

Univerzita Karlova
právnícká fakulta
katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Skončení pracovního poměru
(rigorózní práce)

Konzultant rigorózní práce:

Prof. Marie Kalenská, DrCs.

Praha 2007

Mgr. Ľubomír Focko

Náprstkova 276/2

110 00 Praha 1



“Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým“.

V Praze 6.2.2007

Mgr. Lubomír Focko

A handwritten signature in black ink, consisting of a horizontal line followed by a stylized, cursive 'L' and 'F'.

„Děkuji tímto svému konzultantovi prof. Marii Kalenské, DrCs. za odborné rady, které mi ochotně poskytovala při konzultacích nad problémy a otázkami souvisejícími s tématem mé rigorózní práce a samozřejmě i za její čas, který mi při zpracování této práce věnovala“.

V Praze 6.2.2007

Mgr. Ľubomír Focko



OBSAH

<u>OBSAH.....</u>	<u>I</u>
<u>ÚVOD</u>	<u>1</u>
<u>1. K POJMU PRACOVNÍHO POMĚRU A JEHO ROZVÁZÁNÍ.....</u>	<u>2</u>
1.1. K POJMU PRACOVNÍHO POMĚRU	2
1.1.1. SUBJEKTY PRACOVNÍHO POMĚRU	4
1.1.1.1. Zaměstnanec.....	4
1.1.1.2. Zaměstnavatel	5
1.1.2. OBJEKT	6
1.1.3. OBSAH	6
<u>2. PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU</u>	<u>8</u>
2.1. MEZINÁRODNÍ PRAMENY	8
2.1.1. ÚMLUVY MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE TÝKAJÍCÍ SE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	8
2.1.2. SMĚRNICE ES TÝKAJÍCÍ SE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	9
2.2. VNITROSTÁTNÍ PRAMENY.....	12
<u>3. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PODLE PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY.....</u>	<u>16</u>
3.1. KE ZPŮSOBŮM ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU OBECNĚ	16
3.1.1. SUBJEKTIVNÍ PRÁVNÍ SKUTEČNOSTI – PRÁVNÍ ÚKONY	17
3.1.1.1. Dvoustranný právní úkon – dohoda	18
3.1.1.2. Jednostranné právní úkony	18
3.1.2. OBJEKTIVNÍ PRÁVNÍ SKUTEČNOSTI – PRÁVNÍ UDÁLOSTI	19
3.1.2.1. Skončení pracovního poměru uplynutím doby	20
3.1.2.2. Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance	21
3.1.3. ÚŘEDNÍ ROZHODNUTÍ.....	22
3.2. ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	23
3.2.1. DVOUSTRANNÉ PRÁVNÍ ÚKONY	23
3.2.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	23

3.2.2.	JEDNOSTRANNÉ PRÁVNÍ ÚKONY.....	26
3.2.2.1.	Výpověď z pracovního poměru.....	26
3.2.2.2.	Vymezení pojmu	26
3.2.2.3.	Obecné hmotněprávní podmínky platnosti výpovědi.....	27
3.2.2.4.	Zákaz výpovědi	47
3.2.2.5.	Účast odborového orgánu na výpovědi.....	50
3.2.2.6.	Hromadné propouštění	51
3.2.3.	OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	54
3.2.3.1.	Vymezení pojmu a hmotněprávní podmínky	54
3.2.3.2.	Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance	57
3.2.3.3.	Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	59
3.2.4.	ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ	62
3.3.	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA ZÁKLADĚ PRÁVNÍ UDÁLOSTI	66
3.3.1.	UPLYNUTÍ DOBY	67
3.3.2.	SMRT ZAMĚSTNANCE	69
3.4.	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA ZÁKLADĚ ÚŘEDNÍHO ROZHODNUTÍ	70
3.4.1.	ODNĚTÍ POVOLENÍ K POBYTU	71
3.4.2.	PRAVOMOCNÝ ROZSUDEK O VYHOŠTĚNÍ	72
3.4.3.	POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	72
3.5.	ZVLÁŠTNÍ ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	74
3.5.1.	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZALOŽENÉHO VOLBOU A JMENOVÁNÍM	74
3.5.2.	SKONČENÍ VEDLEJŠÍHO PRACOVNÍHO POMĚRU	76
3.6.	INSTITUTY SOUVISEJÍCÍ SE SKONČENÍM PRACOVNÍHO POMĚRU	76
3.6.1.	ODSTUPNÉ	76
3.7.	NÁROKY Z NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	78
3.7.1.	NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE	80
3.7.2.	NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNANCE	81
3.7.3.	NÁROKY SPOJENÉ S NEPLATNOU DOHODOU O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	82
4.	<u>SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V POLSKÉM PRÁVU</u>	<u>84</u>
4.1.	KE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – OBECNĚ	84
4.2.	ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	84
4.3.	ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	86
4.3.1.	DOHODA STRAN.....	86

4.3.2.	VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU	86
4.3.2.1.	Důvodnost výpovědi	87
4.3.2.2.	Zvláštní ochrana před výpovědí	88
4.3.2.3.	Zvláštní úprava výpovědi dané zaměstnancům z důvodů na straně zaměstnavatele	89
4.3.3.	OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	89
4.3.4.	ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA ZKUŠEBNÍ DOBU	91
4.3.5.	ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU	91
4.3.6.	ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU SJEDNANÉHO NA DOBU PROVEDENÍ PRACÍ	91
4.3.7.	VYHASNUTÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	92
4.3.8.	OTÁZKY SOUVISEJÍCÍ SE SKONČENÍM PRACOVNÍHO POMĚRU	92
5.	<u>ZÁVĚR.....</u>	94
6.	<u>CONCLUSION.....</u>	96
7.	<u>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</u>	I
7.1.	LITERATURA.....	I
7.2.	ODBORNÉ ČLÁNKY.....	II

ÚVOD

Zvolené téma jsem si vybral proto, že ohledně skončení pracovního poměru se vyskytuje hodně sporů. Skončení pracovního poměru je významným zásahem do právního postavení účastníků pracovního poměru, a to jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

V práci se vyrovnávám nejprve obecně a stručně s pojmem pracovního poměru jeho vnikem a skončením. K tomuto připojuji přehled pramenů k této problematice.

Pak přistupuji k rozboru jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru podle platné právní úpravy, přičemž zvláštní pozornost věnuji především skončení pracovního poměru právními úkony účastníků. Poté se zaměřuji na objasnění ostatních způsobů skončení pracovního poměru na základě právní události a také úředního rozhodnutí, jakož i zvláštní způsoby skončení pracovního poměru.

Dále věnuji pozornost otázkám souvisejícím se skončením pracovního poměru, ať už se jedná o pracovní posudky nebo problematiku odstupného. Probíranou tematiku uzavírám přehledem nároků plynoucích z neplatného rozvázání pracovního poměru.

Poslední kapitola přináší nástin skončení pracovního poměru v polském právu.

Cílem zpracování této práce je podat ucelený obraz právní úpravy skončení pracovního poměru, provést její zhodnocení a srovnání s polskou právní úpravou, nastínit možné problémy, jakož i návrhy de lege ferenda.

Při zpracování této práce byly použity nejen metody analytická a syntetická, ale i metody srovnávací.

1. K pojmu pracovního poměru a jeho rozvázání

1.1. K pojmu pracovního poměru

Pracovní poměr patří mezi základní individuální pracovněprávní vztahy, jeho prostřednictvím se realizuje osobní účast fyzické osoby v pracovním procesu a jeho prostřednictvím si zajišťuje zaměstnavatel pracovní sílu potřebnou k plnění aktivit, které jsou předmětem jeho činnosti.¹ Jde o výkon práce závislé (podřízenost zaměstnance zaměstnavateli).

Pracovní poměr (dříve též služební poměr či nájem služeb) prošel v průběhu let velkým vývojem. To se projevilo i v různých teoretických koncepcích. V období kapitalismu volné soutěže zaměstnanec směňoval svou pracovní sílu za mzdu. Pracovní smlouva zakládala pracovní poměr a plně určovala jeho obsah, a proto docházelo v některých koncepcích ke ztotožnění pracovní smlouvy s pracovním poměrem.² Šlo o typickou občanskoprávní smlouvu, jejíž charakter odrážela individualistická koncepce.

V průběhu vývoje 19. a 20. století zasahuje do pracovního poměru ochranné zákonodárství a vedle individuálního pracovního práva, se začalo rozvíjet i kolektivní pracovní právo. Smluvní koncepce pracovního poměru nezachycovala specifika pracovního poměru a odlišení pracovního práva od ryzího práva občanského. Proto vědečtí pracovníci, někteří z nich přijímají organizační koncepci, která už nepovažovala směnu práce za mzdu za charakteristický rys pracovního poměru. Zaměstnanec je chápán jako součást podniku, v němž všechny části spolu souvisejí a vzájemně se doplňují. Pracovní poměr proto není pojímán některými vědci jako vztah směnný, ale vztah organizační.³

Jiní teoretičtí badatelé přišli s další teorií, která řešila zejména vztah pracovního poměru a pracovní smlouvy. Byla označována jako začleňovací teorie, která vycházela z koncepce osobněprávní a společenstevní povahy pracovní smlouvy. Tato teorie měla nejvíce stoupenců v Německu. Začleňovací teorie vázala vznik

¹ Galvas, M. a kolektiv: Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2004, str. 219

² Kalenská, M. a kol.: Československé pracovní právo, Panorama, Praha, 1988, s. 110

³ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 2.doplněné vydání, Praha, C.H.Beck, 2004, s. 121

pracovního poměru na nástup do práce, to znamenalo, jestliže zaměstnavatel zaměstnance do práce nezařadil, pracovní poměr nevznikl a zaměstnanec by byl v obtížnějším postavení než podle smluvní teorie. Tato teorie byla zneužita v období fašismu zdůvodňování nucené práce. Na začleňovací teorii navazovala teorie o faktickém pracovním poměru, která shledala faktické společenství zaměstnance a zaměstnavatele a postatu vzniku pracovního poměru vedle smlouvy také ve skutečném výkonu práce.

Po druhé světové válce převažují koncepce pracovní smlouvy jako smlouvy osobněprávní, která zakládá pracovní společenství. Osobněprávní charakter pracovní smlouvy i pracovního poměru byl spatřován ve spojení zaměstnance a zaměstnavatele, a tím překračoval ostatní závazkové vztahy. Podobné teorie byly rozpracovány ve Francii jako teorie pracovního vztahu a teorie „podnikového svazku“.

Od války do konce 20. století dochází v západní Evropě k liberalizaci vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, což se začíná projevovat v posledních letech i u nás. Zároveň dochází k vydávání směrnic Evropské unie a tím k harmonizaci pracovního práva v evropských zemích. To se projevilo i u nás zejména přijetím zákona č. 155/2000 Sb., zákona č. 46/2004 Sb., zákona č. 435/2004 Sb. a v návaznosti na něj 436/2004 Sb.

Chceme-li charakterizovat pracovní poměr v současných podmínkách, dospějeme k závěru, že jde o závazkový vztah, jehož obsahem je závazek zaměstnance vykonávat práci a na druhé straně zaměstnavatel má povinnost platit mzdu, takže jej můžeme označit jako úplatný. Zaměstnavatel získává možnost využívat pracovní sílu zaměstnance v mezích daných pracovní smlouvou v organizační závislosti. Tato pravomoc se nazývá dispoziční a od jiných vztahů, v nichž se též zná práce, jde o práci závislou. Pro pracovní poměr je typický smluvní základ, podle něhož práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů mohou vznikat jen na základě souhlasného projevu vůle obou účastníků. Shoda vůle se předpokládá i u pracovního poměru založeného volbou či jmenováním. Pracovní poměr je nejčastější pracovněprávní vztah a proto, že je používán za různých okolností a v různých podmínkách.

Základním předpokladem pro vznik jakéhokoliv právního vztahu a tudíž i vztahu pracovněprávního, jehož prostřednictvím dochází k realizaci objektivního práva, jsou pak jeho subjekty, objekt a obsah.

1.1.1. Subjekty pracovního poměru

Subjekty pracovního poměru jako individuálního pracovněprávního vztahu jsou tedy zaměstnavatelé a zaměstnanci. Osoby fyzické mohou být účastníky pracovního poměru jak jako zaměstnanci, tak jako zaměstnavatelé. Osoby právnické mohou být pouze zaměstnavateli.

Pracovněprávní subjektivita je souhrn vlastností, stanovených zákony, které jsou předpokladem možnosti být subjektem právních vztahů, vlastním jménem v nich vystupovat a nést odpovědnost z těchto vztahů vyplývajících. Pracovněprávní subjektivita zahrnuje:

- způsobilost k právům a povinnostem v pracovněprávních vztazích, tj. být účastníkem pracovněprávních vztahů,
- způsobilost k právním úkonům, tj. vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti z pracovněprávních vztahů,
- způsobilost k protiprávním úkonům, tzn. nést odpovědnost za své jednání, kterým bylo porušeno právo (deliktní způsobilost),
- způsobilost procesní, tzn. způsobilost být účastníkem a vystupovat v jednání o pracovních sporech.

1.1.1.1. Zaměstnanec

Fyzická osoba může v pracovněprávních vztazích vystupovat jako zaměstnanec i zaměstnavatel. Pracovněprávní subjektivita zaměstnance je upravena v § 6 zákoníku práce. Způsobilost fyzické osoby - zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe povinnosti vzniká zásadně dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku, pokud není zákonem stanoveno jinak. Zaměstnavatel však nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházela dni, kdy tato

fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Práce fyzických osob do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zákonem výslovně zakázána (§ 2 odst. 6 zákoníku práce). Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dohodu o hmotné odpovědnosti může zaměstnanec uzavřít nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku.

Způsobilost k právům a povinnostem fyzické osoby vzniká bez omezení a zaniká až její smrtí. Způsobilost k právním úkonům ve shora uvedeném smyslu může zaměstnanec pozbyt jen rozhodnutím soudu. Právní úkony k nimž není zaměstnanec způsobilý, činí za něj jeho zástupce, který však za něj nemůže uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti. Soud zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům změni nebo zruší, změni-li se nebo odpadnou-li důvody, které k nim vedly.

1.1.1.2. Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem se pro účely zákoníku práce rozumí právnické a fyzické osoby, které zaměstnávají fyzické osoby v pracovněprávních vztazích. Zaměstnavatelé vystupují v pracovněprávních vztazích svým jménem a mají odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.

V zákoníku práce jsou stanoveny podmínky a způsob, jakým právnické osoby v pracovněprávních vztazích jednají, ale její vznik a zánik vyplývá z občanského příp. obchodního práva. Právní subjektivita právnické osoby je totožná s její existencí, tzn. že vzniká a zaniká společně se vznikem a zánikem právnické osoby.

Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, především jeho statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel. Jiní zaměstnanci zaměstnavatele, zejména

vedoucí jeho organizačních útvarů, jsou oprávněni jako orgány zaměstnavatele činit jménem zaměstnavatele právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy. Zaměstnavatel může v mezích své působnosti písemně pověřit další své zaměstnance, aby činili určité právní úkony v pracovněprávních vztazích jeho jménem. V písemném pověření musí být uveden rozsah oprávnění pověřeného zaměstnance.

1.1.2. Objekt

Objektem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu. Práce v pracovním poměru není určena individuálně, ale druhově, jedná se o práci, kterou nazýváme prací námezdní nebo závislou. Jejími charakteristickými rysy jsou, že je konána u zaměstnavatele, jeho jménem a na jeho odpovědnost, na jeho náklady a podle jeho pokynů. K výsledku práce nabývá vlastnictví zaměstnavatel.

1.1.3. Obsah

Obsah pracovního poměru tvoří vzájemná práva a povinnosti jeho účastníků. Základem je závazek zaměstnance konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práce podle pracovní smlouvy a této povinnosti zaměstnance odpovídá povinnost zaměstnavatele umožnit mu výkon této práce za bezpečných pracovních podmínek a vyplácet mu za vykonanou práci mzdu. Základní povinnosti jsou uvedeny v hlavě II zákoníku práce. Mezi ně patří povinnost svědomitě a řádně pracovat podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených a dodržovat zásadu spolupráce s ostatními zaměstnanci, plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly, řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnavatelem, ochraňovat majetek zaměstnavatele a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Uvedené obecné povinnosti jsou dále rozvedeny v některých ustanoveních zákoníku práce. Dále práva a povinnosti vyplývají z ústavy a dalších právních předpisů, z pracovní smlouvy

a z kolektivních smluv. Nejčastěji se zakládá pracovní poměr pracovní smlouvou (právní úkon dvoustranný) volbou nebo jmenováním (právní úkon jednostranný).

Právní úprava vzniku pracovního poměru má kogentní charakter, to znamená, že pracovní poměr nemůže vzniknout na základě jiných právních skutečností.

2. Prameny právní úpravy rozvázání pracovního poměru

2.1. Mezinárodní prameny

Česká republika je součástí mezinárodního společenství a také členem Evropských společenství. To se odráží v jejich závazcích, které vyplývají jednak z členství v Mezinárodní organizaci práce a v nutnosti přijímat jak úmluvy MOP, tak směrnice EU.

2.1.1. Úmluvy mezinárodní organizace práce týkající se skončení pracovního poměru

MOP byla založena v roce 1919 jako odborná organizace při Společnosti národů. Hlavními cíli MOP je napomáhat zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců těch států, které jsou jejími členy, a to zejména přijímáním mezinárodních úmluv a doporučení v oblasti pracovního a sociálního práva. Úmluvy a doporučení přijímá Generální konference práce jako jeden z hlavních orgánů MOP na svých zasedáních. Doporučení nejsou závazná, členské státy mohou zvážit zlepšení pracovního a sociálního zákonodárství.

Úmluvy MOP jsou pramenem mezinárodního práva v tom okamžiku, kdy dojde k jejich přijetí Generální konferencí práce. Pro jednotlivé členské státy se úmluvy stanou součástí právního řádu ratifikací a státy musí uvést své zákonodárství do souladu s touto úmluvou.

Se skončením pracovního poměru se výslovně zabývá Úmluva č. 158 o skončení zaměstnání z roku 1982, kterou dosud ČR neratifikovala. Ovšem právní úprava v zákoníku práce je až na malé výjimky (délka výpovědní doby podle délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele) v souladu s touto směrnicí.

Ochranu žen v souvislosti s jejich těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě před skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele upravuje Úmluva č. 3 o ochraně mateřství. Ta byla přijata MOP v roce 1919, revidovaná v roce 1952 Úmluvou č. 103 a v roce 2000 Úmluvou č. 183. Ani tyto úmluvy nebyly v ČR

ratifikovány. I tato právní úprava obsažená v zákoníku práce je v souladu s úmluvou.

Úmluva č. 135 o ochraně zástupců pracovníků z roku 1971 byla ratifikována Českou republikou v roce 2000. Zajišťuje ochranu zástupců pracovníků proti všem opatřením, která by je mohla poškozovat, včetně propuštění. Zákoník práce je v souladu s touto úmluvou jen pokud se týká členů příslušného odborového orgánu, členům rad zaměstnanců, ani zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ochrana poskytnuta není.

Úmluva č. 175 o práci na částečný úvazek z roku 1994, která u nás také nebyla ratifikována, se dotýká i skončení pracovního poměru pracovníků na částečný úvazek.

2.1.2. Směrnice ES týkající se skončení pracovního poměru

Vzhledem k tomu, že Česká republika vstoupila v roce 2004 do Evropské unie, bylo nutno harmonizovat právní předpisy s právem Evropských společenství, což byla důležitá podmínka pro ekonomické zapojení ČR do EU.

Oblast pracovního práva a tedy i skončení pracovního poměru je součástí úpravy sociální oblasti, která ovšem byla v Evropských společenstvích ponechána ve výlučné působnosti členských států, takže na úrovni Společenství nebyla původně předmětem právní regulace. Pracovní právo Evropských společenství neupravuje ani vznik, ani změnu ani skončení pracovního poměru a ponechává tuto úpravu členským státům. V čl. 2 Smlouvy o založení Evropského společenství je uvedeno, že jeho úkolem je vytvoření společného trhu a hospodářské a měnové unie, stejně jako prováděním společných politik nebo činností, které jsou v ní uvedeny, podporovat, kromě jiného, harmonický a trvale udržitelný rozvoj hospodářského života, vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany atd.⁴

V roce 1989 byla ve Štrasburku přijata Charta základních sociálních práv pracovníků Společenství, ve které je uvedeno, že realizace jednotného vnitřního

⁴ Gregorová, Z. – Píchová, I.: *Základy sociálního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*, MU, Brno, 2001, s. 13

trhu musí přinést všem občanům ES zlepšení v sociální oblasti, především pokud jde o volný pohyb, životní a pracovní podmínky, sociální ochranu, vzdělání a odborný výcvik a je potřebné vycházet z Úmluv Mezinárodní organizace práce a Evropské sociální charty. Požadavky se soustřeďují zejména na zlepšení životních a pracovních podmínek, včetně informování a projednávání za účasti pracovníků.

Pro sociální politiku a politiku zaměstnanosti byla významná Amsterodamská smlouva z roku 1997, která s účinností od 1. 5. 1999 nahradila Maastrichtskou smlouvu z roku 1992. Hlavními cíli smlouvy bylo klást důraz na vysokou úroveň zaměstnanosti a ochranu práv a zájmů občanů a odstranit překážky bránící volnému pohybu.

Pracovní právo členských zemí je silně ovlivněno vznikem společného trhu a prosazením svobodných zásad, ke kterým patří svoboda pohybu kapitálu, zboží, služeb, svoboda pohybu osob a pracovních sil a svoboda usadit se na jakémkoli území ES. V mezinárodním pracovním i sociálním právu platí převážně princip teritoriality, což znamená, že pracovní poměr se řídí až na výjimky právem platným v místě zaměstnání. Vznik vnitřního trhu ovšem znamenal, že bylo nutno přistoupit i k právní úpravě v rámci pracovního práva.

Opatření v oblasti sociální politiky jsou přijímána na základě Hlavy XI. Smlouvy o ES, kde v článku 136 jsou stanoveny cíle smlouvy. Ty zahrnují podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj potenciálu pracovních sil a boj proti vylučování z trhu práce. Podle čl. 137 může Rada stanovit směrnicemi minimální požadavky, které se zavedou postupně, s přihlédnutím k podmínkám a technickým předpisům existujícím v jednotlivých členských státech. Na základě článku 94, který se zabývá sbližováním právních předpisů členských států, vydává Rada ES jednomyslně na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem a hospodářským a sociálním výborem směrnice ke sblížení zákonů a jiných předpisů, které mají vliv na vytváření nebo fungování společného trhu. Smlouva o ES předpokládá pro rozvoj vnitřního trhu v pracovním právu vždy jednomyslné rozhodnutí, bylo přijato jen málo směrnic pracovního práva, které by sloužily

rozvoji vnitřního trhu. Zejména se jedná o směrnice související s převzetím podniku a jejich uzavřením.

Mezi uvedenými směrnicemi ES byly přijaty i směrnice, které se dotýkají skončení pracovního poměru. Jedná se o směrnici Rady č. 75/129/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, později novelizovaná směrnicí Rady č. 92/56/EHS a úplným zněním této směrnice je nyní platná směrnice Rady č. 98/59/ES. Další směrnicí je směrnice Rady č. 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání nebo částí podnikání (ve znění směrnice Rady č. 2001/23/ES). Ochrana zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele je upravena směrnicí Rady 80/987/EHS, novelizována směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/74/ES o aproximaci práva členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele.

Skončení pracovního poměru se také týkají dvě důležité směrnice, a to směrnice Rady č. 76/207/EHS k uskutečnění zásady stejného zacházení s muži a ženami ohledně jejich přístupu k zaměstnání, vzdělání a postupu v zaměstnání, stejně jako ve vztahu k pracovním podmínkám (novela směrnice 2002/73/ES), a dále směrnice Rady č. 92/85/EHS o zavedení opatření k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci těhotných pracovníků, kojících pracovníků a pracovníků krátce po porodu.

