

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany
zaměstnavatele

Konzultant: JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.
Zpracovatel: Mgr. Martina Kalhousová

Říjen 2008

Prohlášení o původnosti práce

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Kae'

Obsah	1
1. Úvod	3
2. Vývoj právní úpravy	4
2. 1. Předpisy občanského práva	4
2. 2. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce	7
2. 3. Změny zákoníku práce z roku 1965	10
2. 4. Shrnutí	21
3. Současná právní úprava	23
3. 1. Úvod	25
3. 2. Rozbor současné právní úpravy	26
3. 2. 1. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	28
3. 2. 2. Zaměstnanci s nimiž nelze pracovní poměr okamžitě zrušit	36
3. 3. Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru	38
3. 3. 1. Zákaz	39
3. 3. 2. Lhůty	42
3. 3. 3. Forma a náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru	47
3. 3. 4. Účast odborové organizace při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	59
3. 4. Okrajové případy okamžitého zrušení pracovního poměru	71
3. 4. 1. Okamžité zrušení pracovního poměru ve zkušební době	71
3. 4. 2. Okamžité zrušení pracovního poměru ve výpovědní době	72
3. 4. 3. Okamžité zrušení pracovního poměru založeného jmenováním	72
4. Neplatné rozvázání pracovního poměru	74
4. 1. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem	75
4. 2. Důsledky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem	80
4. 3. Průměrný výdělek	83
4. 4. Uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu	85

5. Tendence právní úpravy	90
6. Závěr	93
7. Seznam literatury	95

1. Úvod

Pracovní právo jako samostatné právní odvětví představuje významnou součást našeho právního řádu.

Pracovní právo je tvořeno souborem právních předpisů, upravujících v současné době tři základní oblasti pracovního práva.

První a nejdůležitější z nich je tzv. individuální pracovní právo, které upravuje pracovní právní vztahy mezi zaměstnancem na straně jedné a zaměstnavatelem na straně druhé.

Druhou oblastí je tzv. kolektivní pracovní právo, upravující kolektivní pracovní právní vztahy, tedy vztahy mezi subjekty zastupujícími zaměstnance (odborovými organizacemi) a zaměstnavateli, popř. sdruženími zaměstnavatelů.

Třetí oblastí právních předpisů, které jsou součástí pracovního práva, jsou předpisy o zaměstnanosti.

Individuální pracovní právo jako soubor právních vztahů vznikajících při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je předmětem úpravy zákoníku práce (§ 1 písm. a/ zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů).

Zákoníkem práce a dalšími pracovní právními předpisy se u nás řídí pracovní poměry téměř pěti milionů zaměstnanců. Pracovní právní vztahy vznikající mezi zaměstnanci a zaměstnavateli se realizují každodenně v nejrozličnějších podobách. Základním pracovní právním vztahem je pracovní poměr. Proto také je úprava vzniku, změn a skončení pracovního poměru v zákoníku práce velmi podrobně rozpracována.

Tématem této práce je okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, tedy jedna z méně obvyklých forem skončení pracovního poměru. Uvedené téma je zpracováno formou stručného popisu vývoje dosavadní právní úpravy, detailního rozboru současné právní úpravy a naznačením tendencí, tedy směru, jakým lze předpokládat směřování právní úpravy do budoucna.

Tato práce vychází z právního stavu ke dni 30. září 2008.

2. Vývoj právní úpravy

Je jistě zajímavé, že první ucelenou kodifikaci pracovního práva na území České (tehdy Československé socialistické) republiky přinesl až **zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce**, tedy ten zákoník práce, který nabyl účinnosti dne 1. ledna 1966, a který - byť s mnoha (více než čtyřiceti) novelami - platil až do velmi nedávné doby, konkrétně do konce roku 2006. V dalším textu této práce bude tento zákon uváděn jako „zákoník práce z roku 1965“.

Za krátkou zmínku však stojí uvést nejen to, jaká právní úprava pracovněprávních vztahů předcházela zákoníku práce z roku 1965, ale i to, jakým vývojem prošel po dlouhou dobu své platnosti samotný zákoník práce z roku 1965.

