se dostanou do sféry jeho dispozice, např. prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, pomocí fyzické osoby, která bude ochotna doručení provést, nebo osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, případně každému vedoucímu zaměstnanci, který je nadřízen zaměstnanci, o jehož písemnost jde. Nejvyšší soud ČR v (již zmiňovaném) rozsudku ze dne 3. 1. 2006, spis. zn. 21 Cdo 563/2005, vyložil: *„Písemnost zaměstnance je doručena, jakmile se dostane do sféry zaměstnavatelovy dispozice. Písemnost se ocitne ve sféře dispozice zaměstnavatele tím, že získá možnost seznámit se s jejím obsahem. Není přitom vždy nezbytné, aby se zaměstnavatel opravdu s obsahem projevu vůle seznámil, rozhodující je, aby měl – objektivně vzato – možnost obsah písemnosti poznat.“*

Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je dle § 337 odst. 3 zákoníku práce jednoznačně splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. (Předešleme a zdůrazňme, že v tuto chvíli ještě nezačala běžet výpovědní doba, o které pojednáváme dále.)

Pokud jde o řešení a zodpovězení otázky, kdy je zásilka (kupř. právě výpověď) zasílaná zaměstnancem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb zaměstnavateli doručena, jestliže ji zaměstnavatel ve skutečnosti nepřevzal, patrně lze vyjít ze shora uvedeného judikátu (rozhodnutí NS spis. zn. 21 Cdo 563/2005). Písemnost je doručena, jakmile se dostane do sféry dispozice zaměstnavatele, tedy i v případech, kdy ji zaměstnavatel odmítne převzít nebo si uloženou zásilku nevyzvedne, jakkoliv ovšem (jak už jsme uvedli) ustanovení § 336 odst. 4 ve spojení s odst. 3 zákoníku práce o fikci doručení (doručuje-li písemnost zaměstnavatel zaměstnanci) nelze použít (v opačném gardu doručuje-li písemnost zaměstnanec zaměstnavateli) ani analogicky. Za den doručení je patrně možno považovat již den, kdy se zásilka dostala do sféry dispozice adresáta, nikoli nezbytně až den, kdy marně uplynula úložná lhůta. Pokud měl zaměstnavatel objektivně možnost seznámit se s obsahem písemnosti dříve, bude zásilka považována za doručenou k tomuto dni.

Právní úprava doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli tedy zjevně není dostatečná a uspokojivá (s obecným § 337 odst. 3 zákoníku práce zakotvujícím pravidlo, že doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal, nelze vždy vystačit), sporné otázky zatím nejsou, pokud je autorovi článku ke dni jeho sestavení známo, vyřešeny ani judikatorně. Nedokonalost právní úpravy doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli se pokoušel řešit návrh na změnu zákoníku práce, který však nezdařilo projednat před volbami do Poslanecké sněmovny na podzim roku 2017. Novelizace měla postihovat mj. případ, kdy se zaměstnavatel nezdržuje v místě svého sídla, čímž doručení znemožní – fikce doručení měla nastat dnem, kdy pokus o doručení zaměstnanci nebyl úspěšný.

ELEKTRONICKÝM DOPISEM JEN VÝJIMEČNĚ

Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance. Taková písemnost je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečeti. Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečeti. To jsou pravidla zakotvená v § 337 odst. 2, 4 a 5 zákoníku práce, nicméně předpokládáme, že tento způsob doručení výpovědi zaměstnanec bude spíše výjimečný a využije jej třeba IT expert nebo manažer. Zdůrazněme raději pro běžného zaměstnance, že odeslání, resp. i doručení výpovědi prostým e-mailem nestačí!

POČÍTÁNÍ VÝPOVĚDNÍ DOBY

Výpovědní doba neběží již ode dne doručení výpovědi, ale až od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena. Pokud došla zaměstnavateli, ať již skrze osobní doručení nebo doručení prostřednictvím pošty, např. 16. října 2019, pak výpovědní doba běží až od 1. listopadu 2019. **Výpovědní doba je zásadně dvouměsíční**, takže pracovní poměr skončí v takovém případě 31. prosince 2019.

DOPADY VÝPOVĚDI

Pokud zaměstnanec sám podá výpověď, musí počítat s tím, že pro něj neplatí žádná ochranná doba, jestliže např. onemocní, nedojde k případnému prodloužení výpovědní doby a tím i celého pracovního poměru.

Stejně tak musí zaměstnanec počítat s tím, že pokud nemá nové zaměstnání a skončí jako uchazeč o zaměstnání registrovaný úřadem práce, bude mít nárok na nižší podporu v nezaměstnanosti, pokud neukončil pracovní poměr z vážných důvodů [tedy z důvodů specifikovaných v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti – zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů]. A raději hned uvedme, že nevyzraje na úřad práce ten, kdo do výpovědi uvede vážný důvod, který se však nezakládá na pravdě, není skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru. Nerozhoduje, pokud jde o nárok na podporu v nezaměstnanosti, co je, abychom to řekli co nejsrozumitelněji, na papíře, ale skutečnost. Vážnost výpovědního důvodu si úřad práce posoudí sám, resp. bude mu jej bývalý zaměstnanec, uchazeč o zaměstnání, muset doložit (prokázat), pokud bude chtít pobírat podporu v nezaměstnanosti. Takže klidně ve výpovědi žádný důvod skončení pracovního poměru být uve-





den nemusí a vše, tedy proč ukončil pracovní poměr výpovědí, si zaměstnanec vyjasní až následně s úřadem práce.