Se skončením pracovního poměru také okrajově souvisí např. směrnice Rady č. 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, směrnice č. 97/81/ES, která se týká Rámcové dohody o práci na částečný úvazek uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC, směrnice Rady č. 1999/70/ES týkající se Rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC. Poslední jmenované směrnice jsou vlastně dohody sociálních partnerů na evropské úrovni.

Směrnice ES jsou součástí sekundárního komunitárního práva. Jsou pro členské státy závazné co do výsledků, které sledují, ale ponechávají na členských státech, aby si zvolily formu a způsob implementace do jejich právního řádu. Směrnice

jsou adresovány vládám členských států a musejí být přejaty do národního práva. Podle ESD jsou směrnice přímo vynutitelné, pokud je členský stát neimplementuje řádně a ve lhůtě v nich stanovené.

2.2. Vnitrostátní prameny

České pracovní právo je kodifikovaným a psaným právem. Je založeno na normativních právních aktech a normativních smlouvách, kterými jsou kolektivní smlouvy. Mezi další prameny práva řadíme vnitropodnikové právní normy, technické normy, pravidla slušnosti a občanského soužití, mezinárodní smlouvy a nálezy Ústavního soudu ČR.

Normativní právní akty jsou výsledkem normativní činnosti orgánů státu a obsahují pravidla chování obecné povahy. Nejdůležitějšími normativními prameny českého pracovního práva jsou Ústava ČR a Listina základních práv a svobod. Právě v Listině jsou garantovány základní zásady pracovního práva, mezi které patří zákaz nucené práce, zákaz diskriminace, právo na svobodnou volbu povolání, právo na zaměstnání, právo sdružovat se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů, právo na spravedlivou odměnu za práci, právo na stávku, zvláštní ochrana žen, mladistvých a osob se změněnou pracovní schopností.

Základními normativními prameny pracovního práva jsou zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 435/2004, Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Tyto zákony jsou doplněny dalšími zvláštními zákony, které upravují oblast odměňování, oblast kolektivních pracovních vztahů, pracovní poměry zaměstnanců, na které se zákoník práce vztahuje subsidiárně nebo delegovaně. Zákony jsou poté doplněny řadou prováděcích předpisů, z nichž je nejdůležitější nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce.

Pro skončení pracovního poměru má stěžejní význam zákoník práce. Nově účinný zákoník práce (zákon 262/2006 Sb.) v úpravě skončení pracovního poměru, odhlédne-li se od nového legislativně technického uspořádání, v zásadě přebírá předchozí úpravu zákonem 65/1965 Sb., tj. zákoníkem práce účinným do 31.12. 2006, neboť stávající právní úprava již odpovídala mezinárodně uznávaným standardům.

Problematika skončení pracovního poměru je upravena v ustanovení § 48 a násl. zákoníku práce. Jedná se o úpravu, jež je koncipována tak, že na jedné straně má zajistit zaměstnancům, kteří svědomitě a řádně plní své pracovní povinnosti stabilitu zaměstnání a v případě jejich zájmu zaměstnání změnit jim umožnit dosavadní pracovní poměr svobodně z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu rozvázat, na druhé straně však vychází i z potřeb zaměstnavatelů, jimž sice poskytuje možnost jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z taxativně vymezených důvodů, nicméně ani tak jim nebrání skončit pracovní poměr se zaměstnanci nadbytečnými, pro něž nemají uplatnění, či zaměstnanci, kteří porušují pracovní kázeň či v práci jinak zaostávají apod.

Pracovní právo tedy vytváří jak předpoklady pro žádoucí mobilitu pracovních sil, tak zajišťuje stabilitu a určitou právní záruku práva na zaměstnání vyloučením neoprávněných a neodůvodněných rozvazování pracovních poměrů ze strany zaměstnavatele. Skončením pracovního poměru totiž dochází u zaměstnance nejen ke ztrátě odměny za vykonanou práci a snížení životní úrovně, ale mohou se objevit i jisté nepříznivé společenské a psychologické aspekty ovlivňující jeho sociální integraci.

Uvedené důvody vedly zákonodárce ke stanovení určitých zásad, jež respektují oprávněné zájmy zaměstnanců jakožto strany ekonomicky slabší a mají vyloučit možnosti ukončovat pracovní poměry způsoby, které nejsou právem aprobovány. Zaměstnanec je tedy chráněn před neoprávněným jednostranným rozvázáním pracovního poměru (s výjimkou vedlejšího pracovního poměru) ze strany zaměstnavatele následujícími skutečnostmi:

- zákoník práce taxativně vymezuje důvody, na základě kterých může zaměstnavatel jednostranně rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem; rozvázání pracovního poměru z jiného důvodu by bylo neplatné
- zaměstnavatel nemůže (s výjimkami stanovenými zákonem) jednostranně rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr v tzv. ochranné době; jde zejména o období, kdy se zaměstnanec nachází v tíživé sociální situaci nebo společensky potřebné situaci (např. dočasná pracovní neschopnost, těhotenství apod.)

- zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem jen tehdy, pokud nemá možnost jej zaměstnávat jinou prací nebo zaměstnanec na jinou práci není ochoten přejít (tato zásada se neuplatní v případě okamžitého zrušení pracovního poměru a výpovědi z důvodu porušení pracovní kázně)
- zákon ukládá zaměstnavateli povinnost účinně pomáhat zaměstnanci při získání nového vhodného zaměstnání, a to tehdy, byla-li zaměstnanci dána výpověď z důvodů organizačních změn či ze zdravotních důvodů.

K právě uvedeným zásadám zakotveným přímo v zákoníku práce a poskytujícím zaměstnanci jistou ochranu před zvůli zaměstnavatele můžeme přiřadit ještě další obecné zásady skončení pracovního poměru, jež zákon sice výslovně neobsahuje, což ovšem neznamená, že by v této problematice nezaujímaly své místo. Jedná se především o již výše jmenovanou zásadu zajištění stability pracovního poměru a s ní související otázku právní záruky práva na zaměstnání, potřebu zvýšené ochrany ekonomicky slabší strany – tj. zaměstnance, zásada zániku většiny práv a povinností tvořících obsah pracovního poměru s jeho skončením (jedná se o práva a povinnosti spojené s osobní účastí zaměstnance v pracovním procesu), zásada skončení pracovního poměru pouze s účinky do budoucna (nelze dát výpověď či okamžitě zrušit pracovní poměr se zpětnými účinky).

V souvislosti s obecným výkladem pojmu a zásad skončení pracovního poměru je na místě též objasnit používanou terminologii. V praxi i dikci zákona se setkáváme s pojmy jako jsou zánik, skončení a rozvázání pracovního poměru, přičemž mezi nimi existují určité vzájemné vazby jako mezi obecnými a zvláštními pojmy.

Nejobecnějším termínem bez bližší specifikace na konkrétní druh pracovněprávního vztahu je pojem zánik pracovněprávního vztahu.

Skončením pracovního poměru označuje zvláštní úpravu, jež nalezneme v ustanoveních § 48 a násl. zákoníku práce, která obsahují jednotlivé právní skutečnosti vztahované k pracovnímu poměru a mající za následek jeho zánik.

Rozvázání pracovního poměru je potom termínem velmi specifickým, který označuje skupinu subjektivních právních skutečností, které činí účastníci pracovního poměru a které vedou k jeho skončení.⁵

⁵ Galvas, M. a kolektiv: Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2004, str. 290

3. Skončení pracovního poměru podle platné právní úpravy

3.1. Ke způsobům rozvázání pracovního poměru obecně

Platná právní úprava rozlišuje několik způsobů skončení pracovního poměru a přestože mají všechny stejný cíl, můžeme mezi nimi nalézt významné rozdíly jak v jejich právní povaze, tak v jednotlivých právních důsledcích, které způsobují.

Pracovní poměr může skončit pouze těmi způsoby, které jsou upraveny v zákoníku práce, tedy pouze na základě těch právních skutečností, s nimiž právo takový právní účinek, tzn. skončení pracovního poměru, spojuje. Jinými způsoby pracovní poměr podle platné právní úpravy skončit nemůže, nemůže tedy např. skončit vznikem nároku na starobní důchod nebo dosažením určitého věku. Tato kogentnost úpravy skončení pracovního poměru je velmi důležitá proto, že skončení pracovního poměru se dotýká důležitých zájmů jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů.

Právní skutečnosti, na jejichž základě lze, podle § 48 zákoníku práce platně skončit pracovní poměr jsou:

1. subjektivní právní skutečnosti – právní úkony subjektů pracovněprávního vztahu, a to,
 - dvoustranné právní úkony, kterým je:
 - dohoda o rozvázání pracovního poměru
 - jednostranné právní úkony, které mohou činit oba subjekty pracovního poměru za stanovených podmínek, a to:
 - výpověď
 - okamžité zrušení pracovního poměru
 - zrušení pracovního poměru ve zkušební době
2. objektivní právní skutečnosti – právní události, kterými jsou;
 - uplynutí doby u pracovního poměru na dobu určitou
 - smrt zaměstnance

3. úřední rozhodnutí

- vykonatelné rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu,
- pravomocný rozsudek ukládající trest vyhoštění z území ČR.

3.1.1. Subjektivní právní skutečnosti – právní úkony

Právními skutečnostmi v pracovněprávních vztazích se rozumějí významné okolnosti, s nimiž právní předpisy spojují vznik, změnu nebo zánik pracovněprávního vztahu, práva nebo povinnosti. Subjektivní právní skutečnosti jsou takové skutečnosti, které spočívají v projevech lidské vůle. V souvislosti se skončením pracovního poměru jsou jimi zejména právní úkony.⁶

Obecná ustanovení týkající se právních úkonů jsou obsažena v části první, hlavě páté zákoníku práce, kde je v § 18 zákoníku práce odkaz na příslušná ustanovení občanského zákoníku. Právní úkon je vymezen jako projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují. Důsledky právního úkonu nastanou jen tehdy, jsou-li splněny všechny zákonem stanovené náležitosti, zejména náležitosti subjektu právního úkonu, projevu vůle, obsahu právního úkonu a formy projevu vůle. Právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru může činit pouze osoba, která má pracovněprávní způsobilost. Právní úkon musí být učiněn svobodně, vážně, určitě a srozumitelně. Svým obsahem nebo účelem se nesmí přičít zákonu nebo jej obcházet nebo se jinak přičít zájmům společnosti. Zákoník práce také výslovně stanoví, který právní úkon, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu nebo který nebyl učiněn předepsanou formou, je neplatný.

Právní úkony, které mají za následek skončení pracovního poměru, lze třídit na jednostranné a dvoustranné. V této souvislosti je nutno zdůraznit, že každý právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru má svou specifickou právní

⁶ Kottbauer, A. – Štalmach, P.: Lexikon pracovního práva, 1. vyd., Ostrava, Nakladatelství Jiří Motloch – Sagit, 1996, s. 252.

povahu, je upraven zcela samostatně, a proto je vyloučené jednotlivé právní úkony jakýmkoli způsobem kombinovat, jak se to v praxi stává.⁷

3.1.1.1. Dvoustranný právní úkon – dohoda

Jediným dvoustranným právním úkonem směřujícím k rozvázání pracovního poměru je dohoda. Dohoda o rozvázání pracovního poměru jako dvoustranný právní úkon je uzavřena, jakmile se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na celém jejím obsahu. Dohoda obsahuje shodný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance o tom, že na základě této dohody skončí pracovní poměr, kterým dnem skončí, případně i další náležitosti, které jako součást dohody požaduje jeden z jejich účastníků. Touto náležitostí by mohly být důvody rozvázání pracovního poměru. Dohoda musí být uzavřena písemně, ale nesplnění této podmínky nezpůsobuje neplatnost dohody, takže i dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřená ústně, splňuje-li jinak ostatní náležitosti, je platná a pracovní poměr skončí sjednaným dnem. Za porušení pracovněprávních předpisů by pak mohl být postižen zaměstnavatel, a o pokutou uloženou příslušným úřadem práce.

3.1.1.2. Jednostranné právní úkony

Jednostranné právní úkony, které jsou zpravidla výrazem určitého rozporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy jedna ze stran má zájem na ukončení pracovního a druhá nikoliv, jsou:

- výpověď z pracovního poměru (daná zaměstnancem či zaměstnavatelem)
- okamžité zrušení pracovního poměru
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Jednostranný právní úkon činí pouze jeden z účastníků bez ohledu na vůli druhého účastníka. Pokud tedy tento právní úkon splňuje všechny stanovené náležitosti, dojde na jeho základě k platnému skončení pracovního poměru, a to bez ohledu na to, jaké dopady to bude mít pro druhého účastníka pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že se jednostranný právní úkon vážným způsobem dotýká zájmů jak toho

⁷ Štangová, V., Zachariáš, J.: Nad pracovněprávními vztahy, Orac, Praha 1997, str. 56

účastníka, kterému je adresován, tak i toho účastníka, který je činí, stanoví zákoník práce přísné obsahové i formální náležitosti, a to zejména pro výpověď z pracovního poměru a pro okamžité zrušení pracovního poměru. Oba tyto právní úkony musí být učiněny písemně a doručeny druhému účastníku, jinak jsou neplatné. Výpověď ze strany zaměstnavatele musí obsahovat i důvody upravené v zákoníku práce, které je nutno skutkově vymezit tak, aby je nebylo možno zaměnit s jinými důvody a nelze je ani dodatečně měnit.

Výpověď z pracovního poměru je využívána poměrně často, k okamžitému zrušení pracovního poměru by mělo docházet jen výjimečně.

3.1.2. Objektivní právní skutečnosti – právní události

Právní úprava dále umožňuje, aby pracovní poměr skončil na základě právní události. Právní událost je objektivní právní skutečnost, jež nastává zčásti či zcela nezávisle na lidské vůli a s níž zákon spojuje vznik, změnu nebo zánik práv a povinností. Právní událost tudíž způsobuje právním předpisem předpokládané právní důsledky, aniž je třeba projevu vůle účastníka pracovněprávního vztahu. Právní události, které mají za následek skončení pracovního poměru, jsou následující:

- uplynutí doby
- smrt zaměstnance.

V souvislosti se skončením pracovního poměru na základě právní události bývá často diskutována otázka, zda dosažení určité věkové hranice má za následek skončení pracovního poměru a tudíž by mělo být přiřazováno k právně relevantním právním událostem majícím za následek skončení pracovního poměru. Podle názoru většiny autorů dosažení věkové hranice zásadně není právní událostí, která by měla za následek skončení pracovního poměru a není ani výpovědním důvodem pro zaměstnavatele⁸, což je s ohledem na taxativně vymezené výpovědní důvody v § 52 zákoníku práce pochopitelné. Na druhou stranu však nelze pominout fakt, že zvláštní právní úprava např. zákon č.

⁸Srov. Bělina M. a kol.: Pracovní právo, 2. vydání, C.H.Beck, Praha 2004, str. 171

283/1993 Sb., o státním zastupitelství či zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích na dosažení určité věkové hranice skončení pracovního poměru váže.

Lze tedy shrnout, že dosažení věkové hranice obecně nelze považovat za právní událost, která by měla za následek skončení pracovního poměru, ovšem v konkrétních případech je třeba zohlednit zvláštní právní úpravu.

3.1.2.1. Skončení pracovního poměru uplynutím doby

Pracovní poměr lze sjednat na dobu neurčitou i na dobu určitou. Zákoník práce ovšem preferuje uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou. Podle § 39 odst. 1 zákoníku práce pokud v pracovní smlouvě není výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, jde o pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou.

Dobu trvání pracovního poměru lze dohodnout určením konkrétního data, ke kterému takový pracovní poměr skončí, nebo určením časového období, po které má tento pracovní poměr trvat (např. do návratu zaměstnankyně z mateřské a rodičovské dovolené).

Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou pak končí nezávisle na vůli účastníků tohoto pracovněprávního vztahu, a to na základě uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru. Nejjednodušší je situace, když je v pracovní smlouvě přímo dohodnut konkrétní kalendářní den, kdy by měl pracovní poměr skončit. Byla-li doba trvání pracovního poměru určena na dobu konání určitých prací, pak pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby, tedy skončením těchto prací. Zaměstnavatel má pouze povinnost upozornit zaměstnance včas na skončení těchto prací, zpravidla alespoň 3 dny předem, to ale není podmínka platného skončení pracovního poměru.

Pracovní poměr na dobu určitou končí posledním dnem sjednané doby bez ohledu na to, zda je např. práce neschopen pro nemoc nebo zda je zaměstnankyně těhotná, neuplatní se zde tedy ochranná doba jako u výpovědi z pracovního poměru.

Skutečnost, že zákoník práce preferuje pracovní poměr na dobu neurčitou je zřejmý i z ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce, podle něhož pracovní poměr

sjednaný na dobu určitou se změní na pracovní poměr na dobu neurčitou, pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání určitých prací. Podle § 39 odst. 2 zákoníku práce lze pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky sjednat nebo dohodou prodlužovat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru. Další sjednávání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky zákon umožňuje až po uplynutí doby šesti měsíců od skončení předchozího pracovního poměru. Tím mělo být znemožněno zneužívání pracovních poměrů a dobu určitou, tzv. řetězení pracovních poměrů. Výjimky zákon připouští v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis jako podmínku pro vznik dalších nároků, nebo z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu jeho překážek v práci. Třetí výjimkou jsou vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnavatel vykonávat.⁹

3.1.2.2. Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance

Pracovní poměr je pracovněprávní vztah spočívající v osobním konání prací zaměstnancem pro zaměstnavatele, podle jeho pokynů a za mzdu. Zaměstnanec je ve výkonu práce nezastupitelný. Z toho také vyplývá, a je také v § 48 odst. 4 ZP upraveno, že smrtí zaměstnance zaniká pracovní poměr mezi ním a zaměstnavatelem. Smrtí zaměstnance končí i většina nároků, které vyplývají z pracovního poměru. Jak je uvedeno v 328 ZP, některé peněžité nároky zaměstnance jeho smrtí zanikají, např. nárok na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, jiné naopak nezanikají a stávají se 'bud' součástí dědictví, nebo přecházejí přímo na manžele, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Peněžité nároky zaměstnavatele smrtí zaměstnance zanikají s výjimkou nároků, o nichž bylo pravomocně rozhodnuto nebo které byly zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznány co do důvodu i výše a nároků na

⁹ Bognárová, V.: Novelizace zákoníku práce v roce 2004, *Právo a zaměstnání*, 4/2004, s. 7.
Bělina, M.: Nad některými aplikačními problémy poslední novel zákoníku práce, *Právo a zaměstnání*, 5/2004, s. 8.

náhradu škody způsobené úmyslně nebo ztrátou předmětů svěřených na písemné potvrzení.

3.1.3. Úřední rozhodnutí

Poslední skupinu právních způsobů skončení pracovního poměru představují rozhodnutí příslušných orgánů. Zákoník práce upravuje právě uvedený způsob skončení pracovního poměru v ustanovení § 48 odst. 3 zákoníku práce, přičemž se jedná o speciální způsoby skončení pracovního poměru, neboť se týkají pouze cizinců nebo osob bez státní příslušnosti.

Rozhodnutími orgánů, na základě kterých dochází ke skončení pracovního poměru jsou:

- vykonatelné rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu na území ČR
- pravomocný rozsudek ukládající trest vyhoštění z území ČR.

Pokud tedy nedošlo ke skončení pracovního poměru cizinců či osob bez státní příslušnosti jiným způsobem, stane se tak dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu, nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění.

Všechny právě uvedené způsoby skončení pracovního poměru představují právní skutečnosti, se kterými právo spojuje určité právně relevantní účinky. Právní vztahy, jejichž prostřednictvím se rovněž realizuje účast občanů v pracovním procesu, které však jsou řízeny zákoníkem práce pouze subsidiárně nebo delegovaně, mohou končit ještě na základě jiných právních skutečností. Vždy se však jedná o právní skutečnosti, tj. jevy právem aprobované, s nimiž právo spojuje určité právní účinky – skončení pracovního poměru. Jiné skutečnosti takto působit nemohou.¹⁰

¹⁰ Galvas, M. a kolektiv: Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2004, str. 291

3.2. Způsoby skončení pracovního poměru

Právní úkony účastníků pracovního poměru směřující k jeho skončení jsou nejdůležitější a v praxi také nejčastější způsoby, na jejichž základě dochází k rozvázání pracovního poměru.

3.2.1. Dvoustranné právní úkony

3.2.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Rozvázání pracovního poměru na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele patří mezi nejjednodušší a současně též nejvíce používaný způsob skončení pracovního poměru. Zákoník práce uvádí rozvázání pracovního poměru dohodou na prvním místě. Z tohoto zařazení vyplývá, že dohoda by měla být preferovaným způsobem rozvázání pracovního poměru.¹¹

Jedná se o všeobecný způsob skončení pracovního poměru, jehož použití zákonem zásadně omezeno není, a to z toho důvodu, že pracovní poměr v tomto případě končí na základě souhlasného projevu vůle obou subjektů pracovního poměru.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru tak představuje jediný dvoustranný projev vůle, jenž vede ke skončení pracovního poměru, a jelikož se jedná o projev souhlasný, shodný a zároveň též svobodný, není zapotřebí upravovat zvláštní pravidla, která by chránila postavení některého ze subjektů pracovního poměru, jelikož lze předpokládat, že skončení pracovního poměru je v zájmu jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Možnost uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru tedy není omezena žádnými zákonem stanovenými důvody. Pro dokreslení charakteru všeobecnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ještě zbývá poznamenat, že dohodou může skončit kterýkoliv druh pracovního poměru (od pracovního poměru na dobu neurčitou, přes pracovní poměr na dobu určitou až po vedlejší pracovní poměr), a to kdykoliv v jeho průběhu, tj. i v případech, kdy by například jednostranné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele vůbec nepřicházelo v úvahu.

¹¹ Součková, M. a kolektiv: Zákoník práce (komentář), C.H.Beck, 4. vydání, Praha 2004, str. 138

Podle judikatury těhotenství zaměstnankyně v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru není důvodem neplatnosti této dohody, a to ani v případě osamělé zaměstnankyně, která o svém těhotenství v té době nevěděla.¹²

Poměrně stručnou zákonnou úpravu dohody o rozvázání pracovního poměru nalezneme v ustanovení § 49 zákoníku práce, jež vymezuje podstatné obsahové náležitosti, které musí tento právní úkon splňovat pod sankcí neplatnosti. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být v písemné formě a musí vždy obsahovat:

- vyjádření vůle obou účastníků rozvázat pracovní poměr dohodou
- den, k němuž má pracovní poměr skončit.

Úmysl ukončit pracovní poměr musí být v dohodě formulován jednoznačně, přičemž samotný návrh na uzavření dohody může podat jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Určí-li navrhovatel lhůtu pro její přijetí, pak je k přijetí třeba, aby se tak stalo v určené lhůtě, není-li určena lhůta k přijetí dohody, pak je třeba ji přijmout bez zbytečného odkladu.