2. 1. Předpisy občanského práva

Pro účely této práce není třeba zacházet do starší historie, když to vlastně ani není nutné, protože za historický právní předpis je již dnes jistě třeba považovat „**Obecný zákoník občanský**“, vyhlášený dne **1. 6. 1811 pod číslem 946/1811 sb. z. s.** Hlava XXVI tohoto obecného zákoníku občanského - samozřejmě ve znění předpisů jej měnících a doplňujících - nadepsaná „O smlouvách o služební výkony“, a upravující mimo jiné tzv. služební smlouvu (§ 1153) a v jejím rámci zejména nárok na plat (§ 1154), povinnosti zaměstnavatelovy, když zaměstnaný onemocní (§ 1156), skončení služebního poměru (§ 1158), výpovědní lhůty (§ 1159), vyhledání nového místa (§ 1160), vysvědčení (§ 1163) a další náležitosti včetně předčasného zrušení (§ 1162), byla totiž zrušena až zmíněným zákoníkem práce z roku 1965.

Pro ilustraci obsahu a úrovně tehdejší právní úpravy je možno uvést znění dvou ustanovení obecného zákoníku občanského (ve znění pozdějších předpisů), a to ustanovení § 1162, který zněl: „*Služební poměr může být rozváznán, byl-li sjednán na určitou dobu, před projitím této doby, jinak ale bez dodržení výpovědní lhůty z důležitých důvodů každou stranou.*“, a ustanovení § 1162a, který

zněl: „Vystoupí-li zaměstnanec předčasně bez důležitého důvodu, může zaměstnavatel žádati buď za jeho opětovné nastoupení do služby vedle náhrady škody nebo za náhradu škody pro nesplnění smlouvy. Bude-li zaměstnaný předčasně propuštěn pro nějaké zavinění, je povinen dáti náhradu škody pro nesplnění smlouvy. Za provedené již výkony, za něž plat není ještě splatný, má zaměstnaný nárok na přiměřenou část platu jen potud, pokud ony výkony předčasným zrušením služebního poměru nepozbyly pro zaměstnavatele své hodnoty zcela nebo z největší části.“

V komentáři k ustanovení § 1162 obecného zákoníku občanského se uvádí „důležité příčiny zákon neuvádí ani příkladmo a dlužno jimi rozuměti takové příčiny, při kterých nelze spravedlivě požadovati, aby dotyčná strana smluvní pokračovala ve služebním poměru (při tom u druhé strany může, ale nemusí, býti zavinění)“.¹

Vedle zmíněného obecného zákoníku občanského se úpravou vztahů, které dnes označujeme za vztahy pracovněprávní, zabývaly i další právní předpisy, zejména předpisy vydané ve druhé polovině 19. století, obsahující některé prvky charakteristické pro ochranné zákonodárství, např. dvorské dekrety o omezení dětské práce, horní zákon z roku 1854, obsahující ustanovení k ochraně zdraví dělníků, nebo živnostenský řád z roku 1859, který zakázal zaměstnávat děti mladší než deset let. Do tohoto období spadá též zakládání prvních odborových organizací, které byly výsledkem snah zaměstnanců uzavírat dohody a sdružovat se za účelem dosažení výhodných pracovních a mzdových podmínek.

Na počátku 20. století byly zákonem č. 57/1903 ř. z. zřízeny zprostředkovatelný práce.²

Československá republika, vzniklá v roce 1918, převzala dosavadní pracovní zákonodárství, včetně jeho tehdy hlavního předpisu, tedy obecného zákoníku občanského. V následujících letech, poznamenaných poválečným rozvratem a později hospodářskou krizí, byly vydány některé předpisy týkající se pracovního zákonodárství, které

¹ Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, svazek 1., díl V., s. 288.

² Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 18.

přinesly zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců a jejich zabezpečení, např. zákon č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance, zákon č. 39/1928 Sb., o ochraně domácího trhu práce a další.

V období po druhé světové válce byly vydány některé z pracovněprávního hlediska důležité právní předpisy, např. zákon o dovolené na zotavenou, zákon o jednotné odborové organizaci a další. Ke sjednocující kodifikaci pracovního práva však ještě nedošlo.