ZÁSADNĚ NIŽŠÍ PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI

Uchazeč o zaměstnání, který před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám výpovědí, má nárok na podporu v nezaměstnanosti jen ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, zatímco jinak běžná sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu (tj. 1, 4 nebo 7 měsíců v závislosti na věku uchazeče o zaměstnání) 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého dosáhl v posledním zaměstnání.

DELŠÍ VÝPOVĚDNÍ DOBA NEŽ 2 MĚSÍCE

Teoreticky může být výpovědní doba i delší než zákonem předepsané 2 měsíce. Výpovědní doba totiž podle § 51 odst. 1 věty druhé zákoníku práce musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce. Smí být podle § 51 odst. 1 věty třetí zákoníku práce prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná. Dvouměsíční výpovědní doba je tedy minimální, kratší není přípustná. Lze sjednat jedině delší výpovědní dobu, a to výhradně smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem – není přípustné, aby byla delší výpovědní doba dohodnuta v kolektivní smlouvě nebo stanovena vnitřním předpisem.

Zákoník práce tedy neomezuje maximální délku výpovědní doby. Čím delší by byla výpovědní doba, tím stabilnější by byl pracovní poměr, zaměstnanec by měl delší čas na vyhledání nového zaměstnání, zaměstnavatel na nalezení nového zaměstnance a jeho zaškolení. Neúměrně dlouhá výpovědní doba by však omezovala obě strany a je otázkou, zda by ji v případě soudního sporu soud neshledal neplatnou. Tak či tak, obvykle účastníci pracovního poměru respektují pravidlo zákoníku práce o minimální délce výpovědní doby, a to jsou právě ony 2 měsíce. Délku výpovědní doby (počítané až od prvního dne následujícího měsíce po doručení výpovědi) nijak smluvně neupravují.

KRATŠÍ VÝPOVĚDNÍ DOBA NEŽ 2 MĚSÍCE

Někdy ale může být výpovědní doba pro zaměstnance kratší, ale to jen při konkrétním výpovědním důvodu! Pokud zaměstnanec využije možnost rozvázat pracovní poměr výpovědí v kratší výpovědní době, než jsou obvyklé 2 měsíce, kdy může rozvázat pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, tak musí uvést ve výpovědi konkrétní důvod dle zákoníku práce. Podle § 51a zákoníku práce byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (k tomu viz § 338 a násl. zákoníku práce), platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni na-

bytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Teď to začalo být složitější, tak se to pokusíme více vysvětlit. Ustanovení § 51a zákoníku práce dopadá na situace, kdy činnosti či úkoly dosavadního zaměstnavatele nebo jejich část přebírá jiný zaměstnavatel, na kterého přecházejí pracovněprávní vztahy zaměstnanců. Pokud se některý z těchto zaměstnanců rozhodne k novému zaměstnavateli nepřejít a ukončí z tohoto důvodu svůj pracovní poměr výpovědí, skončí jeho výpovědní doba v poslední den trvání pracovního poměru u původního zaměstnavatele. To znamená, že nový zaměstnavatel již tohoto zaměstnance nepřevzme a zaměstnanec pro tohoto nového zaměstnavatele pracovat nebude. V tomto jediném případě může být výpovědní doba zaměstnance kratší než dva měsíce, neboť skončí vždy v den, který bude bezprostředně předcházet dni nabytí účinnosti přechodu pracovněprávních vztahů. Vzhledem k tomu, že pro tento případ zákoník práce nepředepisuje ani žádnou minimální délku trvání výpovědní doby, může výpovědní doba trvat jen několik týdnů nebo např. také jen několik dnů.

PŘÍKLAD

Firma A kupuje na základě smlouvy o prodeji (koupi) části podniku od společnosti B část jejího provozu (podniku). Smlouva nabývá účinnosti 1. listopadu 2019, od kterého již bude provozovat svou podnikatelskou činnost v odkoupené části podniku společnost A. V důsledku toho dojde ke stejnému datu k přechodu pracovněprávních vztahů, v jehož rámci dosavadní zaměstnanci zaměstnavatele B pracující v prodávané části podniku přejdou pod zaměstnavatele A. Někteří zaměstnanci však odmítnou k novému zaměstnavateli přejít a podají z tohoto důvodu v průběhu měsíce září nebo října výpověď (doručí ji svému dosavadnímu zaměstnavateli B).