Patrně klíčovou obsahovou náležitostí dohody je určení časového okamžiku, k němuž mají nastat právní účinky dohody, tj. určení okamžiku, ke kterému pracovní poměr skončí. Nejjednodušší bude případ, kdy okamžik skončení pracovního poměru bude určen přesně kalendářním dnem, měsícem nebo rokem. Den, kdy má pracovní poměr na základě dohody skončit, však může být účastníky smluvně určen i jiným časovým způsobem (např. uvedení určité doby) nebo vyjádřen i jinou skutečností než časovým údajem (např. dokončením sjednaných prací, skončením pracovní neschopnosti). Vždy je však třeba vyjádřit tuto dobu způsobem, který nevzbuzuje žádné pochybnosti o dni, který byl sjednán jako den skončení pracovního poměru.¹³ Sjednaným dnem skončení pracovního poměru ve smyslu § 49 odst. 1 zákoníku práce může být den podpisu dohody o rozvázání

¹² Doležilek, J.: Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních, I. Skončení pracovního poměru, II. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru, Linde s.r.o., Praha, 2002, s. 3 (R 4/1986)

¹³ Srov. R 5/1974

pracovního poměru nebo některý ze dnů následujících po uzavření dohody, nikoli ale den předcházející podpisu této dohody.¹⁴

Vedle právě jmenovaných objektivně stanovených náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru rozlišujeme ještě tzv. subjektivně určené podstatné obsahové náležitosti, které musí být za určitých okolností v dohodě obsaženy. Jedná se o důvody rozvázání pracovního poměru, jež musí být v dohodě pod sankcí neplatnosti uvedeny pouze v případě, že zaměstnanec při uzavírání dohody výslovně uvede, že chce, aby v dohodě byly obsaženy důvody ukončení pracovního poměru, což pro něj může být účelné zejména pro uplatnění možných nároků (např. při rozvázání pracovního poměru z důvodů organizačních pro prokazatelnost nároku na odstupné). Uvedení důvodů, které účastníka ke skončení pracovního poměru vedly, tak tedy nejsou podstatnou náležitostí v obecném slova smyslu.

S využitím obecných ustanovení zákoníku práce a odkazů na občanský zákoník můžeme vymezit další obsahové náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru, a to v podobě možnosti sjednat v dohodě podmínky či důvody opravňující účastníky od dohody odstoupit.

Účinnost dohody o rozvázání pracovního poměru může být vázána na splnění sjednaných podmínek především odkládacích. V takovém případě se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou, že pracovní poměr skončí teprve tehdy, nastane-li událost v dohodě jako podmínka pro jeho skončení identifikovaná. Jelikož ale sjednání odkládací podmínky může znamenat značně dlouhou dobu právní nejistoty, kdy právní poměr skončí či zda vůbec skončí, doporučuje se, aby účastníci spojili sjednání odkládací podmínky se sjednáním dne, kdy pracovní poměr skončí nejpozději.

Účastníci si dále mohou sjednat důvody opravňující je k odstoupení od dohody. Zákon ani obecně žádné takové důvody nestanovuje, proto lze od dohody o rozvázání pracovního poměru odstoupit pouze jsou-li takové důvody v konkrétní dohodě výslovně ujednány anebo pro podstatný omyl. Účastník, který jednal v omylu, který druhému účastníku musel být znám, má právo od smlouvy

¹⁴ Doležilek, J.: cit. dílo, s.4, (Rozsudek NS ze dne 15.12.1998, sp.zn.21 Cdo 29/98)

odstoupit, jestliže se omyl týká takové okolnosti, že by bez něho ke smlouvě nedošlo.

Pro dokreslení tématu náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru zbývá ještě doplnit, že dohoda se považuje za uzavřenou, pokud druhý účastník projevil s návrhem souhlas ve lhůtě určené v návrhu, obsahoval-li tento návrh alespoň podstatné náležitosti. Pokud v návrhu lhůta určena není, musí být přijat ihned, popřípadě bez zbytečného odkladu. Přijetí návrhu s výhradami nebo opožděné přijetí je možno považovat za nový návrh.¹⁵

Vedle obsahových náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru jsou neméně důležité i náležitosti formální. Zákoník práce v § 49 odst. 2 stanovuje, že dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně. Proto je možné o dohodě hovořit jako o právním úkonu formálním, a nedodržení předepsané formy činí tento právní úkon neplatným, jak to z tohoto zákonného ustanovení vyplývá.

Závěrem zbývá jen poznamenat, že dle ustanovení § 20 odst. 1 zákoníku práce je pro uzavření dohody písemnou formou dostačující, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí, přičemž projevy účastníků nemusí být na téže listině.

Za poslední formální náležitost dohody o rozvázání pracovního poměru by se mohlo pokládat uložení povinnosti zaměstnavateli jedno vyhotovení dohody vydat zaměstnanci (bez ohledu na skutečnost, zda zaměstnanec o stejnopis dohody požádá či nikoliv), jak to vyplývá z ustanovení § 49 odst. 3 zákoníku práce.

3.2.2. Jednostranné právní úkony

3.2.2.1. Výpověď z pracovního poměru

3.2.2.2. Vymezení pojmu

Výpověď z pracovního poměru je jednostranným právním úkonem, jehož důsledkem je při dodržení stanovených podmínek pro platnost tohoto projevu vůle

¹⁵ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 160

skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Výpověď může učinit kterýkoliv ze subjektů pracovního poměru, tj. zaměstnanec nebo zaměstnavatel, a to zcela nezávisle na vůli subjektu druhého, resp. často přímo proti vůli druhé strany, což je hlavní rozdíl oproti rozvázání pracovního poměru dohodou, která je výrazem shodné vůle obou účastníků. Výpověď je tedy zpravidla důsledkem nesouladu v zájmech účastníků pracovního poměru, často se může velmi citelně dotknout postavení strany, vůči které směřuje, a proto právní úprava stanoví řadu hmotněprávních podmínek, jež musí být naplněny, jinak je výpověď neplatná.

Zákonná ochrana před negativními dopady výpovědi je odlišně koncipována pro zaměstnance i zaměstnavatele, což vyplývá z požadavku důslednější ochrany subjektu ekonomicky slabšího, jímž je právě zaměstnanec. Vedle obecných podmínek platnosti výpovědi vztahujících se na výpověď kterékoliv ze stran, stanoví zákoník práce další zvláštní podmínky platnosti výpovědi pro zaměstnavatele, jež mohou dokonce vyvolat dojem, že skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele je v praxi téměř nemožné. S uvedeným názorem ovšem nelze souhlasit, hlavní překážkou je spíše nedůslednost zaměstnavatele při výkonu některých svých povinností, ale i oprávnění. Současně je však nutno připustit, že způsob právní úpravy rozvázání pracovního poměru výpovědí je poněkud zastaralý a nejbližší vývoj si asi v této oblasti vyžádá některé dílčí změny, zejména ve směru přizpůsobování právní úpravy evropskému standardu.¹⁶

3.2.2.3. Obecné hmotněprávní podmínky platnosti výpovědi

Výpověď z pracovního poměru může učinit jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. K tomu, aby zaměstnanec mohl dát výpověď z pracovního poměru, musí mít způsobilost k právním úkonům v pracovněprávních vztazích ve smyslu § 6 odst. 1 zákoníku práce, jež vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku a zároveň ukončí povinnou školní docházku.

Subjektem oprávněným dát výpověď z pracovního poměru je samozřejmě i zaměstnavatel. V ustanovení § 11 zákoníku práce, pokud jde o jednání

¹⁶ Galvas, M. a kolektiv: Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2004, str. 297

zaměstnavatele jako fyzické a právnické osoby jsou uvedeny odkazy na § 10 a § 20 občanského zákoníku. Právní úkony fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, činí v pracovněprávních vztazích tato osoba, či osoby jí pověřené.

Striktně obligatorní hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi je písemná forma. Bez ohledu na fakt, zda výpověď činí zaměstnanec nebo zaměstnavatel, je zákonem pod sankcí neplatnosti v § 50 odst. 1 zákoníku práce stanoven požadavek písemné formy, jež především představuje jistotu právního postavení účastníků, jakož i případný důkazní prostředek ve sporech o určení neplatnosti výpovědi. Písemná výpověď z pracovního poměru musí obsahovat specifikaci toho subjektu, který výpověď dává a toho, vůči němuž směřuje, musí v něm být jednoznačně obsažen projev vůle ukončit pracovní poměr, a to konkrétně výpovědí. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele musí obsahovat též jednoznačně přesně specifikovaný některý z výpovědních důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce.

Že jde o výpověď z pracovního poměru musí být jednoznačně patrné z obsahu takového právního úkonu, aby nebylo možno ho například zaměnit s návrhem na dohodu o rozvázání pracovního poměru. Není sice nutné, aby byl jako výpověď také označen, neboť rozhodující je obsah právního úkonu, nikoliv jeho formální označení. Existují však i názory, že výpověď je třeba řádně označit, aby bylo zcela zřejmé, jaký právní úkon chce účastník učinit. Jako zdůvodnění takového názoru se uvádí v praxi časté příklady úkonu označeného jako „výpověď dohodou“, který je zcela nesrozumitelný a ve svých důsledcích neplatný.¹⁷

Součástí písemné výpovědi je podpis účastníka, který výpověď dává, pokud není tato písemnost podepsána, není způsobilá mít následky, které jsou spojeny s řádnou výpovědí.¹⁸

Další neméně důležitou podmínkou platnosti výpovědi je její doručení adresátovi, tj. druhému účastníkovi pracovního poměru. Doručení výpovědi má nejen zajistit informovanost druhé strany, ale je důležité především proto, že na okamžik doručení je vázána řada právně relevantních následků (např. se dle doručení

¹⁷ Jouza, L.: Slovník pracovního práva, Polygon, Praha, 1999, s. 88

¹⁸ Součková, M. a kol.: Zákoník práce (komentář), C.H.Beck, Praha 2004, str. 141

určuje běh výpovědních dob apod.). Výpověď je totiž právní úkon sice jednostranný, ale adresný.

Pro doručování výpovědi dané zaměstnancem nestanoví zákoník práce žádný postup. Proto má zaměstnavatel možnost upravit způsob doručování písemností ve vnitřních normách, pokud tak neučiní, bude se zaměstnanec zpravidla řídit obecnými ustanoveními poštovního řádu. V praxi ovšem nejčastěji zaměstnanec výpověď osobně předá svému nadřízenému nebo ji odevzdá v podatelně zaměstnavatele, využije-li doručení poštou, účinky výpovědi pak nastanou až dnem její doručení zaměstnavateli.

Naproti tomu způsob doručování písemností od zaměstnavatele k zaměstnanci je v zákoníku práce upraven výslovně, a to konkrétně v ustanovení § 334 zákoníku práce. Uvedené ustanovení v odst. 1 stanoví, že písemnosti týkající se vzniku a zániku pracovního poměru musí být zaměstnanci doručeny do vlastních rukou. Výpověď doručuje zaměstnavatel zaměstnanci především na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv, kde bude zastížen. Není-li doručení takto možné, může zaměstnavatel použít doručení držitelem poštovní licence, přičemž výpověď zasílá zaměstnanci na jeho poslední známou adresu jako doporučenou zásilku s doručenkou a poznámkou „do vlastních rukou“. Jestliže se zaměstnanec v místě doručení zdržuje, ale nebyl zde zastížen, vyznačí doručovatel uvedenou skutečnost na zásilce, uloží ji na poště nebo u orgánu obce a zaměstnance o tom vhodným způsobem uvědomí. Písemnost je zde uložena po dobu deseti dnů, přičemž počátek doby uložení musí být na zásilce vyznačen a zaměstnavatel má pak možnost si jí v této lhůtě vyzvednout. Pokud tak neučiní, vrátí ji doručovatel zaměstnavateli jako nedoručitelnou. Odmítne-li zaměstnanec zásilku převzít, vyznačí doručovatel tuto skutečnost na zásilce a rovněž ji vrátí zaměstnavateli. Právní účinky doručení výpovědi tedy nastávají samozřejmě v případě, že zaměstnanec zásilku na adrese svého bydliště či v 10 denní lhůtě u držitele poštovní převezme, ale také v případě, že je písemnost zaměstnavateli vrácena jako nedoručitelná a zaměstnanec svým jednáním nebo opomenutím doručení zásilky zmařil. Závěrem zbývá ještě poznamenat, že účelem doručování do vlastních rukou je, aby písemnost obdržel přímo zaměstnanec, a tak převzetí zásilky manželem nebo jiným členem domácnosti, jenž se zaváže, že zaměstnanci

zásilku sám předá, není z hlediska pracovního práva kvalifikovaným způsobem doručení a v důsledku toho by ani nemohly nastat právní účinky zákonem předpokládané.¹⁹

Výpovědní doba je časový úsek, který plyne ode dne účinného projevu vůle účastníků pracovního poměru skončit pracovní poměr výpovědí do okamžiku skončení pracovního poměru.²⁰

Zákoník práce upravuje výpovědní dobu v § 51, kde shodně pro zaměstnavatele i zaměstnance stanoví délku výpovědní doby 2 měsíce, není-li sjednána mezi účastníky pracovního poměru výpovědní doba delší. Evropský výbor pro sociální práva (kontrolní orgán sledující aplikaci Evropské sociální charty) vychází ve své aplikační praxi z předpokladu, že podle čl. 4 odst. 4 Evropské sociální charty je pro zaměstnance s více než patnácti roky praxe vzhledem k Chartě dvouměsíční výpovědní lhůta nepřiměřená, z tohoto důvodu je umožněno, aby na základě jednotlivé smlouvy byla výpovědní doba prodloužena. Mimo toto ustanovení upravuje zákoník práce v § 76 ještě zvláštní výpovědní dobu v délce trvání 15 dní, jež je použitelná pouze při rozvázání vedlejšího pracovního poměru výpovědí.

Výpovědní doba je zákonným důsledkem výpovědi a její existence má zajistit, aby jednostranné rozvázání pracovního poměru neúměrně nepoškodilo druhého účastníka, proto je stanovena kogentně, případně delší trvání dohodou stran, a jednostranným úkonem jednoho účastníka nesmí být modifikována. Na její délku, běh či skončení ani nemá vliv, zda ve výpovědi byla uvedena nebo byla uvedena nesprávně či vůbec, poněvadž časový odklad okamžiku skončení pracovního poměru výpovědí je stanoven přímo zákonem.

Obecná výpovědní doba v délce trvání dvou měsíců počíná běžet od prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, tímto dnem také končí pracovní poměr. Zvláštní patnáctidenní výpovědní doba u vedlejšího pracovního poměru však začíná již dnem, v němž byla výpověď doručena (§ 76). Z uvedeného vyplývá, že zatímco hlavní pracovní poměr končí vždy posledním dnem měsíce posledního měsíce

¹⁹ Srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 6 Cz 35/81

²⁰ Štangová, V., Zachariáš, J.: Nad pracovněprávními vztahy, Orac, Praha 1997, str. 59

trvání výpovědní doby, vedlejší pracovní poměr může skončit kterýkoliv den v měsíci, přičemž stanovení počátku a konce výpovědní doby je nezávislé na tom, zda onen den je dnem pracovním anebo dnem pracovního volna či dokonce svátkem.

Výjimku z tohoto principu zákoník práce stanoví v § 53, kde je upraven zákaz výpovědi v ochranné době, tedy pokud byla dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba uplynula během ní, délka ochranné doby (pracovní neschopnost, výkon vojenského cvičení, uvolnění pro výkon veřejné funkce, těhotenství a mateřská a rodičovská dovolená) se do výpovědní doby nezapočítá a pracovní poměr skončí až uplynutím zbývajících částí ochranné doby, neprohlásí-li zaměstnanec, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

poslední výjimkou z běhu výpovědní lhůty je ustanovení § 63 zákoníku práce týkající se hromadného propouštění; pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance totiž skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Ačkoliv je výpověď jednostranným právním úkonem, kdy zpočátku jen a pouze účastník pracovního poměru disponuje možností při zákonem stanovených podmínkách rozvázat pracovní poměr výpovědí, právní důsledky tohoto právního úkonu, je-li doručen v požadované formě a obsahu, již vznikají automaticky ze zákona, aniž by adresát musel činit jakékoliv úkony vůči podávajícímu, a jsou závazné pro oba účastníky. Od okamžiku doručení výpovědi druhému účastníku je tedy i účastník, který výpověď dává, svým projevem vůle plně vázán a nemůže jej dodatečně měnit ani jednostranně odvolávat. Tato samostatná dispozice s již odeslanou výpovědí je možná pouze v případě, že adresátovi dojde změna či jednostranné odvolání výpovědi s doručením původního projevu vůle.

Po doručení výpovědi připouští zákoník práce její odvolání pouze se souhlasem druhého účastníka, tedy určitou formou dohody mezi stranami o dalším pokračování pracovního poměru, přičemž i když zákoník práce v § 50 odst. 5 předepisuje písemnou formu, nejedná se o ustanovení kogentní a tak postačí

k platnosti tohoto dvoustranného právního úkonu i vyjádření ústní či konkludentní. Výpověď lze odvolat nejpozději do skončení výpovědní doby, po jejím uplynutí totiž vyvolá příslušné právní účinky, tedy skončení pracovního poměru.

Odvolání výpovědi se souhlasem druhé strany znamená, že se zaměstnavatel se zaměstnancem vlastně dohodli, že pracovní poměr pokračuje dál v nezměněné podobě, jako kdyby k podání výpovědi vůbec nedošlo.

Pro výpověď dávanou zaměstnancem zákoník práce kromě výše uvedených hmotněprávních podmínek další obligatorní náležitosti nevyžaduje. V § 50 odst. 3 zákoníku práce je pouze stanoveno, že zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Obdobná limitace zákonnými výpovědními důvody stanovenými pro zaměstnavatele, jak o tom bude pojednáno v následující kapitole, pro zaměstnance neplatí, což ovšem nevylučuje, aby zaměstnanec ve své výpovědi důvod uvedl. Pokud by tedy zaměstnanec důvod do výpovědi uvedl, nebyla by výpověď proto neplatná, a to ani v případě, že by důvod neodpovídal skutečnosti.²¹ Na druhou stranu ustanovení § 50 odst. 4 zákoníku práce vymezující, že důvod výpovědi nelze dodatečně měnit, lze vztáhnout i na výpověď dávanou zaměstnancem, přičemž k obdobnému závěru můžeme dospět i na základě obecných ustanovení zákoníku práce, totiž, že právní úkon je perfektní okamžikem doručení a od tohoto okamžiku je subjekt právního úkonu svým projevem vůle vázán.²²

Závěrem můžeme shrnout, že k platnosti výpovědi dané zaměstnancem zákon vyžaduje splnění obecných náležitostí právního úkonu, písemnou formu, doručení druhému účastníkovi pracovního poměru, přičemž právní účinky výpovědi nastávají uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, jež začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí posledním dnem druhého měsíce. Tímto dnem také pracovní poměr končí.

²¹ Hochman, J., Jouza, L., Kottbauer, A.: *Zákoník práce a související právní předpisy*, Linde, Praha 2002, str. 191

²² Galvas, M. a kolektiv: *Pracovní právo*, Masarykova univerzita, Brno 2004, str. 303

Na rozdíl od výpovědi dané zaměstnancem je výpověď daná zaměstnavatelem projevem vůle podstatně složitějším, poněvadž zákon kromě obecných náležitostí vyžaduje ještě splnění náležitostí zvláštních, jež představují další hmotněprávní podmínky platnosti tohoto právního úkonu. Nejvýznamnější zvláštní náležitostí výpovědi dané zaměstnavatelem je požadavek důvodnosti výpovědi, jak to vyplývá z ustanovení § 50 odst. 2 a § 52 zákoníku práce. Výjimkou je výpověď z vedlejšího pracovního poměru, kde limitace zákonnými výpovědními důvody neplatí.

Zákoník práce striktně stanovuje, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů v zákoně výslovně uvedených. Výpověď daná z jiného důvodu by byla neplatná. Zaměstnavatel musí výpovědní důvod skutkově vymezit a to tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem, jinak by bylo rozvázání pracovního poměru neplatné. Nestáčí tedy uvést pouze příslušné zákonné ustanovení, vždy je třeba alespoň stručně popsat skutečnosti, jež výpovědní důvod zakládají a v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného výpovědního důvodu.

Náležitá konkretizace důvodu skončení pracovního poměru je důležitá proto, aby bylo zřejmé, jaký je skutečný důvod, který vede účastníka k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevít, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude moci být dodatečně měněn.²³ „Dodatečně“ znamená po dání výpovědi a po jejím doručení druhé straně. Dodatečně změnit důvody ve výpovědi již dané, tedy i doručené, za jiné důvody, byť by v době podání výpovědi také existovaly, v žádném případě není možné, a už vůbec ne zaměnit je za důvody, které teprve nastaly po doručení výpovědi. V praxi pak bude konkretizace jednotlivých výpovědních důvodů různá, a to vždy s ohledem na jejich charakter. V některých případech postačí stručné vylíčení skutečností zakládajících zákonný důvod v podstatě shodně s jejich uvedením v zákoníku práce (např. u výpovědního důvodu, který používá zaměstnavatel ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance), jindy bude uvedení výpovědního důvodu vyžadovat bližší skutkovou konkretizaci, aby nemohly vzniknout

²³ Srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp.zn. 21 Cdo 1214/1998

pochybnosti o tom, který výpovědní důvod zaměstnavatel ve výpovědi uplatňuje, jak je tomu například tam, kde je v zákoně v těsné spojitosti obecně formulováno několik výpovědních důvodů (např. při uplatnění důvodu spočívajícího v porušení pracovní kázně, kde je třeba uvést, v čem spočívalo porušení pracovní kázně).

Právě uvedený požadavek konkretizace výpovědních důvodů má mimo jiné dát možnost zaměstnanci účinně se bránit v případě, že tvrzení ve výpovědi nepovažuje za správná či pravdivá.

Skutkové vylíčení důvodů výpovědi pak hodnotí soud, jenž není vázán právní kvalifikací zaměstnavatele, přičemž pro posouzení platnosti výpovědi chybná právní kvalifikace ze strany zaměstnavatele není relevantní. Neplatná bude ovšem taková výpověď, u které nelze ani výkladem zjistit, který výpovědní důvod je v ní uplatňován. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.²⁴

Nakonec zbývá ještě uvést, že společným znakem všech výpovědních důvodů je, že musí existovat v době účinného projevu vůle směřujícího ke skončení pracovního poměru výpovědí, tj. ke dni doručení výpovědi druhé straně.

Jednotlivé výpovědní důvody obsažené v § 52 zákoníku práce lze třídit dle různých hledisek:

1. podle původu výpovědního důvodu:
 - a) výpovědní důvody, které mají původ na straně zaměstnavatele (§ 52 písm. a) až c) zákoníku práce)
 - b) výpovědní důvody, které mají svůj původ na straně zaměstnance (§ 52 písm. d) až g) zákoníku práce).

První a druhá skupina výpovědních důvodů se liší v otázce odstupného. Při výpovědi dávané zaměstnavatelem z tzv. organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c)) a z důvodu dle § 52 písm. d) zákoníku práce mají zaměstnanci nárok na odstupné, dává-li se zaměstnancům výpověď z výpovědních důvodů uvedených

²⁴ Srov. R 29/1997

ve druhé skupině, tj. z důvodů majících svůj původ na straně zaměstnance nárok na odstupné zaměstnanci nemají.

2. podle charakteru výpovědního důvodu:

- a) organizační důvody (§ 52 písm. a) až c))
- b) dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance (§ 52 písm. d))
- c) nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance bez zavinění zaměstnavatele (§ 52 písm. f))
- d) důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo porušení pracovní kázně ze strany zaměstnance (§ 52 písm. g)).

O jednotlivých výpovědních důvodech z hlediska jejich charakteru bude pojednáno v následujícím výkladu.

◆ organizační důvody

Organizační důvody výpovědi spočívají v zásadních okolnostech týkajících se zaměstnavatele. Jedná se o tzv. vnější organizační změny (rušení zaměstnavatele či jeho části nebo přemístění zaměstnavatele či jeho části) a tzv. vnitřní organizační změny (např. změna úkolů zaměstnavatele, změna jeho technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce atd.). Podmínkou výpovědi je, že se v těchto případech stává zaměstnanec nadbytečným.

Organizační důvody jsou vymezeny v zákoníku práce v ustanovení § 50 písm. a) až c). Současná právní úprava nezná výpovědní důvod převodu zaměstnavatele či jeho části k jinému zaměstnavateli, kdy přejímající zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance zaměstnávat podle pracovní smlouvy. Tato úprava byla v rozporu s požadavky směrnice ES č.77/187/ECC o zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků. Nadále je tedy situace řešena tak, že v případě převodu zaměstnavatele nebo jeho části přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na nabyvatele, přičemž převod na jiného zaměstnavatele nemůže být výpovědním důvodem ze strany dosavadního zaměstnavatele, což v praxi znamená, že automaticky dojde pouze ke změně zaměstnavatele, aniž by bylo třeba končit jeden pracovní poměr a navazovat pracovní poměr nový.