Vývoj právních předpisů obsahujících pracovněprávní ustanovení lze částečně rekapitulovat také uvedením alespoň některých právních předpisů, které byly zrušeny teprve zákoníkem práce z roku 1965 (§ 279). Z nich je třeba uvést zejména tyto právní předpisy:

1. Hlava XXVI obecného zákoníku občanského č. 946/1811 sb. z. s. (viz výše);
2. živnostenský řád č. 227/1859 ř. z., ve znění předpisů jej měnících a doplňujících;
9. zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové době pracovní;
11. zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí;
28. dekret č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti;
51. ustanovení § 12 odst. 2 občanského zákoníku č. 141/1950 Sb.;
63. zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby;
71. zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou;
78. zákon č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Z výčtu zrušovaných právních předpisů, vyjmenovaných v § 279 zákoníku práce z roku 1965, z nichž některé jsou uvedeny výše, je zřejmé, že až do konce roku 1965 byla u nás právní úprava v oblasti pracovního práva velmi roztříštěná, a že stěžejní obecné otázky pracovního práva, tzn. účastníci pracovněprávních vztahů, pracovní poměr, dovolená atd., byly upraveny předpisy občanského práva.

Pro ilustraci je možno zmínit ještě zákon č. 141/1950 Sb., **občanský zákoník**, který byl téměř celý zrušen a nahrazen zákonem č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, až na několik ustanovení, z nichž ustanovení

§ 12 odst. 2, které znělo: „Kdo dovršil patnáctý rok, je sám způsobilý také k uzavírání smluv pracovních a k nakládání s odměnou za vlastní práci.“, bylo svým způsobem pracovníněprávním ustanovením. Toto ustanovení bylo pak - jak výše uvedeno - zrušeno také teprve zákoníkem práce z roku 1965.

Zrychlený vývoj společnosti po druhé světové válce, zavedení, resp. vyhlášení, socialistického společenského zřízení a další společensko politické změny byly spojeny s nezbytnou modernizací právního řádu. Výsledkem této modernizace bylo v průběhu první poloviny šedesátých let minulého století přijetí četných důležitých právních předpisů, zejména již zmíněného občanského zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb.), nebo trestního zákona (zákon č. 140/1961 Sb.), které - sice s četnými novelami - platí dodnes.

2. 2. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zmíněný vývoj společnosti znamenal rovněž potřebu přijetí ucelené a moderní kodifikace pracovního práva. Moderní zde znamená samozřejmě odpovídající danému stupni společensko ekonomického vývoje tehdejší socialistické společnosti. Výsledkem bylo přijetí **zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce**, který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1966.

Tento zákoník práce přinesl zejména oddělení pracovního práva od práva občanského, vytvořil jednotnou právní úpravu vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a vyčerpávajícím způsobem upravil téměř všechny aspekty pracovní právních vztahů.

Mezi nejdůležitější ustanovení tohoto zákoníku práce patřila ustanovení o pracovním poměru, resp. o vzniku, změnách a skončení pracovního poměru. To vše bylo upraveno v části druhé, nadepsané „Pracovní poměr“, v hlavě první, nadepsané „Vznik, změny a skončení pracovního poměru“.

Z hlediska zaměření této práce pak je třeba zvláště zmínit oddíl třetí, nadepsaný „Skončení pracovního poměru“. Ustanovení § 42 odst. 1 zákoníku práce z roku 1965 tehdy znělo takto:

„Pracovní poměr může být rozváán

- a) *dohodou,*
- b) *výpovědí,*
- c) *okamžitým zrušením,*
- d) *zrušením ve zkušební době.“*

Zákoník práce již tehdy počítal s možností okamžitého zrušení pracovního poměru jako jednou z forem rozváání pracovního poměru. To bylo upraveno v ustanovení § 53, které včetně nadpisu znělo:

„Okamžitě zrušení

§ 53

(1) Organizace může zrušit pracovní poměr okamžitě jen výjimečně, a to pouze tehdy

- a) *byl-li pracovník pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nepodmíněně k trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok,*
- b) *porušil-li pracovník pracovní kázeň tak hrubým způsobem, že jeho ponechání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné z důvodu udržení pracovní kázně v organizaci.*

(2) Organizace může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 15 dnů ode dne, kdy zjistila důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl, a musí vždy předem pečlivě uvážit, zda je okamžitě zrušení pracovního poměru nezbytně nutné.

(3) Organizace nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou pracovnící, s pracovnící trvale pečující o dítě mladší než jeden rok ani s osamělou pracovnící trvale pečující o dítě mladší než tři roky; může však s ní z důvodů uvedených v odstavci 1 rozváat pracovní poměr výpovědí.“

Z výše uvedeného ustanovení § 53 je zřejmé, že již tehdy bylo okamžitě zrušení pracovního poměru, a to zejména ze strany organizace, tedy zaměstnavatele, považováno za mimořádný způsob rozváání pracovního poměru, ke kterému se mohla organizace uchýlit pouze výjimečně a vždy až po pečlivém zvážení toho, zda za daných okolností nelze ukončit pracovní poměr způsobem pro pracovníka přijatelnějším, tedy výpovědí.