Za standardních okolností by výpovědní doba počala běžet, pakliže by podali výpověď v září 2019, až 1. října 2019 a skončila, a s ní i pracovní poměr, 30. listopadu 2019. Pokud by zaměstnanci podali výpověď v průběhu měsíce října 2019, výpovědní doba by počala běžet 1. listopadu 2019 a skončila, a spolu s ní i pracovní poměr, 31. prosince 2019. Jelikož však jde o výpověď ve smyslu § 51a zákoníku práce, pracovní poměry zaměstnanců (a to jak těch, kteří podali výpověď v září, tak těch, kteří tak učinili až v říjnu) skončí již dnem 31. října 2019, tedy předem, v němž nabude účinnosti přechod pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele. Jestliže jeden ze zaměstnanců doručí výpověď např. 7. října 2019, pak jeho výpovědní doba bude činit 25 dnů, jestliže druhý zaměstnanec doručí výpověď 25. října 2019, bude jeho výpovědní doba činit 1 týden. Pokud ale další zaměstnanec dá výpověď rovněž v říjnu 2019, avšak bez spojitosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tedy nikoliv z důvodu dle § 51a zákoníku práce, ale bez uvedeného důvodu nebo ve výpovědi uvede kupř., že rozvazuje pracovní poměr z důvodu stěhování do jiné obce, pak se ho zkrácení výpovědní doby týkat nebude, přejde k novému zaměstnavateli A a jeho pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, tedy až 31. prosince 2019.





JAK PŘÍPADNĚ ZRUŠIT VÝPOVĚĎ?

Může se samozřejmě stát, že se zaměstnanec s podáním výpovědi ukvapí, pak si rozmyslí své stanovisko a má zájem setrvat u svého zaměstnavatele. Zaměstnanec nemůže již zaměstnavateli doručitou výpověď odvolat, vzít jednostranně, resp. bez součinnosti (souhlasu) zaměstnavatele zpět. Výpověď může být podle § 50 odst. 5 zákoníku práce odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné. Pokud zaměstnavatel souhlasí se setrváním zaměstnance, o něhož má i nadále zájem, v pracovním poměru, bude nejvhodnější o tom sepsat dohodu, v níž zaměstnanec odvolá výpověď a zaměstnavatel s tím vysloví souhlas.

Nicméně může se stát také to, že zaměstnavatel má zájem o zaměstnancovu práci, ale již jen po určitou dobu, např. k dokončení prací, které vykonával odcházející zaměstnanec, nebo než sežene jinou pracovní sílu a zaškolí ji. Nabízí se pak teoretické řešení prodloužit dohodou výpovědní dobu ze zákonných 2 měsíců na delší dobu, jak o tom bylo psáno výše. K tomu se však Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 258/2009, ze dne 21. 4. 2010, vyjádřil negativně: „*K dohodě o „delší“ výpovědní době, než kolik činí podle ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce, musí dojít dříve, než taková doba začala běžet.*“ Jakmile tedy už výpovědní doba běží, není její prodloužení přípustné. Pokud dal zaměstnanec výpověď např. v průběhu měsíce října, pak až do konce tohoto měsíce, tedy i po doručení výpovědi zaměstnavateli, je zřejmě možno výpovědní dobu dohodou prodloužit, nikoliv již po 31. říjnu, neboť 1. listopadu již začala výpovědní doba běžet. Jakkoliv uvedený výklad Nejvyššího soudu není přijímán právníkou veřejností vždy s porozuměním, je nutno z opatrnosti doporučit jeho respektování. Případný zájem na dočasném prodloužení zaměstnání je tedy třeba řešit jinak.

NENÍ DOHODA JAKO DOHODA

Nejvhodnější asi bude (ve spojitosti se zpětvzetím výpovědi zaměstnancem a souhlasem zaměstnavatele s tím) ujednat určitou dobu trvání pracovního poměru – změnit tedy dosavadní pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou na pracovní poměr na dobu určitou (popř. kdyby již šlo o pracovní poměr na dobu určitou, tak změnit sjednanou dobu jeho trvání), která vyhovuje oběma stranám. Pro zaměstnance to bude mít navíc tu výhodu, že v případě, že se stane uchazečem o zaměstnání v evidenci úřadu práce, nebudou se na něj vztahovat výše uvedená pravidla o nižší podpoře v nezaměstnanosti, neboť již nepůjde o ukončení pracovního poměru takovým způsobem, jak jej má na mysli ustanovení § 50 odst. 3 věty druhé zákona o zaměstnanosti – ukončení posledního zaměstnání samotným uchazečem nebo dohodou se zaměstnavatelem bez vážných důvodů –, nýbrž půjde o skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby jeho trvání dle § 48 odst. zákoníku práce. Pakliže však bude uzavřena pouhá dohoda o rozvázání (skončení) pracovního poměru k určitému datu, aniž by šlo o vážný důvod rozvázání pracovního poměru, tak bude mít zaměstnanec posléze jako uchazeč o zaměstnání nárok jen na sníženou podporu v nezaměstnanosti. ■

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.