Rovněž neexistuje na rozdíl od předchozích úprav zánik zaměstnavatele jako samostatný výpovědní důvod, čímž odpadly diskuse o tom, co dikce zákona míní pojmem zánik zaměstnavatele a pojmem zrušení zaměstnavatele.

Podle ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu organizačních změn. Tyto výpovědní důvody musí existovat v okamžiku, kdy zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď, přičemž není podmínkou, aby již byly realizovány, je však třeba, aby o nich bylo již určeným způsobem rozhodnuto. Toto rozhodnutí o organizačních změnách nemá povahu právního úkonu, jde pouze o skutečnost, která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkon – výpověď z pracovního poměru, sama o sobě není tato skutečnost způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec nemusí být s takovým rozhodnutím předem seznámen, stačí, když se o něm dozví z písemného vyhotovení výpovědi.

Jestliže zaměstnavatel přistupuje k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí z organizačních důvodů, měl by dbát toho, aby jeho pracovní poměr skončil s uplynutím výpovědní doby a nastalou organizační změnou.²⁵

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodu organizačních změn, dojde-li k některé z následujících skutečností:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část

Zrušením zaměstnavatele zaniká zaměstnavatel jako právní subjekt, přičemž na jeho místě žádné nové právní subjekty nevznikají, ruší se celková hospodářská činnost zaměstnavatele a zaměstnavatel tak ztrácí nejen právní, ale i faktickou možnost zaměstnance dále zaměstnávat. Zrušení zaměstnavatele však není právní skutečností, jež má sama o sobě za následek zánik existujících pracovních poměrů, a tak je třeba pracovní poměry skončit dle obecných pravidel o rozvázání pracovního poměru, a to do dne skutečného zrušení zaměstnavatele.

²⁵ Hochman, J., Jouza, L., Kottbauer, A.: Zákoník práce a související právní předpisy, Linde, Praha 2002, str. 171

Zaměstnavateli je dále uložena povinnost splnit všechny své závazky, které vůči zaměstnancům má, dříve než dojde k jeho zrušení. Pokud to není možné, protože zaměstnavatel přestane existovat ještě než své povinnosti splní, určí, který zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele. Provádí-li se současně při zrušení zaměstnavatele jeho likvidace, má tuto povinnost likvidátor.

Výpovědní důvod dle § 52 zákoníku práce je dán i tehdy, ruší-li se část zaměstnavatele, což znamená, že zaměstnavatel jako právnická či fyzická osoba existuje nadále, ale zaniká část organizace v podobě organizační jednotky, útvaru nebo jiné složky organizace, jež vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na předmětu činnosti organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (např. budovy, stroje, nářadí atd.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace.²⁶

b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část

Pokud dochází k přemístění celého zaměstnavatele, je zaměstnavatel většinou schopen nadále zaměstnávat všechny své stávající zaměstnance, nikoliv však v původním, ale jiném místě výkonu práce a pro výpověď v podstatě důvod z jeho strany dán není. Jestliže však zaměstnanec se změnou místa výkonu práce souhlasit nebude a tato změna neodpovídá původní pracovní smlouvě, nemůže jej zaměstnavatel v novém místě, kam byl přemístěn, zaměstnávat. Pokud pak svého zaměstnance nemůže zaměstnávat ani v místě jeho bydliště, je naplněn výpovědní důvod přemístění zaměstnavatele.

V případě přemístění části zaměstnavatele je situace obdobná avšak s tím rozdílem, že výpovědní důvod je naplněn až tehdy, nesouhlasí-li zaměstnanec s výkonem práce v jiném místě, kam byla část zaměstnavatele přemístěna, a zaměstnavatel nemá ani možnost zaměstnávat ho nadále v místě původního výkonu práce, ani v místě bydliště zaměstnance. Je-li v pracovní smlouvě místo

²⁶ Srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. NS 2 Cdon 1053/96

výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, lze podle judikatury za přemístění zaměstnavatele považovat změnu jeho sídla.²⁷

- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách

Výpovědním důvodem dle § 52 písm. c) je nadbytečnost zaměstnance, která je v přímé příčinné souvislosti s právě jmenovanými změnami v organizaci práce zaměstnavatele. Zaměstnancova nadbytečnost je ale dána tehdy, nemá-li zaměstnavatel dále možnost zaměstnance zaměstnávat pracemi podle původní pracovní smlouvy, ale nikoliv z příčiny ze strany zaměstnance, ale z toho důvodu, že zaměstnavatel již nepotřebuje zaměstnancem vykonávané práce.

První podmínkou pro naplnění tohoto výpovědního důvodu je existence pravomocného rozhodnutí zaměstnavatele samotného nebo příslušného orgánu o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem efektivity práce či o jiných organizačních změnách. Takové rozhodnutí nemusí být vydáno ani písemně, ani nemusí být zveřejněno. Nemá povahu právního úkonu, nýbrž jde o skutečnost, která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kdo to právní předpisy stanoví a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu.²⁸

Kumulativně dále musí být naplněna podmínka příčinné souvislosti mezi zaměstnancovou nadbytečností a organizačními změnami zaměstnavatele, přičemž musí jít o vnitřní organizační změny zaměstnavatele, které se ve svých důsledcích dotýkají potřebného počtu zaměstnanců. V případě, že je u zaměstnavatele více zaměstnanců konajících totožný druh práce, přičemž z rozhodnutí o změnách vyplyne nadbytečnost pouze jednoho takového

²⁷ Doležilek, J.: Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. I. Skončení pracovního poměru. II. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru, ASPI Publishing s.r.o., Praha 2002, s.14. (Rozsudek NS ze dne 26.3.2001, sp.zn. 21 Cdo 730/2000)

²⁸ Hochman, J., Jouza, L., Kottbauer, A.: Zákoník práce a související právní předpisy, Linde, Praha 2002, str. 171

zaměstnanec, je na zaměstnavateli samotném, kterého ze zaměstnanců propustí, kritéria výběru zaměstnanec, se kterým má být rozvázán pracovní poměr výpovědí zákon neuvádí. Tudíž ani soud by v případném sporu nemohl přezkoumávat výběr zaměstnanec, ale zaměřil by se pouze na ověření splnění výše uvedených podmínek (zda jde o organizační změny, zda se stal zaměstnanec nadbytečným a zda je dána příčinná souvislost mezi organizačními změnami a nadbytečností) včetně splnění povinnosti nabídnout zaměstnanci jiné místo u zaměstnavatele (R 90/1967). Podle judikatury není podmínkou použití tohoto výpovědního důvodu absolutní snížení počtu zaměstnanců. Zaměstnavateli nezáleží totiž jen na počtu zaměstnanců, ale též na jejich složení z hlediska profesí a kvalifikace.²⁹

Závěrem zbývá jen doplnit, že výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce je neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán.³⁰

◆ zdravotní důvody

Podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Základním výpovědním důvodem rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů je dlouhodobá nezpůsobilost konat dosavadní práci. Je důležité si především uvědomit, že právě časový aspekt zdravotní nezpůsobilosti hraje významnou roli při posuzování, zda tento výpovědní důvod naplněn byl či nikoliv. Při dočasné pracovní neschopnosti je totiž zaměstnanec naopak chráněn

²⁹ Hochman, J.: *Judikatura v pracovním právu*, Linde s.r.o., Praha, 1999, s. 37 (R 57/1968)

³⁰ Srov. R 54/1999

zákazem výpovědi, a tak skutečně jen při pracovní nezpůsobilosti dlouhodobé je možné tohoto výpovědního důvodu využít (jako příklad lze uvést situaci, kdy se zaměstnanec stal plně invalidním). Pro rozlišení, zda se jedná o nezpůsobilost krátkodobou či dlouhodobou, je třeba vycházet z předpisů o nemocenském pojištění zaměstnanců a jejich důchodovém pojištění.

Výpovědní důvod je dán dále tehdy, nesmí-li zaměstnanec konat dosavadní práci pro onemocnění z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí. Nemocemi z povolání rozumíme nemoci, které se vyskytují jako následek určitého povolání, pokud vznikly za podmínek stanoveným právním předpisem, kterým je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se provádí zákon o důchodovém pojištění.³¹

O tom, že zaměstnanec pozbyl způsobilost konat ze zdravotních důvodů dlouhodobě dosavadní práci nebo že ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, je třeba vydat lékařský posudek nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení, přičemž posudek musí existovat již v době doručení výpovědi a musí jednoznačně konstatovat nemožnost dalšího konání prací zaměstnancem. Lékařský posudek nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy je administrativním aktem a byl-li tento akt řádně vydán, nemůže podléhat obsahovému přezkoumání soudem v řízení o neplatnost výpovědi. Soud z tohoto posudku při svém rozhodování vychází; musí se jím tedy řídit i zaměstnavatel.³² Z těchto důvodů nepřichází v úvahu ani přezkoumání posudku znalcem.

Konečně posledním výpovědním důvodem by byla i skutečnost, že zaměstnanec nemůže konat dosavadní práci pro vyčerpání nejvýše přípustné expozice na pracovišti určené závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby.

Ve všech právě uvedených případech určitých zdravotních komplikací zaměstnance ovšem není prioritním řešením výpověď. Zákoník práce ukládá v souladu s § 41 odst. 1 písm. a) zaměstnavateli povinnost převést zaměstnance na jinou práci, event. i na práci jiného druhu než byla sjednána v pracovní smlouvě, a to i bez jeho souhlasu. Teprve v případě, že takovou práci nemá a ani nemůže

³¹ Galvas, M. a kolektiv: Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2004, str. 309

³² Hochman, J.: Pracovní právo v soudní praxi, C.H. Beck, Praha 1994, str. 42

zaměstnanci nabídnout jinou vhodnou práci, může následovat výpověď s použitím některého z výše uvedených zdravotních důvodů.

◆ nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce

Ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce obsahuje skupinu výpovědních důvodů, pro které lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže není způsobilý vykonávat práci sjednané v pracovní smlouvě. Podle tohoto ustanovení může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Prvním výpovědním důvodem je nesplňování předpokladů stanovených právním předpisem pro výkon sjednané práce. Tyto předpoklady musí být vždy vymezeny právním předpisem (za který je nutné považovat i pracovní řád zaměstnavatele), přičemž mají zpravidla obligatorní povahu, tj. že musí být splněny, jinak nemůže pracovní poměr trvat, v opačném případě, jsou-li stanoveny fakultativně, může jejich splnění zaměstnavatel zaměstnanci prominout. Předpoklady pro výkon sjednané práce bývají většinou stanoveny a priori, mohou být ovšem stanoveny i dodatečně, během trvání pracovního poměru.

Pro důvodnost výpovědi není rozhodující, zda zaměstnanec předpoklady nesplňoval již při vzniku pracovního poměru (např. nesložil určitou zkoušku) nebo zda je pozbyl až během pracovního poměru (např. ztratil řidičské oprávnění). To, že zaměstnanec předpoklady nesplňuje, ale na druhou stranu nemusí mít nutně za následek skončení pracovního poměru. Zaměstnavateli vzniká každopádně povinnost zaměstnance těmito pracemi dále nezaměstnávat, což mu však nebrání v možnosti převést dle § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce zaměstnance na jinou práci nejdéle na dobu celkem 30 pracovních dnů v kalendářním roce v případě, že pozbytí předpokladů pro výkon sjednané práce je ze strany zaměstnance pouze dočasné.

Předpoklady jsou vždy stanoveny objektivně, což znamená, že pro použití tohoto výpovědního důvodu je nerozhodné, zda zaměstnanec nesplňuje předpoklady vlastní vinou či bez svého zavinění.

Dalším výpovědním důvodem je fakt, že zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon jeho práce. Na rozdíl od předpokladů nemusí být požadavky stanoveny právním předpisem a zákoník práce dokonce ani nestanoví způsob, jakým by tyto požadavky měly být stanoveny. Vždy však musí jít o požadavky, o kterých může zaměstnavatel prokázat, že je na zaměstnanci požaduje oprávněně, poněvadž by při jejich nedodržení nebyly jeho úkoly splněny tak, jak to potřeby zaměstnavatele vyžadují.³³ Požadavky se mohou týkat fyzických a psychických vlastností zaměstnance, může se jednat v podstatě o jakékoliv skutečnosti, jež mohou ovlivňovat plnění pracovních úkolů (např. požadavky týkající se specifických odborných znalostí, určitého stupně dovednosti či manuální zručnosti apod.). Nesplňování požadavků je třeba vždy posuzovat z hlediska konkrétního pracovního zařazení a v rámci sjednaného druhu práce, přičemž podmínkou pro výpověď není zavinění zaměstnance, naopak výpověď lze dát i v takovém případě, kdy zaměstnanec požadavky nesplňuje z objektivně existujících důvodů. Nikdy však nelze pominout skutečnost, že nesplňování požadavků zavinil sám zaměstnavatel. V takovém případě by výpověď z tohoto důvodu byla nepřipustná (např. kdyby nesplňování požadavků bylo vyvoláno špatnou organizací práce ze strany zaměstnavatele).

Zvláštním případem nesplňování požadavků na řádný výkon sjednané práce je, pokud tento výkon spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích. Aby zaměstnavatel mohl z tohoto důvodu platně rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, musí nejprve zaměstnance písemně vyzvat v době posledních 12 měsíců, aby neuspokojivé pracovní výsledky odstranil a poskytnout mu k tomu přiměřenou lhůtu. Pokud zaměstnanec ani přes výzvu ve stanovené lhůtě nedostatky neodstraní a zaměstnavatel tento stav nezavinil, může dojít ke skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele.

³³ Tröster, P. a kol.: Zákoník práce a předpisy související v aktuálním znění s komentářem, Codex Bohemia s.r.o., Praha 1999, str. 88

◆ porušení pracovní kázně

Poslední skupina výpovědních důvodů je upravena v § 52 odst. 1 písm. g) zákoníku práce, dle kterého zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

V souvislosti s právě uvedenými výpovědními důvody je namístě nejprve vymezit pojem pracovní kázeň. Přestože právní předpisy pojem pracovní kázně přímo nedefinují, zákoník práce v několika ustanoveních tento termín zmiňuje a jeho dodržování stanoví jako jednu ze základních povinností zaměstnance. Výkladem lze dovodit, že pracovní kázeň představuje určité kvalifikované lidské chování spočívající v plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru, přičemž tyto povinnosti jsou zaměstnanci uloženy:

- právními předpisy – zejména zákoníkem práce
- vnitřními předpisy zaměstnavatele - zejména pracovním řádem
- pracovní smlouvou
- závaznými pokyny vedoucích zaměstnanců.

Základním právním předpisem, jež upravuje povinnosti vyplývající z pracovního poměru je samozřejmě zákoník práce. V § 38 stanoví, že ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.

Zaměstnavatel může zaměstnanci uložit další povinnosti vnitřním předpisem v podobě pracovního řádu, vždy však pochopitelně v mezích platné právní úpravy. Účelem pracovního řádu je v podstatě konkretizace a rozvedení zákonných ustanovení dle specifických podmínek zaměstnavatele. V pracovním řádu lze platně stanovit např., kde platí zákaz kouření, jak se kontrolují věci, které zaměstnanci vnášejí nebo odnášejí, jak se dělají osobní prohlídky, kdy je nutné

uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti atd.³⁴ Pracovním řádem ale nemůže být neúměrně rozšiřováno stanovování zaměstnancových povinností nad rámec zákona, v tomto případě by se při nedodržení takových povinností nejednalo o porušení pracovní kázně. Pracovní řád je závazný jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, přičemž zaměstnavatel musí zaměstnanci umožnit se s tímto předpisem seznámit, za což odpovídají příslušní vedoucí zaměstnanci, neboť u vnitřních předpisů neplatí základní právní zásada „neznalost zákona neomlouvá“. V případném sporu by zaměstnavatel musel prokazovat, že zaměstnanci byli s vnitřními předpisy řádně seznámeni.

Jiné povinnosti může zaměstnavatel dohodnout se zaměstnancem též v pracovní smlouvě, která kromě základních práv a povinností obou účastníků (druh práce, místo výkonu práce, den nástupu do práce) může obsahovat i další ujednání, nikdy však nelze, aby se zaměstnanec v pracovní smlouvě předem vzdával svých práv.

Konečně poslední možností stanovení povinností zaměstnanci jsou závazné pokyny vydávané příslušnými vedoucími zaměstnanci. Tyto musí být vždy v souladu s právními předpisy, pracovním řádem i pracovní smlouvou, přičemž zaměstnavatel by měl zajistit a v případě soudního sporu též prokázat, zda mu zaměstnanec porozuměl.

Vzhledem ke skutečnosti, že povinnost dodržovat pracovní kázeň je jednou ze základních povinností každého zaměstnance, může její porušení vést k rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Porušení však musí být vždy zaviněné, byť z nedbalosti, nelze tedy za porušení pracovní kázně považovat například jednání spočívající v tom, že zaměstnanec nesplnil určitý úkol pro nedostatečnou zručnost nebo nesplnil pokyn, který byl vydán v rozporu s právními předpisy³⁵ či situace, kdy je např. zjištěn schodek na svěřených hodnotách (manko), aniž by bylo prokázáno, že zaměstnanec porušil nějakou konkrétní pracovní povinnost.

Zaviněné porušení pracovní kázně může dosahovat různé intenzity, v závislosti na níž by měl i zaměstnavatel volit prostředek postihu a nikoliv ihned přistupovat k rozvázání pracovního poměru výpovědí. Při posuzování míry porušení pracovní

³⁴ Zrutzký, J.: Porušení pracovní kázně, publikováno v Právní rádce č. 5/2000, str. 16

³⁵ Srov. R 80/68

kázně by měl zaměstnavatel přihlídnout především k individuálním ukazatelům, jako např. k osobě zaměstnance, druhu vykonávané práce, hrozící popř. již vzniklé škodě, k míře, intenzitě a způsobu porušení konkrétních povinností apod. V současnosti je zastáván názor, že existují tři intenzity porušení pracovní kázně, jak to vlastně i vyplývá z dikce zákona, a to sice:

1. méně závažné soustavné porušování pracovní kázně
2. závažné porušování pracovní kázně
3. porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.

Z důvodu porušení pracovní kázně může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, které obsahuje skupinu tří výpovědních důvodů.

První výpovědní důvod je konstruován s odkazem na okamžité zrušení pracovního poměru. Zákoník práce totiž poskytuje zaměstnavateli možnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí v případě, že jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr. Podle ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, a to pouze tehdy,

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců,
- b) porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem.

Zákon tedy umožňuje zaměstnavateli volit, zda se zaměstnancem rozváže pracovní poměr okamžitým zrušením pracovního poměru či výpovědí v případě, že ze strany zaměstnance dojde k porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity. Judikaturou bylo nicméně doporučeno jako vhodnější řešení rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. g) zákoníku práce, není-li si zaměstnavatel prokázáním intenzity porušení pracovní kázně zcela jist. V případě soudního sporu se může pak stát, že porušení pracovní kázně se sice prokáže, jenže soud

dospěje k názoru, že v daném případě nejde o porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a že nejsou splněny všechny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru.³⁶

Druhým výpovědním důvodem je závažné porušení pracovní kázně, přičemž klíčovou roli hraje především ona závažnost porušení pracovních povinností, jíž je třeba hodnotit dle míry zavinění zaměstnance, dále se bude též přihlížet k dosavadnímu plnění pracovních povinností a samozřejmě k důsledkům, které porušení pracovní kázně mělo pro zaměstnavatele a jeho činnost. Konkrétně se podle soudní praxe jedná například o déle trvající neomluvenou absenci, výkon práce pro vlastní potřeby v pracovní době, majetkové delikty, slovní nebo fyzické napadení spolupracovníků, nadřízených, zákazníků, nesplnění příkazů nadřízených, požívání alkoholických nápojů v pracovní době atd.³⁷ Závěrem zbývá jen dodat, že zákon nepodmiňuje použití tohoto výpovědního důvodu ani opětovností porušení pracovní kázně, ani požadavkem předchozího písemného upozornění na možnost výpovědi, a tak může zaměstnanec dostat výpověď pro porušení pracovní kázně závažným způsobem bez předchozího varování.

Třetím výpovědním důvodem je soustavné méně závažné porušování pracovní kázně zaměstnancem, jež ovšem může být důvodem pro skončení pracovního poměru pouze v případě, že zaměstnanec byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi. Zákon opět pojem soustavného méně závažného porušování pracovní kázně nedefinuje, a tak nám nezbývá, než čerpat z judikatury, jež vyslovila, že o soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tří porušení pracovní kázně, která dosahuje intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost, jestliže posouzení všech okolností případu odůvodňuje závěr, že pracovník ani v budoucnu nehodlá pracovní kázeň dodržovat.³⁸ Za méně závažné porušení pracovní kázně lze považovat např. nesplnění příkazu, odmítnutí

³⁶ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR, sp. zn. 5 Cz 43/75

³⁷ Zrůtký, J.: Porušení pracovní kázně, publikováno v Právní rádce č. 5/2000, str. 17

³⁸ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČSFR, sp. zn. 6 Cdo 1/92

dechové zkoušky, porušení zákazu kouření, neomluvená absence, nepoužívání osobních ochranných pracovních prostředků apod.³⁹

V souvislosti s rozvazováním pracovního poměru z důvodu porušování pracovní kázně nelze opomenout časové aspekty, kterými je zaměstnavatel vázán.

3.2.2.4. Zákaz výpovědi

Zákoník práce v ustanovení § 53 upravuje případy, kdy zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď, přestože by jinak byla opodstatněná. Pro tento případ je zaveden institut tzv. ochranné doby spojený se zákazem výpovědi. Podstatou tohoto institutu je ochrana zaměstnance, jenž se ocitl v uznané tíživé sociální situaci nebo společensky potřebné situaci, před negativními (zejména ekonomickými) dopady spojenými s jednostranným rozvázáním pracovního poměru. Zaměstnavatel tedy podle ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce nesmí dát zaměstnanci výpověď:

- v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, pokud si tuto neschopnost úmyslně nevyvolal nebo nezpůsobil v opilosti
- v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od povolení lázeňského léčení až do dne jejich ukončení, při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování
- při povolání ke službě v ozbrojených silách ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz nebo byla uveřejněna vyhláška obsahující hromadný povolávací rozkaz nebo byla uveřejněna vyhláška obsahující hromadný povolávací rozkaz, až do uplynutí dvou týdnů po jeho propuštění z takové služby; to platí obdobně v případě civilní služby
- v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce

³⁹ Zrutzký, J.: Porušení pracovní kázně, publikováno v Právní rádce č. 5/2000, str. 17

- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou
- v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Podmínky zákazu výpovědi se samozřejmě vztahují pouze na zaměstnavatele, zaměstnanec může dát výpověď kdykoliv, tzn. i v případech, kdy by byl jinak chráněn ustanoveními zákoníku práce o zákazu výpovědi.

Důležité je si také uvědomit, že jsou-li objektivně naplněny důvody, které vyvolávají zákaz výpovědi, se zaměstnancem v žádném případě nemůže být rozvázán pracovní poměr výpovědí, bez ohledu na fakt, zda je zaměstnavateli důvod zákazu výpovědi znám či nikoliv. Výpověď daná zaměstnanci v ochranné době by byla každopádně neplatná. Přičemž dle judikatury je pro zákaz výpovědi rozhodující stav, který tu je v době, kdy byla výpověď dána, tedy kdy byla výpověď doručena druhému účastníku. Rozhodující dobou je např. den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je neschopen vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání, nebo den, kdy byl zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce.⁴⁰ Z tohoto hlediska není významná skutečnost, že lékař dodatečně se zpětnou platností uznal zaměstnance práce neschopným dřívějším dnem (podle § 3 odst. 1 vyhlášky č. 31/1993 Sb.), shodným se dnem doručení výpovědi.⁴¹ Zákaz výpovědi pak platí po celou dobu vymezenou v § 53 odst. 1 zákoníku práce.