Ustanovení § 54 upravovalo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany pracovníka.

Pro okamžité zrušení pracovního poměru jak ze strany organizace, tak i ze strany pracovníka pak platilo ustanovení § 55, které znělo:

„§ 55

Okamžité zrušení pracovního poměru je třeba provést písemně, uvést v něm důvod a doručit je druhému účastníku, jinak je neplatné. Původně uvedený důvod nemůže být dodatečně měněn.“

Ustanovení § 55 zákoníku práce z roku 1965 předepisovalo formu, jakou musí být okamžité zrušení pracovního poměru provedeno, a obsah takového opatření. Platilo jak pro pracovníka, tak i pro organizaci a následnými novelami zákoníku práce bylo pouze zpřesňováno.

Součástí zákoníku práce z roku 1965 bylo také zakotvení postavení **odborů** v pracovně právních vztazích, a to nejen v obecné poloze, ve které vystupovaly (a dodnes vystupují) odbory jako zástupci pracujících při kolektivním vyjednávání, ale i v konkrétních pracovně právních záležitostech, zejména při rozvázání pracovního poměru ze strany organizace (zaměstnavatele). To bylo upraveno v ustanovení § 59, které včetně nadpisu znělo:

„§ 59

Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru

(1) Organizace může dát pracovníku výpověď nebo okamžitě s ním zrušit pracovní poměr pouze s předchozím souhlasem závodního výboru. Bez předchozího souhlasu závodního výboru je takové rozvázání pracovního poměru neplatné. Ústřední rada odborů může upravit působnost odborových orgánů při těchto opatřeních pro některé skupiny pracovníků odchylně.

(2) Jiné případy rozvázání pracovního poměru je organizace povinna předkládat závodnímu výboru ve lhůtách s ním dohodnutých ke kontrole.

(3) Odmítl-li závodní výbor dát organizaci souhlas k rozvázání pracovního poměru s pracovníkem výpovědí nebo okamžitým zrušením, může organizace požádat příslušný vyšší odborový orgán o přezkoumání

jeho stanoviska. Zjistí-li vyšší odborový orgán, že nesouhlas závodního výboru s rozvázáním pracovního poměru je v rozporu se zájmy společnosti, může jeho rozhodnutí zrušit a sám dát souhlas k rozvázání pracovního poměru místo závodního výboru."

Znění § 59 zákoníku práce z roku 1965 odráží význam, který byl odborům jako zástupcům pracujících v tehdejší socialistické společnosti přikládán. V této souvislosti je třeba připomenout, že v té době - i když to formálně nebylo povinné - byli členy tehdejší jednotné odborové organizace (Revoluční odborové hnutí) téměř všichni pracující. Tomu také odpovídalo znění čl. X Základních zásad zákoníku práce z roku 1965, podle něhož „Účast Revolučního odborového hnutí v pracovních vztazích upravených tímto zákoníkem je nedílnou součástí těchto vztahů“.

Podle § 23 odstavec 1 zákoníku práce z roku 1965 byla tehdejší Ústřední rada odborů dokonce oprávněna nejen připravovat návrhy pracovněprávních předpisů, ale vydávat k nim i prováděcí předpisy a směrnice.

Ze znění ustanovení § 59 zákoníku práce z roku 1965 vyplývalo, že v případech, kdy chtěla organizace rozvázat s pracovníkem pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením, spolurozhodoval o takovém pracovněprávním aktu příslušný odborový orgán, obvykle závodní výbor odborové organizace, a to dokonce pod sankcí neplatnosti právního úkonu, pokud by byl organizací bez předchozího souhlasu odborů proveden.

2. 3. Změny zákoníku práce z roku 1965

Jak uvedeno výše, byl zákoník práce z roku 1965 v průběhu své dlouhé platnosti mnohokrát novelizován. Pro účely této práce budou dále zmíněny jen ty novely, které se bezprostředně dotýkaly ustanovení zákoníku práce o okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany organizace (zaměstnavatele).

2. 3. 1.

První rozsáhlejší novelizaci zákoníku práce z roku 1965 přinesl zákon č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, jež nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1970. Pokud jde o rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, přinesl v čl. I tyto změny:

18. V § 53 odst. 1 se připojuje nové ustanovení písm. c), které zní:

„c) narušil-li pracovník svou činností socialistický společenský řád tak závažným způsobem, že jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace.“

Zákon č. 153/1969 Sb. promítl do pracovněprávních vztahů tehdejší tzv. „normalizaci“, což se projevilo v zákoníku práce mimo jiné i v ustanovení o okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany organizace. Ta byla nyní oprávněna okamžitě zrušit pracovní poměr s pracovníkem, který „narušil závažným způsobem socialistický společenský řád“. Šlo o zřejmou pohružku těm, kdo by svým chováním či vystupováním, anebo jinými aktivitami, a to nejen na pracovišti, nebo při výkonu práce, ale dokonce i mimo pracoviště a mimo výkon práce, mohli narušit normalizační proces v tehdejší společnosti.

19. § 53 odst. 2 zní:

„Organizace může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 15 dnů ode dne, kdy zjistila důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. O počátku a běhu 15denní lhůty platí obdobně ustanovení § 46 odst. 4. Vyžaduje-li si organizace k okamžitému zrušení pracovního poměru souhlas vyššího odborového orgánu (§ 59 odst. 3), nepočítá se do lhůty 15 dnů doba ode dne podání žádosti o udělení souhlasu do dne, kdy jí bylo doručeno rozhodnutí tohoto orgánu.“

20. § 59 odst. 1 věta třetí zní:

„Vláda Československé socialistické republiky může na návrh Ústřední rady Československého revolučního odborového hnutí upravit

působnost odborových orgánů při těchto opatřeních pro některé skupiny pracovníků odchýlně."

Úprava (změna) ustanovení § 59 odst. 1 zákoníku práce byla výrazem toho, že na Ústřední radu odborů nelze nadále pohlížet jako na orgán, který by mohl vydávat obecně závazné právní předpisy. Proto jí byla ponechána pouze pravomoc navrhnout vládě úpravu působnosti odborových orgánů v pracovněprávních vztazích, kterou pak vláda realizovala nařízením.

Další důležitá ustanovení, týkající se mimo jiné i okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany organizace, obsahoval také čl. II zákona č. 153/1969 Sb., který v odstavcích 2 a 3 stanovil:

(2) Pro narušení socialistického společenského řádu lze dát pracovníku výpověď (§ 46 odst. 1 písm. e), popřípadě okamžitě s ním zrušit pracovní poměr (§ 53 odst. 1 písm. c) i tehdy, došlo-li k takové činnosti před počátkem účinnosti tohoto zákona.

(3) Po dobu od nabytí účinnosti tohoto zákona do konce roku 1971 není okamžité zrušení pracovního poměru pro narušení socialistického společenského řádu podle § 53 odst. 1 písm. c) vázáno lhůtami uvedenými v § 53 odst. 2.

Uvedená ustanovení jsou dalším dokladem o působení tehdejších „normalizačních poměrů“ na právní řád. To platí zejména o výše citovaném odstavci 2, ve kterém je uzákoněna absurdní možnost postihnout, resp. v daných souvislostech potrestat, pracovníka výpovědí nebo dokonce okamžitým zrušením pracovního poměru za jednání, kterého se dopustil před nabytím účinnosti zákona (ustanovení zákona), na jehož základě může být za dané jednání postižen (potrestán).

Pro ilustraci a pro úplnost obrazu o tehdejší právní úpravě je možno uvést i část ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce, podle něhož mohla organizace dát pracovníkovi výpověď z pracovního poměru „nesplňuje-li pracovník předpoklady stanovené pro výkon sjednané

práce nebo je-li nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, protože nesplňuje požadavky na tuto práci kladené, zejména narušil-li svou činností socialistický společenský řád a nemá proto důvěru potřebnou k zastávání dosavadní funkce nebo dosavadního pracovního místa, anebo vykazuje-li bez viny organizace neuspokojivé pracovní výsledky;“.

2. 3. 2.