Pro zaměstnavatele je podstatné to, že i když dá zaměstnanci výpověď, protože nevěděl, že se zaměstnanec nachází v situaci, na niž se vztahuje zákaz výpovědi, protože mu to zaměstnanec neoznámil, je taková výpověď neplatná. Zákoník práce neobsahuje ustanovení, že je zaměstnanec chráněn zákazem teprve tehdy, až svou situaci nahlásí zaměstnavateli, i když by to bylo logické a správné řešení.

⁴⁰ Tröster, P. a kol.: Zákoník práce a předpisy související v aktuálním znění, Codex Bohemia s.r.o., Praha 1998, str. 92

⁴¹ Doležilek, J.: cit.dílo, s. 49. (R 4/2002)

Pokud ovšem okolnost, s níž zákoník práce spojuje zákaz výpovědi, nastane až po doručení výpovědi zaměstnanci, nemá to již vliv na platnost výpovědi, ale pouze na plynutí, resp. stavení výpovědní doby. Jestliže tedy byla zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení doby ochranné. Zaměstnanec však může prohlásit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (§ 53 odst. 2 zákoníku práce), a tak pracovní poměr skončí řádným uplynutím výpovědní doby, jako by nebyl její běh během ochranné doby zastaven.

Zákaz výpovědi v ochranné době není bezvýjimečný, neboť by pro zaměstnavatele představoval v určitých případech neúměrné zatížení či dokonce nemožnost objektivní situaci řešit. Pro tento případ upravuje zákoník práce v § 54 možnosti, kdy přes existující ochrannou dobu zákaz výpovědi neplatí. Zákaz výpovědi se pak nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

- pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b)
- z důvodů, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 52 písm. g) zákoníku práce) – výpověď lze dát ve všech případech s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna mateřskou dovolenou čerpat; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou)
- pro jiné porušení pracovní kázně (§ 52 1 písm. f)), pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni anebo zaměstnance, kteří trvale pečují o dítě mladší tři roky

Zákaz výpovědi se rovněž nevztahuje na výpověď z vedlejšího pracovního poměru, kdy právní úprava naopak vytváří podmínky pro jeho snadné a rychlé rozvázání, a to jak možností zaměstnance i zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu, tak stanovením kratší

výpovědní doby v délce trvání patnácti dnů počínající dnem, kdy byla výpověď druhému účastníkovi pracovního poměru doručena.

3.2.2.5. Účast odborového orgánu na výpovědi

Listina základních práv a svobod zakotvuje v čl. 27 právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Zaměstnanci toto právo mohou realizovat zakládáním odborových organizací, jakožto dobrovolných zájmových sdružení vznikajících nezávisle na státu, do jejichž činnosti lze zasahovat pouze na základě zákona z důvodu nezbytné ochrany bezpečnosti státu, veřejného pořádku či práv a svobod druhých. Samotní zaměstnavatelé nemohou činnost odborových organizací nikterak ovlivňovat a rovněž nesmí omezovat jejich počet nebo některé z nich v podniku zvýhodňovat.

Participace odborové organizace při rozvazování pracovního poměru výpovědí se realizuje formou tzv. projednání, kdy zákoník práce ukládá v § 61 odst. 1 zaměstnavateli povinnost všechny výpovědi nebo okamžité zrušení pracovního poměru předem projednat s příslušným odborovým orgánem. S nesplněním této povinnosti nebo s negativním výsledkem projednání však není spojena neplatnost činěného právního úkonu, a tak projednání výpovědi s odborových orgánem nelze považovat za hmotněprávní podmínku platnosti výpovědi.

Jinak je ovšem upravena situace, kdy má být rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem, jenž je členem odborového orgánu oprávněným spolurozhodovat se zaměstnavatelem. Této skupině zaměstnanců je v době jejich funkčního období a dále v době jednoho roku po jeho skončení poskytována zvláštní ochrana v podobě povinnosti zaměstnavatele požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru. Uvedený institut má zajistit zaměstnancům – odborovým funkcionářům, aby nebyli neoprávněně postihováni za svoji činnost v rámci odborové organizace. Předchozí souhlas může být dle § 61 odst. 2 zákoníku práce udělen:

- aktivním jednáním odborového orgánu, který souhlas výslovně udělí či
- pasivním jednáním odborového orgánu, kdy se uplatní nevyvratitelná právní domněnka, že souhlas byl udělen, jestliže příslušný odborový orgán písemně

neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas ve lhůtě 15 dnů ode dne, kdy byl o něj zaměstnavatelem požádán.

V ustanovení § 61 odst. 3 zákoníku práce je stanoveno časové omezení možnosti použít udělený předchozí souhlas odborového orgánu k rozvázání pracovního poměru, které má zajistit, aby zaměstnavatel nemohl souhlasu zneužívat. Zákon stanoví, že zaměstnavatel může použít souhlasu jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení, pokud tak neučiní, musí po uplynutí této lhůty žádat odborový orgán o udělení opětovné.

Pokud odborový orgán souhlas k výpovědi či okamžitému zrušení odmítne, je výpověď resp. okamžité zrušení neplatné, a to i když jsou splněny ostatní hmotně právní podmínky stanovené pro tyto projevy vůle. Při případném soudním sporu o neplatnost výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru však může soud dospět k závěru, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával a shledat výpověď platnou i bez předchozího souhlasu odborového orgánu.

3.2.2.6. Hromadné propouštění

Institut hromadného propouštění byl do zákoníku práce vložen zákonem č. 155/2000 Sb. jako implementace směrnice Rady EU č. 75/129/EEC ze dne 17. února 1975, o sblížení právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost (ve znění směrnice č. 92/56/EEC). Ačkoliv hromadné propouštění představuje nový institut, nejedná se o novou právní skutečnost, jež by vedla ke skončení pracovního poměru. Jde v podstatě pouze o úpravu procedurálního postupu zaměstnavatele v případě, že rozvazuje pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce v krátkém časovém horizontu s více zaměstnanci.

Problematika hromadného propouštění je upravena v § 62 až 64 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení se hromadným propouštěním rozumí skončení pracovním poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 62 odst. 1 písm. a) až c) nejméně:

- a) deseti zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, nebo
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- c) 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Skončí-li za stejných podmínek pracovní poměr alespoň pět 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 dohodou. Toho ustanovení má zřejmě zamezit zaměstnavateli, aby se vyhnul důsledkům hromadného propouštění tak, že by rozvazoval pracovní poměry dohodou.⁴²

Shrneme-li dosud uvedená fakta, rozumíme pod pojmem hromadného propouštění skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn z podnětu zaměstnavatele s větším počtem zaměstnanců ve stanoveném období. Ke zmírnění nepříznivých důsledků hromadného propouštění stanoví zákoník práce v souladu se směrnicemi řadu povinností zaměstnavatele, zejména upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců (odborové orgány a rady zaměstnanců), jakož i příslušnými úřady práce. Pro případ, že u zaměstnavatele nepůsobí příslušný odborový orgán ani rada zaměstnanců, stanoví § 62 odst. 2 zákoníku práce povinnost zaměstnavatele plnit všechny tyto povinnosti vůči každému jednotlivému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

Zákoník práce upravuje přesné kroky, které musí zaměstnavatel učinit předtím, než přikročí k hromadnému rozvázání pracovních poměrů. Nejprve je zaměstnavatel povinen včas, nejpozději však 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům, o svém záměru písemně informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců a projednat s nimi opatření směřující k předejití, omezení či zmírnění nepříznivých důsledků hromadného propouštění pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na

⁴² Galvas, M. a kolektiv: Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2004, str. 321

jiných pracovištím zaměstnavatele. Cílem těchto jednání je především dosažení vzájemné shody.

Vedle toho je zaměstnavatel rovněž povinen o svém záměru uskutečnit hromadné propouštění podrobně informovat příslušný úřad práce. Obsahem této informační povinnosti dle § 62 odst. 4, 5 zákoníku práce jsou následující otázky:

- opatření směřující k predejití či omezení hromadného propouštění, zejména o důvodech těchto opatření,
- celkový počet zaměstnanců,
- počet a struktura zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat,
- období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění,
- navržená hlediska pro výběr propouštěných zaměstnanců,
- zahájení jednání s příslušným odborovým orgánem nebo radou zaměstnanců.

Po rozhodnutí ve věci rozvázání pracovních poměrů je zaměstnavatel povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí a o výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem. Předmětem zprávy musí být kromě sdělení, jaké rozhodnutí v těchto věcech zaměstnavatel přijal, ještě informace o celkovém počtu zaměstnanců a o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Kopii této zprávy musí zaměstnavatel opět doručit příslušnému odborovému orgánu, který má právo se samostatně ke zprávě vyjádřit a vyjádření rovněž zaslat úřadu práce. Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen písemnou zprávu příslušnému úřadu práce „prokazatelně doručit“ a příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců „doručit“. V obou případech ale bude muset zaměstnavatel povinnost prokázat, že zákonnou povinnost splnil a že je doručení prokazatelné.⁴³

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení jmenované písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení

⁴³ Štangová, V.: Institut hromadného propouštění v českém právu, Právo a zaměstnání, 4/2002, s. 4

pracovního poměru netrvá. To neplatí, byl-li na zaměstnavatele prohlášen konkurs nebo povoleno vyrovnání (ustanovení § 62 odst.5 zákoníku práce).

Nově zavedená úprava představuje sjednocení a zprůhlednění procedury hromadného propouštění, a to v souladu s výše zmíněnými směrnici Evropských společenství.

3.2.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je další možností rozvázání pracovního poměru, představuje však mimořádný způsob skončení pracovního poměru, neboť s sebou nese velmi závažné důsledky, jež nastávají okamžitě, což pro subjekt pracovního poměru, vůči němuž tento právní úkon směřuje, znamená podstatný a neočekávaný zásah do jeho původního právního postavení.

3.2.3.1. Vymezení pojmu a hmotněprávní podmínky

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon, na jehož základě končí pracovní poměr bez ohledu na vůli subjektu, vůči němuž okamžitě zrušení směřuje. Okamžitě zrušit pracovní poměr může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, přičemž pracovní poměr končí ihned v přímé vazbě na doručení projevu vůle.

Jelikož je okamžité zrušení pracovního poměru významným zásahem do pracovního poměru, zákoník práce stanoví řadu podmínek, jež musí být při použití tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru splněny. Hmotněprávní podmínky platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru lze rozdělit do dvou skupin:

- obecné hmotněprávní podmínky, které jsou stanoveny pro okamžité zrušení pracovního poměru bez ohledu na to, zda je činí zaměstnanec či zaměstnavatel,
- zvláštní hmotněprávní podmínky, které jsou speciálně stanoveny pro případ okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance a zvláště ze strany zaměstnavatele.

Obecné podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru rozpracuji v této kapitole, o zvláštních pak pojednám v následujících sub-kapitolách týkajících se okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance a zaměstnavatele.

Důležitou hmotněprávní podmínkou platnosti okamžitého zrušení je existence náležitého důvodu stanoveného zákoníkem práce. Na rozdíl od výpovědi je důvodnost okamžitého zrušení obligatorní náležitostí jak při rozvazování pracovního poměru zaměstnavatelem, tak zaměstnancem. Zákoník práce taxativně vymezuje důvody, které mohou vést k okamžitému zrušení pracovního poměru, přičemž tento musí být uveden v písemném projevu vůle a musí být skutkově vymezen a konkretizován tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem (§ 55, 56 zákoníku práce) a dodatečně nemůže být ani měněn. Účastníci tuto povinnost musí dodržet a nemohou smluvně vyloučit či změnit důvody pro okamžité zrušení, neboť se jedná o právní úpravu kogentní.

Okamžité zrušení pracovního poměru musí mít dále samozřejmě veškeré obecné náležitosti platného právního úkonu a pod sankcí neplatnosti musí být učiněno v písemné formě.

Poslední obecnou hmotněprávní podmínkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je jeho řádné doručení druhému účastníku pracovního poměru. Otázka doručení je u rozvazování pracovního poměru okamžitým zrušením o to důležitější, že teprve okamžikem doručení se právní úkon stává perfektní a na tento okamžik jsou rovněž bezprostředně vázány právní účinky v podobě skončení pracovního poměru. Režim doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci a zaměstnancem zaměstnavateli se řídí ustanoveními uvedenými v hlavě XIV zákoníku práce, způsob doručování písemného projevu zaměstnancem zaměstnavateli není v zákoníku práce zvláště upraven.

Vzhledem k tomu, že doručením okamžitého zrušení pracovní poměr tímto okamžikem končí, není možné okamžité zrušení pracovního poměru na rozdíl od možnosti odvolání doručené výpovědi, platně odvolat – vzít zpět. V soudní praxi jsou k této problematice různé právní názory, které se postupem doby měnily.

V rozhodnutí publikovaném ve Sborníku III, Sborníku soudních rozhodnutí je uvedeno, že účastník, který okamžitě zrušil pracovní poměr, může od něj ustoupit, jestliže mu druhý účastník oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Tento názor je v současné době považován za překonaný.⁴⁴

Okamžik skončení pracovního poměru se liší u výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru. V obou případech se jedná o jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru a oba tyto právní úkony jsou platné dnem doručení druhé straně. Okamžik skončení pracovního poměru u výpovědi ale nenastává tímto doručením, nýbrž se odkládá až po uplynutí výpovědní doby. Zatímco účinnost okamžitého zrušení pracovního poměru nastává jeho doručením druhé straně, účinnost výpovědi z pracovního poměru nastává až uplynutím výpovědní doby.

Během výpovědní doby pracovní poměr dále trvá a zákoník práce v § 50 odst. 5 zákoníku práce výslovně umožňuje doručenou výpověď se souhlasem druhé strany odvolat. Pro okamžité zrušení pracovního poměru zákoník práce podobné ustanovení nemá a ani analogie zde není na místě.

Zaměstnanec pak má možnost postupem podle § 72 zákoníku práce ve stanovené lhůtě uplatnit u soudu neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Teprve pravomocné rozhodnutí soudu o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru bude mít za následek pokračování pracovního poměru, který v tomto případě nikdy neskončil, neboť rozhodnutím soudu se deklaruje, že okamžité zrušení pracovního poměru, je od počátku neplatné a nemohlo tudíž způsobit ukončení pracovního poměru.⁴⁵

V rozsudku Nejvyššího soudu 2 Cdon 1155/96 se uvádí, že okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno druhému účastníku, nemůže být tím, kdo jej učinil, dodatečně odvoláno (zrušeno). Své účinky, spočívající ve skončení pracovního poměru, pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo platně určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné.

⁴⁴ Jakubka, J.: Zákoník práce : chyby a problémy, 3. rozšířené vydání, Praha, Grada Publishing, 2001, s. 116

⁴⁵ Galvas, M.: Malá poznámka k problému tzv. „zpětvzetí“ okamžitého zrušení pracovního poměru, Právo a zaměstnání, 5/1998, s. 7-8.

Okamžité zrušení pracovního poměru může pozbýt právní účinky také na základě dohody o sporných nárocích uzavřené podle § 259 zákoníku práce (zrušený zákon 65/1965 Sb.) v průběhu řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru u soudu, v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr trval a že bude trvat i nadále. K možnosti uzavřít dohodu o sporných nárocích pouze v průběhu soudního řízení o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru existuje i odlišný názor, podle něhož šlo tuto dohodu podle § 259 zákoníku práce uzavřít i mimo soudní řízení. K této dohodě by však mohlo dojít, dokud neuplyne lhůta k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru uvedená v § 72 zákoníku práce, neboť po uplynutí této prekluzivní lhůty již účastník, který zrušil okamžitě pracovní poměr, nebude mít zájem na uzavření dohody, protože právo prekludovalo.⁴⁶

3.2.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem je oproti kusé úpravě výpovědi dané zaměstnancem, rozpracována podrobněji, především stanoví taxativní důvody, kdy zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr. Tato úprava má mimo jiné poskytnout ochranu zaměstnavatelům před nekontrolovatelnými, nepředvídatelnými a neodůvodněnými odchody zaměstnanců, jenž by mohli zaměstnavateli působit značné obtíže, zejména v případě, že by se jednalo o větší počet zaměstnanců.

Podle ustanovení § 56 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže:

- a) podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevedl v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou pro něho vhodnou práci
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti.

⁴⁶ Králík, M.: K možnosti odvolání právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru, *Právo a zaměstnání*, 5/1998, s. 4.

První případ umožňuje zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu ochrany svého zdraví. Uvedená úprava do jisté míry koresponduje s ustanovením § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, které stanoví povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance ze zdravotních důvodů na jinou práci, nicméně už dále neupravuje dobu, do kdy to musí zaměstnavatel udělat. To činí právě ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, kde je povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci limitována dobou 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku. Pokud zaměstnavatel této své povinnosti nedostojí a ve zmiňované lhůtě zaměstnance na jinou práci nepřevéde, má zaměstnanec možnost okamžitě zrušit pracovní poměr.

Existence zdravotních důvodů musí být samozřejmě kvalifikovaným způsobem prokázána, a proto zákoník práce požaduje odborné vyjádření v podobě lékařského posudku, který musí jednoznačně konstatovat nemožnost dalšího konání prací zaměstnancem. Pouhé doporučení lékaře by tedy nebylo dostačující.

Druhým případem okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je situace, kdy zaměstnavatel neplní jednu ze svých základních povinností uložených mu zákoníkem práce, a to sice vyplácení odměny za vykonanou práci. Okamžité zrušení pak představuje jakousi sankci pro zaměstnavatele za neplnění svých povinností.

V této souvislosti je nutné objasnit a uvědomit si časové aspekty uvedené problematiky. Podle § 10 zák. č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a § 16 zák. č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech je mzda splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním období. Teprve po uplynutí doby splatnosti mzdy začíná běžet výše uvedená 15-ti denní lhůta a důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru vzniká teprve marným uplynutím této lhůty, nikoliv dříve.

V literatuře se objevuje názor, že tento důvod okamžitého zrušení pracovního poměru je dán, nebyla-li vyplacena mzda či náhrada mzdy buď vůbec nebo

nebyla-li vyplacena jejich podstatná část.⁴⁷ Není dán, pokud by šlo o nevyplacení pouze nepatrné části mzdy. Domnívám se, že v souladu se základními zásadami je názor judikatury, že důvodem k okamžitému zrušení je „i nevyplacení části mzdy“.⁴⁸

Zákoník práce dále stanoví časové omezení možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Podle § 59 může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Zákon opět konstruuje systém lhůty subjektivní a objektivní, přičemž charakterem se jedná o lhůty prekluzivní, což znamená, že jejich marným uplynutím zaniká právo zaměstnance pracovní poměr okamžitě zrušit.

3.2.3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Podle ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr pouze z těchto důvodů:

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců
- b) porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem.

Prvním důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru je skutečnost, že byl zaměstnanec pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin a byl mu uložen nepodmíněný trest odnětí svobody na dobu delší než jeden rok. Všechny pojmové znaky tohoto důvodu musí být splněny kumulativně – tedy musí se jednat o spáchání úmyslného trestného činu, z důvodu spáchání trestného činu z nedbalosti není možné se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. Dále zaměstnanci musí být uložen nepodmíněný trest odnětí svobody delší než jeden rok, tedy

⁴⁷ Tomandlová, L. a kol.: Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem, Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2001, s. 114.

⁴⁸ Doležilek, J.: cit. dílo, s. 62

nikoliv podmíněný trest odnětí svobody či nepodmíněný trest kratšího trvání a konečně odsuzující rozsudek musí nabýt právní moci, aby bylo možno z tohoto důvodu okamžitě zrušit pracovní poměr.

Současně je v § 55 odst. 1 písm. a) upraven i druhý důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, jímž je skutečnost, že zaměstnanec byl odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Pro použití tohoto důvodu platí shodně požadavek kumulativního naplnění všech pojmových znaků, jak již bylo uvedeno v předcházejícím odstavci (tedy úmyslnost trestného činu, odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na určitou dobu a pravomocnost rozsudku), přičemž se ale dále vyžaduje, aby byl trestný čin spáchán ve speciální vazbě na plnění pracovních úkolů.

Posledním důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je, že zaměstnanec porušil pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem. Jak jsem již uvedl v souvislosti s výpovědí pro porušení pracovní kázně, právní předpisy pojem pracovní kázně nikde nedefinují, ačkoliv se s ním v řadě ustanovení zákoníku práce můžeme setkat. Definice tohoto pojmu by ale byla velice obtížná, ne-li nemožná, protože při posuzování, zda se jedná o zvláště hrubé porušení pracovní kázně či nikoliv se vždy musí vycházet z konkrétní situace na pracovišti, přihlížet k následkům, které takové porušení pracovní kázně vyvolalo eventuelně mohlo vyvolat. Jisté je, že porušení pracovní kázně jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru musí mít vysokou míru intenzity⁴⁹ a zaměstnavatel by k tomuto kroku měl přistoupit pouze ve výjimečných případech, kdy si je zcela jist prokázáním zmiňované intenzity porušení pracovní kázně.⁵⁰

Obdobně jako u okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem stanoví zákoník práce pro případ okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem určitá časová omezení. Podle ustanovení § 58 odst. 2 zákoníku práce lze totiž pracovní poměr okamžitě zrušit pouze do dvou měsíců ode dne,

⁴⁹ Galvas, M. a kolektiv: Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2002, str. 245

⁵⁰ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR, sp. zn. 5 Cz 43/75

kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy důvod nastal. Stanovení lhůt (subjektivní a objektivní) vystihuje mimořádnost tohoto způsobu skončení pracovního poměru a je žádoucí jak z hlediska závažného zásahu do původního pracovněprávního postavení zaměstnance, tak z hlediska krátké doby, která by měla uplynout mezi vznikem důvodu a jeho použitím. Jestliže se zaměstnanec dopustil zvlášť hrubého porušení pracovní kázně v cizině, lze okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do dvou měsíců po jeho návratu domů (jednoroční lhůta i v tomto případě zůstává zachována). Pokud se v průběhu lhůty dvou měsíců stane chování zaměstnance, které je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, předmětem vyšetřování jiného orgánu, lze okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do dvou měsíců poté, kdy se zaměstnavatel o výsledku tohoto vyšetřování dověděl.

Konečně je třeba zdůraznit, že výše uvedené lhůty jsou lhůtami hmotněprávními a prekluzivními, což znamená, že celý právní úkon musí být v uvedené lhůtě uskutečněn (vč. doručení adresátovi), jinak marným uplynutím této lhůty zaměstnavateli zaniká v konkrétním případě právo okamžitě zrušit pracovní poměr.

Zákoník práce uzavírá problematiku okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ustanovením § 55 odst. 2, kde vyslovuje zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru pro některé skupiny pracovníků. Jedná se o:

- těhotnou zaměstnankyni a
- zaměstnankyni nebo zaměstnance, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Závěrem zbývá ještě doplnit, že zákoník práce stanoví v § 61 povinnost zaměstnavatele projednat okamžité zrušení pracovního poměru s příslušným odborovým orgánem nebo si vyžádat předchozí souhlas příslušného odborového orgánu stejným způsobem, jako je tomu při rozvázání pracovního poměru výpovědí.

3.2.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru. Jedná se spíše o zvláštní způsob skončení pracovního poměru, který je možný jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.

Účastníci pracovního poměru si mohou v pracovní smlouvě sjednat zkušební dobu, jež činí, nebyla-li dohodnuta zkušební doba kratší, tři měsíce (v souladu s § 35 zákoníku práce) a musí být sjednána písemně. Účelem zkušební doby je umožnit účastníkům pracovního poměru v praxi si ověřit, zda sjednaný pracovní poměr naplňuje jejich představy (ze strany zaměstnance to bude zejména skutečnost, zda mu vyhovuje druh sjednané práce a ostatní pracovní podmínky, ze strany zaměstnavatele pak naopak to, zda způsob výkonu práce zaměstnancem odpovídá představám zaměstnavatele).