Další rozsáhlejší novelizaci zákoníku práce z roku 1965 přinesl zákon č. 20/1975 sb., kterým se mění a doplňují některá ustanovení zákoníku práce, jež nabyl účinnosti dnem 1. července 1975. Pokud jde o rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, přinesl v čl. I tyto změny:

16. V § 53

odstavec 1 písm. c) zní:

„c) ohrozil-li pracovník bezpečnost státu a jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace.“

v odstavci 2 se nahrazuje odkaz na § 46 odst. 4 odkazem na § 46 odst. 3 a 4,

odstavec 3 zní:

„(3) Organizace nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou pracovnící ani s pracovnící nebo osamělým pracovníkem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky; může však s nimi, s výjimkou pracovnice na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1), z důvodů uvedených v odstavci 1 rozvázat pracovní poměr výpovědí.“

Změna ustanovení § 53 odst. 1 písm. c) zákoníku práce znamenala určité zpřesnění spočívající v tom, že původní dosti neurčitý a jednoznačně účelově politicky podbarvený důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, tedy „narušení socialistického společenského řádu“ byl nahrazen neméně tendenčním a účelovým důvodem „ohrožení bezpečnosti státu“.

Zákonem č. 20/1975 Sb. (čl. IV) byly také zrušeny některé dřívější právní předpisy, týkající se pracovněprávních vztahů, které byly vývojem společnosti překonány, např. vládní nařízení č. 40/1953 Sb., o občanské pracovní pomoci, nebo vyhláška č. 113/1955 Ú. 1., o pracovním poměru lodních posádek československých námořních lodí.

2. 3. 3.

Další významnou novelizaci zákoníku práce z roku 1965 přinesl až zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, jež nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1989. Pokud jde o rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, přinesl v čl. I tyto změny:

40. § 53 zní:

„§ 53

(1) Organizace může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, a to pouze tehdy,

a) byl-li pracovník 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 pracovník pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem nebo pro opětovné závažné porušení pracovní kázně (§ 77 odst. 3 věta druhá),

c) ohrozil-li pracovník bezpečnost státu a jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace.

(2) Organizace může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděla, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. O počátku a běhu měsíční lhůty platí obdobně ustanovení § 46 odst. 3 a 4. Vyžaduje-li si organizace k okamžitému zrušení souhlas příslušného vyššího odborového orgánu (§ 59 odst. 4), nepočítá se do měsíční lhůty doba ode dne podání žádosti o udělení souhlasu do dne, kdy jí bylo doručeno rozhodnutí tohoto orgánu.

(3) Organizace nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou pracovnící ani s pracovnící nebo osamělým pracovníkem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky; může však s nimi, s výjimkou pracovníce na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1), z důvodů uvedených v odstavci 1 rozvázat pracovní poměr výpovědí."

Touto novelou byly nejen zpřesněny, ale i rozšířeny důvody, pro které bylo možno ze strany organizace okamžitě zrušit pracovní poměr. Rozšíření se týkalo jak případů, kdy byl pracovník pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, tak i případů, kdy bylo důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru porušení pracovní kázně.

Důležitá změna se objevila i ve druhém odstavci § 53, kde byla podstatně prodloužena lhůta, ve které mohla organizace pracovní poměr okamžitě zrušit.

V souvislosti s výše citovaným novelizovaným zněním ustanovení § 53 zákoníku práce je třeba zmínit i další novelizované ustanovení, a to ustanovení, které se týkalo pracovní kázně, protože k němu se vztahoval jeden z možných důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany organizace. Šlo o ustanovení § 77 zákoníku práce z roku 1965, upravující tzv. kárná opatření, což byl tehdy významný nástroj pro udržení pracovní kázně, resp. nástroj, kterým bylo možno porušení pracovní kázně v závislosti na jeho intenzitě postihovat. Pomineme-li samotná kárná opatření, jejichž výčet se touto novelou zákoníku práce rozšířil, bylo ve vztahu k okamžitému zrušení pracovního poměru důležité ustanovení § 77 odst. 3, které znělo:

"(3) Opětovným méně závažným porušením pracovní kázně se rozumí méně závažné porušení pracovní kázně, jehož se pracovník dopustil v době tří měsíců od předchozího méně závažného porušení pracovní kázně. Opětovným závažným porušením pracovní kázně se rozumí závažné porušení pracovní kázně, jehož se pracovník dopustil v době před zahlazením kárného opatření pravomocně uloženého za předchozí porušení pracovní kázně (§ 79a)."

Z hlediska definice závažného porušení pracovní kázně bylo důležité i novelizované ustanovení § 77 odst. 4, které znělo:

„(4) Požívání alkoholických nápojů a zneužívání jiných omamných prostředků na pracovištích organizace a v pracovní době i mimo tato pracoviště se považuje vždy za závažné porušení pracovní kázně a uloží se za ně některé z kárných opatření uvedených v odstavci 1 písm. c) až e) nebo podle odstavce 2, popřípadě podle § 82 odst. 6.“

Zákonem č. 188/1988 Sb. byla novelizována i další dvě ustanovení zákoníku práce, týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany organizace, a to

42. § 55 zní:

„§ 55

Okamžité zrušení pracovního poměru musí organizace i pracovník provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí dodatečně měnit.“

45. § 59 včetně nadpisu zní:

„§ 59

Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru

(1) Organizace může dát pracovníku výpověď nebo okamžitě s ním zrušit pracovní poměr pouze s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu a jde-li o člena závodního výboru Revolučního odborového hnutí, popřípadě nižšího odborového orgánu, na který je přenesena pravomoc spolurozhodovat s organizací, podnikového výboru Revolučního odborového hnutí nebo člena rozhodčí komise v době jejich funkčního období nebo v době dvou let po jeho skončení též s předchozím souhlasem příslušného vyššího odborového orgánu. Bez předchozího souhlasu těchto odborových orgánů je takové rozvázání pracovního poměru neplatné. Organizace může použít souhlas podle předchozí věty jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení; totéž platí o souhlasu vyššího odborového orgánu podle odstavce 4.

(2) Vláda Československé socialistické republiky může na návrh Ústřední rady odborů stanovit nařizením působnost odborových orgánů při opatřeních podle předchozího odstavce pro některé skupiny pracovníků odchylně.

(3) Jiné případy rozvázání pracovního poměru je organizace povinna předkládat příslušnému odborovému orgánu ve lhůtách s ním dohodnutých ke kontrole.

(4) Odmítl-li příslušný odborový orgán dát organizaci souhlas k rozvázání pracovního poměru s pracovníkem výpovědí nebo okamžitým zrušením, může organizace požádat příslušný vyšší odborový orgán o přezkoumání jeho stanoviska. Zjistí-li vyšší odborový orgán, že nesouhlas příslušného odborového orgánu s rozvázáním pracovního poměru je v rozporu se zájmy společnosti, může jeho rozhodnutí zrušit a sám dát souhlas k rozvázání pracovního poměru místo příslušného odborového orgánu; to platí také u funkcionářů uvedených v odstavci 1."

V novelizovaném ustanovení § 59 odstavec 1 zákoníku práce se objevuje výraz „člen rozhodčí komise“. Šlo o zvláštní orgán, založený již zákoníkem práce z roku 1965 (§ 207), tehdy ještě s neurčitým názvem „orgán činný v rozhodčím řízení“ (§ 211 odst. 1) nebo „rozhodčí orgán“ (§ 211 odst. 2), později označený (§ 207 odst. 1 ve znění zákona č. 153/1969 Sb.) jako „komise pro pracovní spory“, a ještě později (§ 207 odst. 1 ve znění zákona č. 20/1975 Sb.) jako „rozhodčí komise“. Tomuto odborovému orgánu byla zákonem svěřena pravomoc rozhodovat některé pracovněprávní spory, zejména např. spory o platnost tzv. kárných opatření apod. Nikdy však neměl pravomoc projednávat a rozhodovat pracovní spory o vznik a skončení pracovního poměru.

Postupně se však v praxi ukázalo, že tyto zvláštní orgány nesplnily očekávání, že počet pracovněprávních sporů projednávaných soudy nepoklesl, a proto byly „rozhodčí komise“ novelou zákoníku práce, kterou přinesl zákon č. 3/1991 Sb. (čl. I bod 175), zrušeny.

2. 3. 4.

Další rozsáhlou a významnou novelizací zákoníku práce z roku 1965 přinesl zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, jež nabyl účinnosti dnem 1. února 1991. Tento zákon byl prvním předpisem, který novelizoval zákoník práce z roku 1965 po roce 1989, tedy po roce, ve kterém byly v tehdejší České a Slovenské

Federativní Republice nastartovány významné politické a společenské změny. Tyto změny se nutně musely promítnout i do pracovněprávních předpisů. V zákoníku práce z roku 1965 se tato novela promítla nejen svým mimořádným rozsahem (205 položek), ale i tím, že byla vypuštěna Preambule a byly buďto vypuštěny nebo změněny prakticky všechny základní zásady (čl. I až X) zákoníku práce.