Zkušební doba je platně sjednána, pokud byla sjednána v pracovní smlouvě, tj. právním úkonu, kterým se pracovní poměr zakládá ve smyslu § 36 zákoníku práce, který stanoví, že pracovní poměr na základě pracovní smlouvy vzniká dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Zkušební doba nemůže být sjednána později, než vznikl pracovní poměr.⁵¹ Není možné sjednat zkušební dobu dodatečně po vzniku pracovního poměru. Tedy nejen dodatečně písemnou změnou písemně uzavřené pracovní smlouvy, ale ani v případě, že teprve po té, kdy zaměstnanec začne pracovat, aniž je uzavřena písemná pracovní smlouva, tedy vlastně na základě ústně uzavřené smlouvy se dodatečně vyhotovuje písemná pracovní smlouva.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době představuje oproti ostatním jednostranným právním úkonům směřujícím k rozvázání pracovního poměru způsob poměrně jednoduchý, oprostěný od přísných formálních náležitostí, jenž má umožnit účastníkům naplnit účel zkušební doby na úkor stability pracovního poměru. Zrušit pracovní poměr může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, a to z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu. Ačkoliv zákoník práce v § 66

⁵¹ Hochman, J.: *Judikatura v pracovním právu*, Linde s.r.o., Praha, 1999, s.18 (R 6/1984)

předepisuje pro tento úkon písemnou formu, nespojuje s jejím nedodržení neplatnost takového úkonu. Účastníci tedy mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době i ústně, měli by však uvážit riziko důkazní nouze, do které by se mohli dostat v případě soudního sporu.

Podle ustanovení § 66 odst. 2 zákoníku práce má být písemné oznámení o zrušení pracovního poměru doručeno druhé straně zpravidla alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. I když v právní úpravě není jednoznačně zakotveno, že v právním úkonu musí být vyjádřen i den, k němuž pracovní poměr ve zkušební době skončí, lze z právě uvedeného ustanovení dovodit, že den by měl být specifikován, což vyplývá zejména z požadavku doručení tohoto zrušovacího projevu vůle tři dny před skončením pracovního poměru. Co se týče stanovené lhůty, jedná se pouze o lhůtu pořádkovou, takže její případné nedodržení nezpůsobuje neplatnost právního úkonu. Na druhou stranu výše zmiňované doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru je hmotněprávní podmínkou platnosti pro tento projev vůle, což vyplývá z jeho samotné povahy. Jakožto jednostranný a adresný právní úkon se totiž stává perfektním až v okamžiku doručení druhé straně, jež musí proběhnout přímo v rámci zkušební doby, neboť i právní účinky tohoto úkonu mohou nastat jen za jejího trvání.

Není možné uvést v oznámení učiněném během zkušební doby jako den skončení pracovního poměru den následující po uplynutí zkušební doby – v tom případě, pokud by to tak uvedeno bylo, pracovní poměr by skončil posledním dnem zkušební doby. Je-li v oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době uveden jako den skončení pracovního poměru den, který by předcházel doručení oznámení druhé straně, je dnem skončení pracovního poměru den doručení oznámení. Také není-li v oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době uveden den skončení pracovního poměru, je jím den doručení tohoto oznámení druhé straně.

Zrušit pracovní poměr ve zkušební době je možné i v případech, kdy je zaměstnanec jinak chráněn před výpovědí ze strany zaměstnavatele zákazem

výpovědi v ochranné době, tj. když je dočasně práce neschopný, žena na mateřské dovolené atd.

Závěrem zbývá ještě doplnit, že pro časové vymezení rámce zkušební doby a také možnosti v této době pracovní poměr zrušit je důležité ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Ačkoli zákon výslovně o odstoupení od pracovní smlouvy v důsledku omylu jako o způsobu skončení pracovního poměru nehovoří, mohlo by se na základě platné judikatury ve výjimečných a ryze specifických případech k takovému skončení pracovního poměru, který by byl důsledkem právního úkonu jednoho z účastníků, dojít. Pokud jde o zmíněnou judikaturu, mám zde na mysli rozhodnutí Vrchního soudu v Praze e.č. 4765 ze dne 10.5.1994 vydaný Vrchním soudem v návaznosti na rozhodnutí R 27/80 s./90. Podle prvního citovaného rozhodnutí „důsledky omylu v pracovněprávních vztazích upravuje ustanovení § 245 odst. 3 zákona 65/1965 Sb., a to jak ve vztahu ke smlouvám (dohodám), tak i ohledně jednostranných právních úkonů (argumentum per analogiam legis). Uvedené ustanovení dává možnost účastníku pracovněprávního vztahu, který jednal v omylu, který druhému účastníku musel být znám, od smlouvy (od právního úkonu) odstoupit, jestliže se omyl týká takové okolnosti, že by bez něho ke smlouvě (k právnímu úkonu) nedošlo.“ Třebaže citovaný judikát se konkrétně problematikou omylu při uzavírání, potažmo skončení pracovního poměru netýká, lze zobecnění v něm uvedené aplikovat i na tuto problematiku. Smlouva je dohodou ve smyslu ust. § 245 zákona 65/1965 Sb., odstoupení od smlouvy je jednostranný právní úkon účastníka smlouvy adresovaný druhému účastníku, kterým se smlouva zrušuje, přičemž odstoupit lze jen od platné smlouvy, neplatná totiž již od počátku nemá žádné právní účinky, tudíž je nemůže v důsledku odstoupení pozbýt.

Zákoník práce zakotvuje možnost odstoupit od pracovní smlouvy v § 36 odst. 2 zákoníku práce, a to tehdy, jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí

zaměstnavatele o této překážce. Právo odstoupit od smlouvy dává právní předpis toliko zaměstnavateli. Nicméně citované soudní rozhodnutí lze dle mého soudu aplikovat na případy jiné a umožňuje v důsledku omylu od pracovní smlouvy odstoupit oběma stranám. Podstatným pro posouzení, zda takový případ nastal, je definování omylu ve smyslu citovaného judikátu. Musí se jednat o omyl, který se týká takové okolnosti, že by bez něho ke uzavření pracovní smlouvy nedošlo a možnost odstoupit od smlouvy má ten z účastníků, který jednal v omylu, který musel být druhému účastníku znám. O omyl stran jaké podstatné náležitosti pracovní smlouvy by se mělo jednat lze dovodit z ustanovení § 34 zákoníku práce, omyl by se musel týkat buď druhu práce, na který je zaměstnanec přijímán, místa výkonu práce, dne nástupu do práce, případně dalších podmínek, které jsou v pracovní smlouvě upraveny a na nichž mají účastníci zájem. Lze si vcelku snadno představit situaci analogickou s předmětným soudním rozhodnutím, kdy po předchozím jednání a ústní dohodě dojde při písemném vypracování smlouvy k takové chybě, že ji lze za omyl ve smyslu ust. § 245 zák. práce považovat. A vzhledem k obligatorní písemné formě pracovní smlouvy by pak jednostranný úkon účastníka – odstoupení od smlouvy byl na místě. Nicméně, v praxi toto řešení, jak již je nastíněno výše, nebude příliš častým a zřejmě ani praktickým, nepochybně budou-li oba účastníci pracovněprávního vztahu mít na jeho vzniku a trvání zájem, bude možné podobnou situaci řešit smírným způsobem – změnou pracovní smlouvy či vyhotovením smlouvy nové. Smlouva je dohodou ve smyslu ust. § 245 zákoníku práce, odstoupení od smlouvy je jednostranný právní úkon účastníka smlouvy adresovaný druhému účastníku, kterým se smlouva zrušuje, přičemž odstoupit lze jen od platné smlouvy, neplatná totiž již od počátku nemá žádné právní účinky, tudíž je nemůže v důsledku odstoupení pozbyt. Zákoník práce zakotvuje možnost odstoupit od pracovní smlouvy v § 36 odst. 2 zákoníku práce, a to tehdy, jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce. Právo odstoupit od smlouvy dává právní předpis toliko zaměstnavateli. Nicméně citované soudní rozhodnutí lze dle mého soudu aplikovat na případy jiné a umožňuje v důsledku omylu od pracovní smlouvy odstoupit oběma stranám. Podstatným pro posouzení, zda takový případ nastal, je

definování omylu ve smyslu citovaného judikátu. Musí se jednat o omyl, který se týká takové okolnosti, že by bez něho ke uzavření pracovní smlouvy nedošlo a možnost odstoupit od smlouvy má ten z účastníků, který jednal v omylu, který musel být druhému účastníku znám. O omyl stran jaké podstatné náležitosti pracovní smlouvy by se mělo jednat. Lze dovést z ustanovení § 34 zákoníku práce, omyl by se musel týkat buď druhu práce, na který je zaměstnanec přijímán, místa výkonu práce, dne nástupu do práce, případně dalších podmínek, které jsou v pracovní smlouvě upraveny a na nichž mají účastníci zájem. Lze si vcelku snadno představit situaci analogickou s předmětným soudním rozhodnutím, kdy po předchozím jednání a ústní dohodě dojde při písemném vypracování smlouvy k takové chybě, že ji lze za omyl považovat. A vzhledem k obligatorní písemné formě pracovní smlouvy by pak jednostranný úkon účastníka – odstoupení od smlouvy byl na místě. Nicméně, v praxi toto řešení, jak již je nastíněno výše, nebude příliš častým a zřejmě ani praktickým, nepochybně budou-li oba účastníci pracovněprávního vztahu mít na jeho vzniku a trvání zájem, bude možné podobnou situaci řešit smírným způsobem – změnou pracovní smlouvy či vyhotovením smlouvy nové.⁵²

3.3. Skončení pracovního poměru na základě právní události

Pracovní poměr může také skončit na základě právní události, tj. objektivní skutečnosti, nastávající zcela nebo alespoň zčásti nezávisle na lidské vůli.⁵³

Právní události, mající za následek skončení pracovního poměru, jsou:

- uplynutí doby
- smrt zaměstnance.

Dosažení určité věkové hranice bývá někdy též přiřazováno do skupiny právních událostí majících za následek skončení pracovního poměru.

⁵² Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 10. 5. 1994 pod e.č. 4765

⁵³ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 170

3.3.1. Uplynutí doby

Právní událost v podobě uplynutí doby je právní skutečností mající význam pouze u pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, jenž je zvláštním druhem pracovního poměru, kdy si účastníci již při sjednávání pracovního poměru v pracovní smlouvě dohodnou dobu trvání tohoto pracovního poměru, což znamená, že pracovní poměr je omezen časovým okamžikem, jehož dosažením v budoucnosti tento pracovní poměr skončí. Podle ustanovení § 65 zákoníku práce pak pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím této doby, aniž by bylo třeba činit další právní úkony.

Ke skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynutím doby je třeba naplnění následujících předpokladů:

- účastníci si v pracovní smlouvě či v dohodě o změně pracovní smlouvy sjednali, kdy má pracovní poměr na dobu určitou končit
- uplynula doba sjednaná jako doba trvání pracovního poměru, aniž by již dříve došlo jiným způsobem k rozvázání pracovního poměru
- před uplynutím sjednané doby nedošlo ke smluvní změně doby trvání pracovního poměru, ani zaměstnanec po uplynutí této doby nepokračoval s vědomím zaměstnavatele v konání práce.

Jsou-li tyto podmínky kumulativně splněny, končí pracovní poměr bez dalšího uplynutím sjednané doby.

Doba trvání pracovního poměru může být v pracovní smlouvě vymezena různými způsoby. Nejjednodušším způsobem je stanovení konkrétního kalendářního dne, kdy na skončení pracovního poměru nebude mít vliv ani skutečnost, zda příslušný den připadne na sobotu, neděli či dokonce svátek. Dále může být délka trvání pracovního poměru vymezena určitým počtem dní, přičemž je účelné stanovit, zda jsou do takto vymezeného počtu zahrnuty pouze dny pracovní či celkově dny kalendářní, a konečně je možné trvání pracovního poměru vymežit počtem týdnů, měsíců nebo roků.

Vedle kalendářních údajů může být dle § 65 zákoníku práce doba trvání pracovního poměru určena na dobu konání určitých prací. Takovéto vymezení

doby bude zpravidla použito v případech, kdy zaměstnavatel má v určitém období zvýšenou potřebu nárazové práce, ale není schopen předem přesně určit (kalendářním údajem), kdy tato přechodná potřeba skončí. Obvykle je taková přechodná potřeba nárazových prací spojena s pracemi sezónními nebo kampaňovými, nemusí to však být pravidlem.⁵⁴

V případě, že je doba trvání pracovního poměru vázána na dobu výkonu určitých prací, stanoví zákoník práce zaměstnavateli povinnost upozornit zaměstnance na to, že tyto práce končí, a musí tak učinit včas, zpravidla alespoň tři dny předem. Vzhledem ke skutečnosti, že jde o lhůtu pořádkovou, nebude mít její nedodržení vliv na skončení pracovního poměru, na druhou stranu je však třeba mít na paměti, že pokud by zaměstnanci v souvislosti s nedodržení lhůty vznikla škoda, bude za ni zaměstnavatel odpovídat, protože porušil povinnost stanovenou mu zákonem (§ 265 odst. 2 zákoníku práce).

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou ve většině případů skutečně uplynutím doby skončí. Může ovšem dojít k situacím, kdy i po uplynutí této doby buď na základě dohody účastníků nebo i bez výslovné dohody bude pracovní poměr pokračovat. Konkrétní situace může být následující:

- před uplynutím sjednané doby se účastníci pracovního poměru dohodnou na jeho prodloužení s tím, že zůstane zachován charakter pracovního poměru na dobu určitou,
- před uplynutím sjednané doby se účastníci dohodnou na změně pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr neomezený v čase, tj. pracovní poměr na dobu neurčitou,
- pracovní poměr na dobu určitou se změní na pracovní poměr na dobu neurčitou (nedohodnou-li se účastníci jinak), pokud zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračuje ve výkonu práce pro zaměstnavatele a to s jeho vědomím.

Pro doplnění daného tématu zbývá ještě poznamenat, že ačkoliv je pracovní poměr na dobu určitou zvláštním druhem pracovního poměru, který obvykle

⁵⁴ Galvas, M. a kolektiv: Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2004, str. 342

končí uplynutím sjednané doby, zákoník práce v § 65 vymezuje možnost skončení tohoto pracovního poměru ještě před uplynutím sjednané doby, a to jakýmkoliv jiným způsobem uvedeným v § 48 zákoníku práce, tedy:

- dohodou účastníků o rozvázání pracovního poměru
- výpovědí z pracovního poměru
- okamžitým zrušením pracovního poměru
- zrušením pracovního poměru ve zkušební době
- úředním rozhodnutím
- smrtí zaměstnance.

3.3.2. Smrt zaměstnance

Jedním ze základních předpokladů existence pracovního poměru je existence jeho subjektů, tj. zaměstnavatele a zaměstnance. Pokud jeden z těchto subjektů v průběhu pracovního poměru zanikne, odrazí se to samozřejmě i na pracovněprávním vztahu, přičemž se zánikem zaměstnavatele a smrtí zaměstnance spojuje zákoník práce různé právní následky.

Zánik zaměstnavatele je bezesporu závažnou skutečností, jež ovlivní existující pracovní poměr, není ovšem v naší právní úpravě kvalifikován jako právní skutečnost, která by přímo vyvolávala skončení pracovního poměru. Zánikem zaměstnavatele totiž zpravidla dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na stanovený nástupnický subjekt, čímž je zachována kontinuita právního vztahu. Pokud mají přesto se zánikem zaměstnavatele skončit i pracovní poměry, nestane se tak přímo na základě onoho zániku, ale musí být použity obecné způsoby skončení pracovního poměru, tj. dohoda o skončení pracovního poměru, výpověď atd. Rovněž v případě smrti zaměstnavatele fyzické osoby nemusí nutně dojít ke skončení pracovního poměru, jelikož práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přechází na jeho dědice (v souladu s ustanovením § 328 zákoníku práce).

Na rozdíl od zániku zaměstnavatele je smrt zaměstnance zákonnou právní událostí, jež má za následek skončení pracovního poměru. Uvedená úprava

logicky vychází z charakteru pracovněprávního poměru a zaměstnancových povinností, mezi které mimo jiné patří povinnost zaměstnance ode dne, kdy pracovní poměr vznikl, podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy. Je proto nepřipustné a pojmově vyloučené, aby po smrti zaměstnance došlo k přechodu kupříkladu této povinnosti na jiný subjekt.

Pokud jde o nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci, tak dle ustanovení § 328 odst.2 zákoníku práce smrtí zaměstnance zanikají, s výjimkou:

- nároků, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo které byly zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznány co do důvodů i výše
- nároků na náhradu škody způsobené úmyslně nebo ztrátou předmětů svěřených zaměstnanci na písemné potvrzení.

Právě uvedené nároky, které zůstávají zaměstnavateli zachovány i po smrti zaměstnance, musí zaměstnavatel uplatnit v řízení o dědictví vůči dědicům zaměstnance.

3.4. Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí

Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí je zvláštním způsobem skončení pracovního poměru. Obecně jej upravuje zákoník práce v § 48 odst. 3, jenž zahrnuje:

- skončení pracovního poměru vykonatelným rozhodnutím o odnětí povolení k pobytu
- skončení pracovního poměru pravomocným rozsudkem ukládajícím trest vyhoštění z území České republiky.

Úředním rozhodnutím může skončit pracovní poměr pouze určitému okruhu osob. Jedná se o cizince a osoby bez státní příslušnosti, čeští občané jsou z tohoto okruhu osob pojmově vyloučeni.

Co se týče charakteru probíraného způsobu skončení pracovního poměru, v podstatě jde o skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností, které mají charakter úředního rozhodnutí. Nejsou to subjektivní právní skutečnosti, které by činili přímo účastníci pracovního poměru (jak je tomu

u subjektivních právních skutečností uvedených v § 48 odst. 1 zákoníku práce), ale tyto projevy vůle činí subjekty, které jsou odlišné od účastníků pracovního poměru, a mají postavení orgánů státní správy nebo orgánů soudní soustavy.⁵⁵

Uvedená zvláštní úprava samozřejmě nevylučuje, aby pracovní poměr cizinců či osob bez státní příslušnosti skončil i ostatními způsoby vymezenými v ustanovení § 48 zákoníku práce.

3.4.1. Odnětí povolení k pobytu

Pobyt cizinců na území České republiky je upraven zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých dalších zákonů (tzv. pobytový zákon). Zákon upravuje podmínky vstupu a pobytu na území České republiky, jakož i vycestování cizinců z něj. Dále rovněž vymezuje působnost Policie ČR, Ministerstva vnitra a Ministerstva zahraničních věcí v této oblasti státní správy.

Pokud chce cizinec vstoupit do pracovního poměru na území ČR, musí mu být nejprve uděleno povolení k pobytu v souladu s výše zmiňovaným zákonem. V otázkách skončení pobytu cizinců na území ČR rozlišuje zákon mezi zákazem pobytu na území ČR a zánikem oprávnění k pobytu; odnětí povolení k pobytu výslovně upraveno není, proto jej bude nutné podřadit pod výše uvedené pojmy.

Zákoník práce uvádí v § 48 odst. 3 písm. a), že pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti (pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem) končí dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu. Lze tedy říci, že pracovní poměr nekončí přímo právní mocí rozhodnutí, nýbrž dnem, který je v tomto rozhodnutí uveden jako den skončení pobytu. Hlavním právním důvodem tak sice je samotné právní rozhodnutí, ale toto může a zpravidla stanoví určitý časový posun. Pracovní poměr pak tedy končí na základě subjektivní právní skutečnosti v podobě úředního rozhodnutí a nikoliv na základě objektivní právní skutečnosti v podobě uplynutí času.

⁵⁵ Galvas, M. a kolektiv: Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2004, str. 336

3.4.2. Právomocný rozsudek o vyhoštění

Druhý způsob skončení pracovního poměru cizince či osoby bez státní příslušnosti na základě úředního rozhodnutí představuje rozsudek o vyhoštění této osoby z ČR. Na rozdíl od předchozího případu není skončení pracovního poměru spojeno až přímo se skutečností vyhoštění, ale naopak je vázáno pouze na právní moc příslušného rozsudku. Účelem vyhoštění pak obvykle je zabránit další trestné činnosti páchané na území ČR osobami, které nejsou občany ČR nebo osobami s přiznaným uprchlickým statutem.

3.4.3. Povolení k zaměstnání a skončení pracovního poměru

V souvislosti s probíraným tématem je vhodné ještě zmínit otázku zaměstnávání cizinců. V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v části čtvrté jsou upraveny podmínky pro povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí a podmínky pro povolení k zaměstnávání cizinců. Cizinec může být přijat do zaměstnání za splnění dvou podmínek: má platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky. O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně úřad práce zpravidla před svým příchodem na území ČR buď sám nebo prostřednictvím svého zaměstnavatele. Úřad práce může vydat povolení tehdy, pokud se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze obsadit jinak. Úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce a na vydání povolení není právní nárok. Rozhodnutí o povolení k zaměstnání vydává úřad práce nejdéle na dobu jednoho roku. Povolení může být cizinci vydáno opakovaně, a to zase na dobu jednoho roku. Povolení k zaměstnání se vyžaduje i v případě, že cizinec, jehož zaměstnavatelem je zahraniční subjekt, je vyslán svým zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou k výkonu práce na území ČR. Povolení se dále vyžaduje i v případě, že cizinec bude zaměstnán v příhraniční oblasti ČR a nejméně jednou za týden se bude vracet do státu sousedícího s ČR, nebo sezónním zaměstnancem ale zaměstnaným nejdéle na dobu 6 měsíců v kalendářním roce. V zákoně jsou uvedeny případy, kdy se splnění podmínek pro povolení k zaměstnání cizinců nevyžaduje. Jedná se např. o cizince, kteří vykonávají v ČR soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako

pedagogičtí nebo akademičtí pracovníci vysoké školy nebo výzkumných institucí, cizince, kteří budou zaměstnáni na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání na dobu nejdéle jednoho roku, dále cizince do 26 let věku, kteří jsou zaměstnáni příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami, cizince, kteří jsou žadateli o udělení azylu nebo jim byl udělen azyl, cizince, který byl vyslán na území ČR v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU apod.

Platnost povolení k zaměstnání zaniká na základě čtyř taxativně vymezených právních skutečností:

- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno
- skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno
- uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt
- zánikem oprávnění k pobytu z jiného důvodu.

Povolení k zaměstnání může úřad práce rozhodnutím odejmout, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání.

Zákoník práce neobsahuje žádné ustanovení, jež by upravovalo jako zvláštní způsob skončení pracovního poměru odnětí povolení k zaměstnání. Autoři se však většinou shodují na tom, že je situaci možné řešit dvěma následujícími způsoby.⁵⁶

1. Byl-li pracovní poměr s cizincem nebo osobou bez státní příslušnosti uzavřen na dobu určitou, a to sice na dobu, na kterou je vydáno povolení k zaměstnání, pak, není-li povolení k zaměstnání prodlouženo, pracovní poměr končí uplynutím doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou. Samo povolení k zaměstnání se neprojevuje jako právní skutečnost, který by ovlivňovala existenci pracovního poměru. Je-li povolení k zaměstnání prodlouženo, lze samozřejmě se zaměstnancem uzavřít dohodu o změně pracovního poměru, kterou se doba určitá prodlouží, ale zůstane zachován charakter pracovního poměru na dobu určitou.

⁵⁶ Srov. Galvas, M. a kolektiv: Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2004, str. 339

2. Předchozí postup pochopitelně nelze použít, pokud je se zaměstnancem sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou. V takovém případě bude mít zaměstnavatel možnost rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v souvislosti se ztrátou povolení k zaměstnání tak, že využije výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, jelikož povolení k zaměstnání je příslušnými právními předpisy stanoveno jako předpoklad pro výkon práce, a tak dojde-li k jeho odejmutí, přestane zaměstnanec splňovat předpoklady stanovené zákonem pro výkon práce a naplní tak shora jmenovaný výpovědní důvod.

3.5. Zvláštní způsoby skončení pracovního poměru

3.5.1. Skončení pracovního poměru založeného volbou a jmenováním

Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se ve většině případů zakládá pracovní smlouvou. V určitých případech ovšem může pracovní poměr vzniknout i na základě jednostranného právního úkonu v podobě volby nebo jmenování kde ten, kdo má být zvolen či jmenován, projeví s tímto právním úkonem souhlas, jelikož žádný pracovní poměr nemůže vzniknout proti vůli některého z účastníků. I zde platí zásada smluvní svobody.

V souladu s ustanovením § 33 odst. 3 zákoníku práce vzniká volbou pracovní poměr tam, kde to:

- stanoví zvláštní předpisy
- určují stanovy nebo usnesení příslušných orgánů družstev
- určují stanovy nebo usnesení příslušných orgánů sdružení občanů podle zvláštního zákona (zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů).

Jmenováním se pak podle § 33 odst. 3 zákoníku práce zakládá pracovní poměr:

- vedoucích zaměstnanců jmenovaných do funkce podle zvláštních předpisů
- vedoucích zaměstnanců, které do funkce jmenuje u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel

- Výkon funkce, do který byl zaměstnanec zvolen nebo jmenován, může podle ustanovení § 73 zákoníku práce skončit:
- odvoláním zaměstnance z funkce
- vzdáním se funkce
- uplynutím funkčního období.

Odvolání z funkce i vzdání se funkce jsou jednostrannými právními úkony, jenž v prvním případě činí zaměstnavatel, v druhém zaměstnanec, přičemž musí být pod sankcí neplatnosti učiněny písemně a doručeny druhému účastníkovi pracovního poměru. Výkon funkce pak končí dnem určeným v písemném projevu vůle, pokud tento není uveden, končí dnem následujícím po doručení.

Podle úpravy § 73 odst. 6 zákoníku práce však shora uvedenými právními skutečnostmi končí pouze výkon příslušné funkce, nikoliv pracovní poměr samotný. Tato zvláštní konstrukce s sebou přináší určité komplikace, jež spočívají především v tom, že zaměstnanec již nemá žádnou práci, kterou by mohl konat, pracovní poměr ale trvá dál a zaměstnavateli vzniká povinnost dohodnout se se zaměstnancem na jeho dalším pracovním zařazení, a to buď na jiné práci odpovídající jeho kvalifikaci, popř. na jiné pro něho vhodné práci. Teprve v případě, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zákoníku práce, tj. presumuje se nadbytečnost takového zaměstnance, i když nebyla provedena žádná organizační změna. K realizaci výpovědi je samozřejmě zapotřebí splnění všech ostatních hmotněprávních podmínek stanovených zákoníkem práce pro tento způsob skončení pracovního poměru.

Došlo-li v důsledku organizačních změn ke zrušení funkce a pracovní poměr byl rozvázán po odvolání z této funkce, náleží zaměstnanci odstupné poskytované zaměstnancům při organizačních změnách. Jinak po dobu výpovědní doby bude mít zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, který zaměstnanci náleží podle ustanovení § 206 po dobu existence překážky na straně zaměstnavatele.

Závěrem zbývá ještě doplnit, že pro pracovní poměry založené volbou nebo jmenováním platí jinak ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou.

3.5.2. Skončení vedlejšího pracovního poměru

Vedlejším pracovním poměrem rozumí zákoník práce takový pracovní poměr, jež je sjednáván za trvání hlavního pracovního poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu). V případě hlavního a vedlejšího pracovního poměru jde o souběžné pracovní poměry, neboť zaměstnanec je zde subjektem více ve stejném čase existujících pracovních poměrů.

Vedlejší pracovní poměr má pouze určitý doplňkový charakter vůči pracovnímu poměru hlavnímu, což se projevuje i v jeho právní úpravě, která je vymezena řadou zvláštností oproti úpravě obecné, skončení vedlejšího pracovního poměru nevyjímaje.

Dle ustanovení § 76 zákoníku práce může vedlejší pracovní poměr rozvázat výpovědí zaměstnavatel i zaměstnanec a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpovědní doba činí 15 dní a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena.

3.6. Instituty související se skončením pracovního poměru

3.6.1. Odstupné

Hmotné zabezpečení pracovníků v souvislosti se skončením pracovního poměru je upraveno v ustanovení § 67 a § 68 zákoníku práce v podobě odstupného. Odstupné představuje peněžité plnění ze strany zaměstnavatele a má charakter určité satisfakce zaměstnanci za to, že dochází ke skončení pracovního poměru z důvodů na straně zaměstnavatele, tedy bez zavinění zaměstnance samotného.

Právní skutečností zakládající právo na odstupné je rozvázání pracovního poměru buď výpovědí dle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou uzavřenou z týchž důvodů. Jiná právní skutečnost nemůže založit právo na odstupné, i když

má za následek skončení pracovního poměru (např. dohoda, kterou se zaměstnavatel zavázal poskytnout zaměstnanci plnění v souvislosti s ukončením výkonu funkce, do níž byl jmenován nebo zvolen, je pro rozpor se zákonem neplatná;⁵⁷ odstupné může být takovému zaměstnanci poskytnuto jen tehdy, jestliže došlo ke skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů a jestliže byl z funkce odvolán v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny).⁵⁸

Výše odstupného je stanovena v § 67 odst. 1 zákoníku práce a činí trojnásobek průměrného výdělku zjištěnému dle tohoto zákona. Nárok na odstupné vzniká zaměstnanci po skončení pracovního poměru a to v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mezd. Zaměstnavatel se ale může se zaměstnancem dohodnout, že mu odstupné vyplatí v den skončení pracovního poměru či naopak v pozdějším výplatním termínu než je ten nejbližší po skončení pracovního poměru.

Jak bylo v úvodu uvedeno, odstupné náleží zaměstnanci jako určitá satisfakce za skončení pracovního poměru z důvodů na straně zaměstnavatele. V případě, že zaměstnanec po skončení pracovního poměru ale nastoupí opět do práce u dosavadního zaměstnavatele, a to před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla výše odstupného odvozena, je povinen zaměstnavateli odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit. Poměrná část se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené násobkem průměrných výdělků.

Uvedená právní úprava o poskytování odstupného se nevztahuje na zaměstnance:

- jejichž pracovní poměr byl založen volbou nebo jmenováním a jde o skončení pracovního poměru v souvislosti s odvoláním z funkce, vzdáním se funkce nebo uplynutím volebního období; odstupné v těchto případech bude náležet pouze dojde-li k rozvázání pracovního poměru v souvislosti se zrušením funkce v důsledku organizační změny

⁵⁷ Hochman, J., Jouza, L., Kottbauer, A.: Zákoník práce a související právní předpisy, Linde, Praha 2002, str. 212

⁵⁸ Srov. R 7/2000

- ve vedlejších pracovním poměru
- u nichž při organizačním změnách dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele.

3.7. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

Jak bylo pojednáno v předchozích kapitolách, pracovní poměr může skončit na základě právních úkonů, právních událostí i na základě úředního rozhodnutí, přičemž zákoník práce pro jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru stanovuje řadu podmínek a náležitostí, z nichž některé, označované jako hmotněprávní podmínky platnosti příslušného právního úkonu, jsou přímo klíčovými. V praxi může nastat situace, kdy se v konkrétních úkonech vedoucích ke skončení pracovního poměru vyskytnou vady, které mají různou povahu, ale také různý vliv na případnou odpovědnost účastníků či na platnost takového právního úkonu. Může jít o následující vady:

- a) porušení právních předpisů o skončení pracovního poměru, jež nemá za následek právní odpovědnost vůči druhému účastníkovi pracovního poměru
- b) vady právních úkonů směřujících k zániku pracovního poměru, které nezpůsobují jejich neplatnost
- c) vady právních úkonů směřujících k zániku pracovního poměru, které mají za následek neplatnost těchto právních úkonů.

Ad a) Porušení právních předpisů nemající za následek právní odpovědnost vůči druhému účastníkovi pracovního poměru se v praxi příliš často nevyskytuje. Jedná se zejména o tzv. pořádková ustanovení zákoníku práce, jež mají napomáhat řádnému a hladkému průběhu rozvazování pracovního poměru. Můžeme jmenovat kupříkladu porušení pořádkové lhůty tří dní v souvislosti se zrušením pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2 zákonku práce), nedodržení písemné formy tam, kde s ní zákoník práce nespojuje neplatnost právního úkonu apod.

Ad b) Druhou skupinu tvoří vady právních úkonů, které sice nemají za následek neplatnost právního úkonu, ale zakládají nároky druhého účastníka pracovního

poměru. Právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru je platný, avšak při rozvazování pracovního poměru nebyla dodržena některá ustanovení zakládající nároky druhého účastníka.

Ad c) Třetí skupinu vad právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru pak představují takové vady, které vyvolávají neplatnost příslušného právního úkonu. Podstata spočívá v tom, že právní úkon, jenž trpí podstatnou vadou, nevyvolá ty právní účinky, které zákon spojuje s bezvadným právním úkonem, tj. nedojde ke skončení pracovního poměru.

Zákoník práce ovšem tyto následky nestanoví absolutně. Právní úprava vychází z určitých zkušenostních závěrů, že účastníci pracovního poměru nemají vždy zájem na tom, aby původní pracovněprávní vztah dále trval, a tak stanoví neplatnost rozvázání pracovního poměru přes podstatné vady právních úkonů jako neplatnost relativní, což znamená, že pracovní poměr na základě neplatného právního úkonu neskončí pouze tehdy, pokud postižený účastník trvá na další existenci pracovního poměru a neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatní včas u soudu. Právní úprava tedy vychází z tzv. presumpce platnosti právního úkonu potud, pokud soud nerozhodne, že právní úkon je neplatný.

Zákoník práce stanoví v § 72 pro uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru prekluzivní lhůtu v délce trvání dvou měsíců, jež počíná dnem, kdy měl pracovní poměr skončit. Marným uplynutím této lhůty zaniká právo účastníka pracovního poměru (nikoliv jiného subjektu) dovolávat se důvodu neplatnosti právního úkonu u soudu.

Příkladem podstatných vad majících za následek neplatnost právních úkonů vedoucích ke skončení pracovního poměru je např. nedodržení písemné formy a nedoručení výpovědi druhému účastníkovi, neodůvodněná výpověď zaměstnavatele vůči zaměstnanci, výpověď daná zaměstnanci v ochranné době, v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru nedodržení formy, neodůvodněnost, nedodržení lhůty pro okamžité zrušení atd.

Nároky účastníků pracovního poměru jsou odlišné jednak podle toho, jakým způsobem došlo k rozvázání pracovního poměru, a dále také podle toho, zda

k rozvázání pracovního poměru mělo dojít ze strany zaměstnance či zaměstnavatele. O obou případech bude pojednáno v následujících subkapitolách.

3.7.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Jestliže důvody neplatnosti rozvázání pracovního poměru spočívají v jednostranném právním úkonu zaměstnavatele, tj. výpovědi, okamžitým zrušení pracovního poměru či zrušení pracovního poměru ve zkušební době a zaměstnanec v zákonné lhůtě uplatnil neplatnost právního úkonu u soudu, záleží další nároky zaměstnance na skutečnosti, zda trvá na existenci pracovního poměru či nikoliv. Nároky zaměstnance, s nímž byl neplatně rozvázán pracovní poměr, jsou upraveny v § 69 zákoníku práce.

Trvá-li zaměstnanec na další existenci pracovního poměru, což musí zaměstnavateli oznámit a tento jednostranný projev vůle mu doručit nebo projev vůle učinit jednáním nebo opomenutím, výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnanec projevit, nastávají ze zákona tyto důsledky:

- pracovní poměr trvá i nadále, jakoby vůbec nedošlo k žádnému právnímu úkonu směřujícímu k jeho skončení; oba účastníci jsou povinni plnit všechny své povinnosti z pracovního poměru vyplývající
- zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, a to za dobu, kdy zaměstnavatel neplnil povinnosti, které pro něj ze zákona a pracovní smlouvy vyplývají (tj. za dobu, kdy nepřiděloval zaměstnanci práci, ačkoliv ten byl ochoten a schopen práci vykonávat). Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci ode dne, kdy zaměstnavateli oznámil, že na další existenci pracovního poměru trvá, až do okamžiku, kdy mu zaměstnavatel umožní v práci pokračovat nebo kdy dojde k platnému rozvázání pracovního poměru.
- přesahuje-li doba, za kterou by zaměstnanci měla být poskytnuta náhrada mzdy, šest měsíců, může soud na žádost zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy za další dobu přiměřeně snížit, popř. zaměstnanci nepřiznat

vůbec. Soud přitom přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím zaměstnán jinde, jakého výdělku dosáhl, jaké práce konal apod.

Netrvá-li zaměstnanec na další existenci pracovního poměru, pak ze zákona (ustanovení § 69 odst.2 zákoníku práce) nastávají tyto důsledky:

- přestože je právní úkon zaměstnavatele neplatný, pracovní poměr končí, jelikož zákon respektuje vůli zaměstnance netrvat na dalším zaměstnávání
- pokud se zaměstnanec písemně nedohodne se zaměstnavatelem jinak, platí, že pracovní poměr skončil dohodou o rozvázání pracovního poměru (zákon zde konstruuje právní fikci) a to k datu, které stanoví zákoník práce. Při neplatné výpovědi je to poslední den výpovědní lhůty, při okamžitém zrušení pracovního poměru či zrušení ve zkušební době je tímto datem den, kdy měl pracovní poměr neplatným úkonem skončit. Zaměstnanec má ale ve všech případech nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu – tedy dobu dvou měsíců, snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy nepřichází v úvahu.

3.7.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance

Neplatným rozvázáním pracovního poměru zaměstnancem označujeme případy, kdy důvody neplatnosti spočívají v jednostranném právním úkonu zaměstnance (výpovědi, okamžitém zrušení pracovního poměru či zrušením pracovního poměru ve zkušební době). I zde platí, že neplatnost takového úkonu musí zaměstnavatel namítat žalobou u soudu a že jeho nároky budou odlišné podle toho, zda na další existenci pracovního poměru trvá či nikoliv.

Právní úprava nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance je upravena v § 70 zákoníku práce.

Pokud zaměstnanec neplatně rozvázal pracovní poměr se zaměstnavatelem, ale ten na další existenci pracovního poměru trvá, nastávají tyto důsledky:

- pracovní poměr trvá i nadále bez ohledu na právní úkon zaměstnance, což znamená, že obě strany jsou povinny plnit povinnosti, které pro ně z pracovního poměru vyplývají

- jestliže zaměstnanec nekoná práci, kterou mu zaměstnavatel nadále přiděluje, má zaměstnavatel právo žádat na zaměstnanci náhradu škody, která mu tímto jednáním vznikla, a to ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že na dalším konání práce trvá
- zaměstnavatel může na zaměstnanci požadovat výše zmíněnou náhradu škody pouze tehdy, prokáže-li, že mu vznikla škoda v důsledku porušení povinnosti zaměstnance konat práci, a je-li schopen výši této škody vyčíslit. Za dobu před uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu mu tato náhrada přísluší nejdéle za jeden měsíc.

Pokud zaměstnavatel na další existenci pracovního poměru netrvá, nastávají ze zákona následující důsledky:

- bez ohledu na právní úkon zaměstnance platí, že pracovní poměr končí dohodou k určitému datu (opět je tu konstruována právní fikce)
- nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak, končí pracovní poměr v případě, že byla dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby; v případě neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru či zrušení ve zkušební době, končí pracovní poměr dnem, kdy měl tímto zrušením skončit
- při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance, pokud zaměstnavatel netrvá na dalším výkonu práce, mu nevzniká nárok na náhradu eventuální škody, podle ustanovení § 70 odst. 2,3 zákoníku práce nemůže zaměstnavatel v takovém případě náhradu škody vůbec uplatňovat.

3.7.3. Nároky spojené s neplatnou dohodou o rozvázání pracovního poměru

Nakonec zbývá ještě zmínit, že ačkoliv jsou nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru typické spíše v případě skončení pracovního poměru jednostranným právním úkonem, není vyloučen ani vznik nároků při neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru.

Nároky zaměstnance při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru, jestliže důvody neplatnosti byly na straně zaměstnavatele, jsou totožné jako nároky vznikající při neplatném jednostranném právním úkonu ze strany zaměstnavatele, a tak se v plné míře užije ustanovení § 69 zákoníku práce, vč. posuzování nároků zaměstnance na náhradu mzdy.

Spočívají-li důvody neplatnosti dohody na straně zaměstnance, budou se právní následky neplatné dohody posuzovat rovněž obdobně podle ustanovení o nárocích zaměstnavatele vůči zaměstnanci jako při jednostranném právním úkonu (§ 70 zákoníku práce). Pokud důvody neplatnosti spočívaly na straně zaměstnance a zaměstnavatel na další existenci pracovního poměru netrval, nemůže ani uplatňovat nárok na náhradu škody (§ 71 zákoníku práce).

4. Skončení pracovního poměru v polském právu

4.1. Ke skončení pracovního poměru – obecně

Základ polského pracovního práva tvoří kodeks pracy, zákon z 26.6.1974. Kodeks pracy (dále KP) upravuje zejména otázky týkající se základního pracovněprávního vztahu, tedy pracovního poměru a institutů s ním spojených. Zvláštními zákony je potom regulováno např. kolektivní pracovní právo nebo otázky služebního poměru.

Tak jako zákoník práce byl i kodeks pracy mnohokrát novelizován, poslední novely harmonizovaly polské pracovní právo s právem Evropských společenství.

Jako pracovní poměr jsou v KP označeny právní vztahy vzniklé na základě pracovních smluv, právní vztahy založené povoláním, jmenováním a volbou a právní vztahy založené družstevní pracovní smlouvou. Pracovní poměr vzniká nejčastěji na základě pracovní smlouvy a zákon rozlišuje čtyři základní druhy pracovních smluv:

- na dobu neurčitou
- na dobu určitou
- na dobu provedení sjednaných prací
- na zkušební dobu.

Pokud smlouva nestanoví jinak, jedná se o sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou.

4.2. Způsoby skončení pracovního poměru

V souvislosti se zánikem pracovního poměru literatura rozlišuje skončení pracovního poměru (ustanie stosunku pracy), rozvázání pracovního poměru (rozwiązanie stosunku pracy) a vyhasnutí pracovního poměru (wygaśnienie stosunku pracy). Skončení pracovního poměru je následkem rozvázání nebo vyhasnutí pracovního poměru. Rozvázání pracovního poměru je následkem právního úkonu jedné nebo obou stran pracovního poměru.

Pracovní poměr tedy může skončit na základě:

A) rozvázání pracovního poměru, a to:

1. právním úkonem

- dvoustranným

- a) dohodou (porozumenie stron) – (čl. 30 § 1 bod 1 KP),

- jednostranným

- a) výpovědí (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem) – (čl. 30 § 1 bod 3KP),

2. právní událostí

- a) uplynutím doby u pracovního poměru sjednaného na dobu určitou (čl. 30 § 1 bod 4 KP),

- b) provedením sjednaných prací (čl. 30 § 1 bod 5 KP),

- c) uplynutím času v případě sjednání zkušební doby).

B) skutečností, která není právním úkonem a je nezávislá na předchozí vůli stran nebo je závislá pouze na vůli jedné z nich, a se kterou zákon spojuje účinky vyhasnutí pracovního poměru (čl. 63 KP), a to na základě:

1. právem dovoleného chování resp. faktické činnosti, jež nespadá pod pojem právního úkonu

- a) neohlášením návratu zaměstnance do zaměstnání po ukončení základní nebo náhradní vojenské služby,

- b) neohlášením návratu zaměstnance do zaměstnání po rozvázání pracovního poměru založeného volbou u jiného zaměstnavatele,

2. skutečností, které nejsou právními úkony, ani faktickými činnostmi podle předchozího bodu

- a) uplynutím tříměsíční doby absence zaměstnance v zaměstnání z důvodu vzetí do vazby (čl. 66 § 1 KP),

- b) smrtí (zánikem) zaměstnavatele (čl. 632 § 1 KP), pokud nebyl zaměstnanec převzat novým, následnickým zaměstnavatelem,

c) smrtí zaměstnance (čl. 631 § 1 KP).

4.3. Rozvázání pracovního poměru

4.3.1. Dohoda stran

Stejně jako v českém zákoníku práce, tak i v polském kodeksu pracy je tento způsob rozvázání pracovního poměru uveden na prvním místě. Jedná se o právní úkon dvoustranný. Dohodou může skončit jakýkoli pracovní poměr a ten potom končí dnem, který je v dohodě uveden. V dohodě nemusí být uveden důvod rozvázání pracovního poměru, neplatí zde ustanovení o kontrole odborových orgánů a o ochranných dobách. Dohoda může být uzavřena ústně nebo písemně.

4.3.2. Výpověď z pracovního poměru

Výpověď je jednostranným právním úkonem, pracovní poměr končí z vůle jedné ze stran, a to po uplynutí výpovědní doby. Výpovědí může být rozvázán pracovní poměr sjednaný na dobu určitou i neurčitou, i pracovní poměr založený smlouvou na zkušební dobu. U pracovního poměru na dobu určitou je omezení v tom, že pracovní poměr musí být uzavřen alespoň na 6 měsíců a strany si musí tuto možnost smluvit při uzavírání pracovní smlouvy. Z důvodů na straně zaměstnavatele může být pracovní poměr rozvázán bez ohledu na délku jeho trvání u pracovního poměru na dobu určitou a pracovní poměr na provedení sjednaných prací.

Výpověď má mít písemnou formu (čl. 30 § 3 KP), ale v zákoně není s jejím nedostatkem spojena neplatnost právního úkonu. Ve výpovědi, kterou dává zaměstnavatel, je nutno uvést důvod. Přímo ve výpovědi musí zaměstnavatel zaměstnance poučit o jeho možnosti uplatnit neplatnost výpovědi u pracovního soudu (čl. 30 § 5 KP).

Výpověď musí být druhému účastníku doručena, doručování je upraveno v občanském zákoníku, protože mezi kodeksem pracy a kodeksem cywilnym je vztah subsidiarity.

Pracovní poměr končí potom uplynutím výpovědní doby. Délka výpovědní doby závisí na druhu pracovní smlouvy a u pracovního poměru na dobu neurčitou na délce zaměstnání u stávajícího zaměstnavatele. Délky výpovědních dob mají charakter minimálních dob a jsou v délce od 3 dnů u pracovního poměru na zkušební dobu, pokud zkušební doba nepřesahuje 2 týdny, až po 2 týdny, pokud zkušební doba trvá 3 měsíce (čl. 34 KP). U pracovního poměru sjednaného na dobu určitou a pracovního poměru sjednaného na provedení určitých prací je 2 týdny (čl. 33 KP). U pracovního poměru na dobu neurčitou je v délce od 2 týdnů, pokud byl zaměstnán po dobu kratší než 6 měsíců až po 3 měsíce, pokud byl zaměstnán po dobu nejméně 3 let (čl. 36 § 1 KP). Výpovědní doby určené podle týdnů končí v sobotu, podle měsíců, posledním dnem měsíce. Strany mohou smluvně prodloužit výpovědní dobu, pokud zaměstnanec má uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud koná práci spojenou s hmotnou odpovědností, ale dohodou mohou výpovědní dobu i zkrátit. Zaměstnavatel může v případě jeho likvidace, úpadku nebo snížení počtu zaměstnanců z důvodů na jeho straně zkrátit výpovědní dobu na 1 měsíc. Zaměstnanec má ovšem nárok na náhradu mzdy za celou výpovědní dobu a zákonná délka výpovědní doby se mu započítává do délky trvání pracovního poměru.

4.3.2.1. Důvodnost výpovědi

Zaměstnavatel musí podle čl. 30 § 4 KP odůvodnit výpověď, kterou rozvazuje pracovní poměr na dobu neurčitou. Kodeks pracy nemá taxativní výčet výpovědních důvodů tak jako zákoník práce. Obsahuje pouze obecné formulace, které na jedné straně umožňují maximální pružnost při aplikaci práva, ale důvodnost potom závisí na hodnocení konkrétních okolností každého případu. Obecné kritérium důvodnosti lze najít v čl. 100 KP, který obsahuje výčet pracovních povinností. Judikatura také vytvořila určité typické důvody pro rozvázání pracovního poměru. Každý výpovědní důvod musí být skutkově vymezen, aby byl platný, nestačí obecná formulace nebo jen citace zákona.⁵⁹

⁵⁹ Jackowiak, U. a kol.: Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarza, NSZZ „Solidarność“, Gdańsk 1996, s. 91

Důvody, pro které dává zaměstnavatel výpověď můžeme rozdělit na dvě skupiny, a to důvody na straně zaměstnavatele, které zahrnují zejména organizační změny u zaměstnavatele, a dále na důvody ze strany zaměstnance, kde lze uvést celkovou nebo částečnou ztrátu způsobilosti zaměstnance konat práci ať ze zdravotních důvodů nebo jiných, a dále porušování pracovní kázně.

Kontrola odborových orgánů zahrnuje podle čl. 23² zaměstnance, kteří jsou členy odborových orgánů a také nečleny, u kterých dal odborový orgán souhlas j jejich ochraně. Účast odborového orgánu ale není povinná, nemusí se tedy k výpovědi vyjádřit.

4.3.2.2. Zvláštní ochrana před výpovědí

Tato ochrana se týká zaměstnanců, kteří se ocitli v situacích vedoucích k časovému omezení práva dát výpověď, a to s ohledem na tíživou osobní nebo rodinnou situaci nebo s ohledem na plnění státní nebo společenské funkce. Výpověď je v tomto případě úplně vyloučená nebo vázaná na souhlas určitých subjektů, popř. je dán katalog důvodů, pro které je možno dát výpověď. V ochranné době nelze dát výpověď a navíc pracovní poměr nemůže skončit, a to ani v případě, že výpověď byla dána před začátkem ochranné doby. Zvláštní ochrana neplatí v případě výpovědi zaměstnavatele dané z důvodu jeho úpadku či likvidace.

Omezení přípustnosti výpovědi s ohledem na tíživou osobní a rodinnou situaci spočívá zejména v zákazu výpovědi, popř. v možnosti omezení výpovědi. Jedná se o dobu dovolené, jiné omluvené absence, dobu těhotenství a mateřské dovolené, dobu 2 let před dosažením důchodového věku, dobu přípravy mladistvého na výkon povolání, dobu vojenské služby, dobu, kdy manžel zaměstnankyně koná základní vojenskou službu a invaliditu, která vznikla ve válce nebo v souvislosti s vojenskou službou.

Omezení přípustnosti výpovědi s ohledem na plnění funkce spočívá v povinnosti zaměstnavatele vyžádat si souhlas příslušného orgánu s výpovědí. Zpravidla je zaměstnanec chráněn jak před výpovědí, tak před skončením pracovního poměru

v důsledku výpovědi dané před začátkem ochranné doby. Jedná se o poslance, senátory členy zastupitelstev, členy revizních komisí odborových orgánů apod.

4.3.2.3. Zvláštní úprava výpovědi dané zaměstnancům z důvodů na straně zaměstnavatele

Tato úprava je obsažen v zákoně z 28.12.1989 o zvláštních pravidlech rozvazování pracovního poměru se zaměstnanci z důvodů na straně zaměstnavatele. Účelem tohoto zákona je na jedné straně umožnění restrukturalizace podniků, na druhé straně ochrana zaměstnanců před propuštěním a přiznání stanovených nároků, zejména vyplacení odstupného. Důvody jsou v zákoně formulovány obecně, judikatura stanovila kritéria výběru zaměstnanců, jako: vhodnost zaměstnance z pohledu zaměstnavatele, kvalita plnění pracovních povinností, délka zaměstnání, osobní nebo rodinná situace.

Zákon umožňuje také hromadné propouštění, v podstatě za stejných podmínek jako v českém právu a dalším specifickým důvodem je úpadek nebo likvidace zaměstnavatele. Zaměstnancům náleží odstupné, jehož výše závisí na délce zaměstnání, poskytuje se v maximální výši tříměsíčního výdělku, nesmí být ale vyšší než 15 násobek minimální mzdy platné v den rozvázání pracovního poměru. Podobně jako v českém právu nepřísluší odstupné zaměstnanci vždy, a to tehdy pokud přijal nabídku u nového zaměstnavatele, který je právním nástupcem původního zaměstnavatele, kdy je zaměstnán na kratší než stanovenou týdenní dobu a pobírá důchod, anebo je zaměstnán u jiného zaměstnavatele.

4.3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon, kterým se ruší pracovní poměr okamžikem doručení. Pro okamžité zrušení pracovního poměru je stanovena písemná forma a musí v něm být uveden důvod, pro který se pracovní poměr ruší (čl. 31 § 4 a čl. 55 § 2 KP). Důvod musí být řádně skutkově vymezen a podřazen pod jeden ze zákonných důvodů, obsažených v kodeksu pravy. Pokud pracovní poměr ruší zaměstnavatel, musí v písemném vyhotovení poučít zaměstnance o právu odvolat se k pracovnímu soudu. Zákon mu umožňuje

požádat u pracovního soudu o obnovení pracovního poměru nebo o náhradu škody do 14 dnů od písemného vyhotovení okamžitého zrušení. Pracovní poměr lze zrušit okamžitě jen do jednoho měsíce ode dne, kdy se zaměstnanec nebo zaměstnavatel dozvěděl o okolnosti, která by mohla být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je rozdělena na dvě skupiny důvodů. Do první skupiny patří důvody, které jsou zaviněny zaměstnancem a druhou ty, které jsou zaviněny zaměstnavatelem. V ustanovení čl. 52 § 1 kodeksu pracy jsou vyjmenovány důvody pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance, a to: hrubé porušení pracovní kázně zaměstnancem, spáchání trestného činu v době trvání pracovního poměru znemožňující zaměstnávání zaměstnance a zaviněná ztráta předpokladů pro výkon sjednané práce, která musí být doložena rozhodnutím soudu nebo jiného příslušného orgánu, které zbavuje zaměstnance oprávnění k výkonu určitého povolání.

Vedle zaviněných důvodů se v polském právu uplatňují i důvody nezaviněné zaměstnancem, které rovněž umožňují skončit pracovní poměr okamžitě. Jedná se o dobu dlouhé, i když omluvené nepřítomnosti v práci, tedy dlouhodobé nemoci (čl. 53 § 1 a 2 KP), péče o dítě, pokud uplynula doba pobírání dávek nemocenského z tohoto důvodu (max. 60 dnů za rok) a omluvená nepřítomnost zaměstnance v zaměstnání z jiných důvodů, pokud trvá nepřetržitě déle než jeden měsíc. Pokud by tyto příčiny pominuly během 6 měsíců od okamžitého zrušení, může zaměstnanec žádat o opětovné sjednání pracovního poměru.⁶⁰

I v případě okamžitého zrušení pracovního poměru je prováděna kontrola ze strany odborového orgánu u zaměstnanců, kteří jsou členy odborových orgánů a pak těch zaměstnanců, u kterých dal odborový orgán souhlas k jejich ochraně. Souhlas odborového orgánu je nutný u zaměstnance na něhož se vztahuje zvláštní ochrana, u ostatních je dána pouze třídní lhůta k podání námitek ohledně důvodnosti.

⁶⁰ Florek, L. – Zieliński, T.: Prawo pracy, C.H.Beck, Warszawa, 2000, s. 119

Také zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, a to tehdy, pokud nemůže podle lékařského posudku konat dosavadní práci nebo se zaměstnavatel dopustil hrubého porušení základních povinností vůči zaměstnanci, což je opět konkretizováno judikaturou. Jedná se tak jako v českém právu o nevyplacení mzdy a vzniká mu nárok na náhradu mzdy za výpovědní dobu (čl. 55 § 11 KP)

4.3.4. Rozvázání pracovního poměru na zkušební dobu

Pracovní poměr na zkušební dobu končí uplynutím této doby, která nesmí přesahovat 3 měsíce, pokud nebyl rozvázán jiným způsobem upraveným v kodeksu pracy (čl. 25 § 2). Strany mohou po uplynutí doby sjednat další pracovní poměr, a to pracovní smlouvou uzavřenou na dobu určitou nebo neurčitou. Nelze už znovu uzavřít smlouvu na zkušební dobu.

4.3.5. Rozvázání pracovního poměru na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby (čl. 30 § 1 bod 4 KP). Před uplynutím této doby může být pracovní poměr rozvázán dohodou stran nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Tento pracovní poměr nelze zpravidla rozvázat výpovědí, pouze tehdy pokud je uzavřen na dobu 6 měsíců s dvoutýdenní výpovědní dobou (čl. 33 KP) nebo v případě úpadku či likvidace zaměstnavatele, popř. pro jiné důvody na straně zaměstnavatele podle čl. 5 zákona z 28. 12. 1989.

4.3.6. Rozvázání pracovního poměru sjednaného na dobu provedení prací

Podle ustanovení čl. 30 § 1 bod 5 KP končí pracovní poměr založený smlouvou o provedení prací jejich provedením. Pokud je nezbytné formální odevzdání díla, rozumí se dnem provedení sjednaných prací den, v němž byla práce odevzdána stanoveným způsobem.

Pracovní poměr může být rozvázán kdykoli před uplynutím sjednaných prací dohodou a okamžitým zrušením pracovního poměru. Výpovědí může být

rozvázán pouze v případě úpadku či likvidace zaměstnavatele, popř. pro jiné důvody na straně zaměstnavatele podle čl. 5 zákona z 28. 12. 1989.

4.3.7. Vyhasnutí pracovního poměru

Vyhasnutí pracovního poměru znamená skončení pracovního poměru na základě právní skutečnosti, která je upravena taxativně v ustanovení čl. 63 KP. Pracovní poměr vyhasíná tehdy, pokud nastane právní skutečnost, aniž by mohly strany tento účinek odvrátit.

První skutečností je vzetí zaměstnance do vazby po uplynutí 3 měsíců absence zaměstnance v zaměstnání (čl. 66 § 1 KP). V případě, že bude v budoucnu vyneseno zprošťující rozsudek nebo trestní stíhání zastaveno, může zaměstnanec do 7 dnů od právní moci rozhodnutí, jímž končí trestní stíhání, opětovně žádat svého zaměstnavatele o návrat do zaměstnání. Odmítnutý zaměstnanec má právo na podání žaloby o navrácení do zaměstnání, popř. nárok na náhradu škody.

Ve stanovených případech působí vyhasnutí pracovního poměru i smrt zaměstnavatele (čl. 63 2 § 1 KP). Jedná se především o situace, kdy je zaměstnavatel fyzickou osobou nebo kdy organizační jednotka nepřechází na následnický subjekt. Zaměstnanec má nárok na vyplacení mzdy za výpovědní dobu, u pracovního poměru na dobu určitou nebo pracovního sjednaného na dobu provedení prací je to mzda za dobu 2 týdnů. Smrtí zaměstnance končí pracovní poměr vždy (čl. 631 § 1 KP). Majetková práva přecházejí na členy jeho rodiny, v případě že nejsou, stávají se součástí dědictví.

Pracovní poměr může vyhasnout i z jiných důvodů, např. neohlášením návratu zaměstnance do zaměstnání po ukončení základní vojenské služby.

4.3.8. Otázky související se skončením pracovního poměru

Zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout zaměstnanci placené volno v rozsahu 2-3 dnů k hledání zaměstnání bez ohledu na to, kdo pracovní poměr rozvázal.

Významnou povinností zaměstnavatele je povinnost vydat potvrzení o zaměstnání, která je vázána na rozvázání nebo vyhasnutí pracovního poměru, a

to bezprostředně po skončení pracovního poměru. Obsahem potvrzení jsou skutečnosti týkající se zaměstnání, tedy doba a druh vykonávané práce, postavení zaměstnance, způsob skončení tohoto pracovního poměru, další nutné informace k posouzení nároků zaměstnance z hlediska pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Na žádost zaměstnance se v potvrzení uvádějí informace o výši mzdy a kvalifikaci zaměstnance. Jestliže je potvrzení v rozporu se zákonem nebo neodpovídá skutečnosti, musí zaměstnanec do 7 dnů od jeho obdržení žádat po zaměstnavateli jeho opravu, pokud zaměstnavatel nevyhoví, může se zaměstnanec obrátit na soud (čl. 97 § 21 KP).

Zaměstnavatel může dále vydat svému zaměstnanci tzv. reference, jejichž účelem je doporučení zaměstnance novému zaměstnavateli, jejichž obsahem je hodnocení kvalifikace zaměstnance a plnění pracovních povinností.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru může zaměstnanec i zaměstnavatel stejně jako u nás uplatnit žalobou u pracovního soudu. V závislosti na tom, zda se jedná o rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru se liší i nároky stran. V případě výpovědi může soud rozhodnout, že je neplatná, pokud je rozhodnutí vydáno před koncem výpovědní doby, nebo rozhodnout o obnovení pracovního poměru, příp. přisoudit náhradu škody. Jde-li o neplatné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele rozhodnout o obnovení pracovního poměru nebo o nároku na náhradu škody. Při neplatném rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance přísluší zaměstnavateli nárok na náhradu škody.

5. Závěr

Skončení pracovního poměru se ve svých důsledcích významně dotýká zájmů zaměstnanců i zaměstnavatelů. Právní úprava v části týkající se této problematiky se vyznačuje větší kogentností oproti ostatním ustanovením pracovního práva. Zaměstnanec má výhodnější postavení a celá koncepce zákoníku práce vychází z postavení zaměstnavatele jako velké organizace, což v tržním hospodářství není dlouhodobě udržitelné.

Skončení pracovního poměru má velký význam pro právní postavení zaměstnance i zaměstnavatele, protože znamená zánik většiny práv a povinností, které tvoří jeho obsah. Má často, zejména jde-li o jednostranné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, velký vliv na ekonomickou a sociální situaci zaměstnance, při hromadném propouštění pak může významně ovlivňovat i politiku zaměstnanosti v daném regionu.

Při hodnocení současné právní úpravy je třeba upozornit na některá problematická místa, která by mohla být změněna při přípravě nového zákoníku práce.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru, která se uzavírá z důvodů organizačních změn by ve smyslu § 52 písm. a) – c) zákoníku práce, by se měla uzavírat v písemné podobě pod sankcí neplatnosti a měly by v ní být vždy uvedeny důvody.

Problematická je i otázka možnosti odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. Pracovní poměr může podle judikatury trvat i nadále buď na základě rozhodnutí soudu o neplatnosti okamžitého zrušení, nebo na základě dohody o sporných nárocích uzavřené v průběhu soudního řízení, v níž se účastníci dohodli, že pracovní poměr i po doručení okamžitého zrušení trval a bude trvat i nadále. Existuje ovšem i názor, že dohodu o sporných nárocích lze uzavřít i mimo soudní řízení v prekluzivní lhůtě pro podání žaloby o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, takže k soudnímu řízení by nemuselo vůbec dojít.

Značným přínosem pro řešení problematiky rozvázání pracovního poměru v souvislosti se spory o neplatnost skončení pracovního poměru, a to přínosem jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance stejnou měrou by bylo stanovení lhůty,

ve které by soud byl povinen zahájit řízení v pracovně právním sporu, případně toto, při akceptování práva obou stran jako účastníků řízení a při zásadě koncentrace řízení, ukončit. Zákoník práce sice stanoví prekluzivní lhůtu pro podání civilní žaloby, nicméně ze soudní praxe je známa řada případů, kdy se takového spory vedou po neúměrnou dobu, často i několik let, a v této situaci oba dva účastníci sporu setrvávají v právní nejistotě, zaměstnanec nemůže uzavřít nový pracovní poměr a zaměstnavatel nemůže přijmout nového pracovníka na dané pracovní místo, čímž nepochybně stagnuje produktivita práce jeho firmy.

Při srovnání české a polské právní úpravy vystupuje rys společný oběma úpravám, a to zajistit stabilitu pracovního poměru zaměstnanci, který si řádně plní své povinnosti. Polská právní úprava se ale vyznačuje větší liberálností v možnosti rozvázat pracovní poměr, což přispívá k větší pružnosti pracovního trhu.

Při srovnání jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru zjišťujeme, že v českém i polském právu jsou zhruba stejné instituty, s tím rozdílem, že české právo obsahuje taxativní výčet jednotlivých výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele, zatímco polské právo nechává soudu značnou volnost při hodnocení, zda je v konkrétním případě důvodná nebo není.

Rozdíly v obou úpravách nacházíme i v případě řešení sporů z oblasti pracovního práva. V Polsku rozhodují pracovní soudy. Ty představují zvláštní organizační jednotky v rámci obecných soudů, tvoří tedy zvláštní soudní soustavu. Kromě toho lze předložit spornou věc smírčí komisi v případě, že právní nárok uplatňuje zaměstnanec. Smírčí komise jsou zvláštní orgány ustavené zaměstnavatelem a podnikovým odborovým orgánem, které se snaží o smírné vyřešení sporu.

Zásadní problém české i polské právní úpravy tkví v tom, že obě vycházejí ze zákoníků, které vznikly v době státního direktivního řízení společnosti, a proto některá ustanovení lze již obtížně aplikovat. V českém pracovním právu by měl být v budoucnu posílen princip smluvní volnosti a zejména upraven vztah k občanskému zákoníku, zřejmě na kombinaci principu subsidiarity a delegace.

6. Conclusion

Je pense qu'il est convenable de mentionner quelques réalités qui ressortent de ce travail. Pendant l'étude de la jurisprudence concernant la fin des relations de travail entre employeur et employé, j'ai constaté que lors des procès les tribunaux ne jugeaient pas en toute parité mais protégeaient les employés. Malheureusement on peut constater que ces derniers cas ne sont pas isolés parce que simultanément la modification du code du travail dans son fond protège l'employé, la plupart des contrats ne sont pas synallagmatiques puisque ils sont rédigés selon le code du travail. Dans un bon fonctionnement d'économie de marché, les contrats de travail synallagmatiques devaient être le principe de droit. La modification du droit tchèque décourage les investisseurs étrangers soumis à une loi différente de celle de leurs droits nationaux. Derrière cette barrière du droit se dissimule une force de travail tchèque moins onéreuse.

L'employeur n'a pas la possibilité de finir de quelque manière que ce soit la relation de travail avec l'employé légalement. Il peut utiliser des moyens de pression appelés le *mobbing*, terminologie spécialisée. On constate que l'employeur fait exprès de durcir les clauses du contrat de travail des employés ce qui est inadmissible. A l'opposé, on peut aussi rencontrer la pression de la part de l'employé. Parfois cela peut aller jusqu'au chantage de l'employés comme dans l'affaire de la mine de Koohinor d'avril de l'année 2000. La sécurité du droit de l'employeur est faible qu'il ne respecte pas la loi. Il propose alors à l'employé un contrat de travail désavantageux pour ce derniers.

Après avoir réalisé ce travail, j'ai compris la problématique de la fin de la relations de travail et cela m'a beaucoup apporté pour mes études. Pendant la préparation de ce sujet, l'Assemblée Nationale a reçu un projet de loi d'un nouveau code de travail lequel apporterait un changement dans les relations prud'hommales s'il était voté.

7. Seznam použité literatury

7.1. Literatura

Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004

Doležilek, J.: Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních, I.Skončení pracovního poměru, II. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru, ASPI Publishing s.r.o., Praha 2002

Florek, L. – Zieliński, T.: Prawo pracy, C.H.Beck, Warszawa 2000

Galvas, M.: Pracovní právo. Vzory smluv a dokumentů. Computer Press, Praha 2002

Galvas, M. a kolektiv: Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2004

Gregorová, Z. – Píchová, I.: Základy sociálního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích, MU, Brno 2001

Hochman, J.: Judikatura v pracovním právu, Linde s.r.o., Praha 1999

Hochman, J.: Pracovní právo v soudní praxi, C.H. Beck, Praha 1994

Hochman, J., Jouza, L., Kottnauer, A.: Zákoník práce a související právní předpisy, Linde, Praha 2002

Jackowiak, U. a kol.: Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarza, NSZZ „Solidarność“, Gdańsk 1996

Jakubka, J.: Zákoník práce: chyby a problémy, 3. rozšířené vydání, Praha, Grada Publishing, 2001

Jakubka, J.: Výpověď – z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, Grada, Praha 2000

Jakubka, J., Michal, P., Špundová, E., Tomandlová, L.: Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem, ANAG, Olomouc 2003

Jouza, L.: Slovník pracovního práva, Polygon, Praha 1999

Jouza, L.: Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem, Bova Polygon, Praha, 2004

Kalenská, M. a kol.: Československé pracovní právo, Panorama, Praha 1988

Kolektiv autorů: Zákoník práce a porušování pracovněprávních předpisů, ANAG, Olomouc 1998

Kottnauer, A. – Štalmach, P.: Lexikon pracovního práva, 1. vyd., Ostrava, Nakladatelství Jiří Motloch – Sagit 1996

Součková, M. a kol.: Vznik, změna a skončení pracovního poměru v soudní praxi, C.H.Beck, Praha 1997

Součková, M. a kol.: Zákoník práce (komentář), C.H.Beck, Praha 2004

Štangová, V., Zachariáš, J.: Nad pracovněprávními vztahy, Orac, Praha 1997

Tomandlová, L. a kol.: Zákoník práce s komentářem, Anag, Olomouc 2002

Tröster, P. a kol.: Pracovní právo s komentářem, Codex, Praha 1996

Tröster, P. a kol.: Zákoník práce a předpisy související v aktuálním znění s komentářem, Codex Bohemia s.r.o., Praha 1999

7.2. Odborné články

Bělina, M.: Nad některými aplikačními problémy poslední novel zákoníku práce, Právo a zaměstnání, 5/2004, s. 7 - 9

Bognárová, V.: Novelizace zákoníku práce v roce 2004, Právo a zaměstnání, 4/2004, s. 2 - 10

Galvas, M.: Malá poznámka k problému tzv. „zpětvzetí“ okamžitého zrušení pracovního poměru, Právo a zaměstnání, 5/1998, s. 7 - 8

Jouza, L.: Novela zákoníku práce v praxi, Právní rádce č. 6/2002

Jouza, L.: Právní úprava postupu zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, Práce a mzda č. 2-3/2003, s. 6 - 9

Kalenská, M.: Manažerská smlouva v českém právním řádu, Bulletin advokacie, 5/1999, s.5 - 7

Králík, M.: K možnosti odvolání právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru, Právo a zaměstnání, 5/1998, s. 2 - 7

Mikyska, M.: K některým otázkám rozvazování pracovního poměru z organizačních důvodů, Právo a zaměstnání č. 2/1995, s. 5 - 8

Štangová, V.: Institut hromadného propuštění v českém právu, Právo a zaměstnání, 4/2002, s. 2 - 4

Štangová, V.: Vznik, změna a skončení pracovního poměru ve světle novely zákoníku práce II. část, Právo a zaměstnání č. 2/1995, s. 12

Štangová, V.: K právní úpravě odstupného při skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání č. 9/1995, s. 7 - 9

Zachariáš, J.: Několik poznámek ke skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, Právo a zaměstnání č. 5/1996, s. 7 - 9

Zrutský, J.: Porušení pracovní kázně, Právní rádce č. 5/2000, s. 16 - 18

Zrutský, J.: Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru, Právní rádce č. 12/2001, s. 29 - 30