Pokud jde o rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, přinesl zákon č. 3/1991 Sb. v čl. I tyto změny:

52. § 53 odst. 1 písm. b) zní:

„b) porušil-li pracovník pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem,“.

53. V § 53 odst. 1 se vypouští ustanovení písmene c).

54. V § 53 odst. 2 se vypouští věta třetí.

55. § 59 včetně nadpisu zní:

„§ 59

Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru

(1) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je organizace povinna projednat s příslušným odborovým orgánem.

(2) Jde-li o člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat s organizací, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je organizace povinna požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k opatření podle předchozího odstavce. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit organizaci souhlas do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj organizací požádán.

(3) Organizace může použít souhlasu podle předchozího odstavce jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení.

(4) Jestliže příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky

výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 64 shledá, že na organizaci nelze spravedlivě požadovat, aby pracovníka nadále zaměstnávala, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

(5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je organizace povinna seznámit příslušný odborový orgán ve lhůtách s ním dohodnutých. "

Pokud jde o okamžité zrušení pracovního poměru, byl vypuštěn důvod spočívající v „ohrožení bezpečnosti státu“, který byl v podstatě jen jinak formulovaným důvodem, spočívajícím v narušení socialistického společenského řádu, který byl do zákoníku práce zařazen zákonem č. 153/1969 Sb. (viz část 2.3.1, str. 11).

Pokud jde o důvod související s porušením pracovní kázně, byla přijata zjednodušující formulace, navazující na to, že zákonem č. 3/1991 Sb. byla vypuštěna ustanovení § 75 až 81 zákoníku práce, tedy ustanovení definující mimo jiné i „opětovné nebo závažné porušení pracovní kázně“.

Nově bylo upraveno i ustanovení o účasti odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru. Zde došlo ke dvěma velmi podstatným změnám, a to

1) dříve nezbytný souhlas odborového orgánu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany organizace, který byl podmínkou platnosti takového pracovněprávního úkonu, byl nahrazen pouhým projednáním takového opatření s příslušným odborovým orgánem, a

2) bylo stanoveno, že o předchozí souhlas příslušného odborového orgánu je organizace povinna požádat jen, má-li být výpovědi nebo okamžitým zrušením ukončen pracovní poměr s členem odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat s organizací (tzn. s funkcionářem odborové organizace), ne však v případech, kdy šlo o pouhého řadového člena odborové organizace.

Mimoto bylo stanoveno, že se předpokládá, že byl udělen souhlas odborového orgánu i v případě, že příslušný odborový orgán neodmítl

udělit organizaci souhlas do 15 dnů ode dne, kdy o něj byl organizací požádán.

Zákonem č. 3/1991 Sb. (čl. III odstavec 1) byl také zrušen zákon č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí.

2. 3. 5.

Z dalších novel zákoníku práce z roku 1965 stojí za zmínku také zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, jež nabyl účinnosti dnem 1. června 1994. Tento zákon přinesl v čl. I následující změny zákoníku práce, které je třeba uvést, a to:

3. Ve všech ustanoveních zákoníku práce se slovo „pracovník“ nahrazuje slovem „zaměstnanec“.

4. Ve všech ustanoveních zákoníku práce kde je slovo „organizace“ použito ve smyslu právnické osoby, která zaměstnává občany v pracovněprávních nebo obdobných vztazích, se toto slovo nahrazuje slovem „zaměstnavatel“.

Dále bylo tímto zákonem (odst. 42) novelizováno také ustanovení § 54 zákoníku práce, jež se však týká okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem.

2. 3. 6.

Konečně poslední novelizací zákoníku práce z roku 1965, která se dotkla tématu této práce, přinesl zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, jež nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2001. Pokud jde o rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, přinesl tento zákon v části první, v čl. I tyto změny:

30. V § 53 odst. 3 se slovo „osamělým“ zrušuje a za slova „na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1)“ se vkládají slova „nebo zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“.

Novela zákoníku práce z roku 1965, provedená zákonem č. 155/2000 Sb., je též někdy označována jako tzv. harmonizační novela. Je tomu tak proto, že jejím nejdůležitějším cílem bylo dosažení slučitelnosti zákoníku práce z roku 1965 s právem Evropských společenství. To se projevilo, mimo jiné, i zakotvením institutu rodičovské dovolené do zákoníku práce, včetně zvýšené ochrany zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, proti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.

2. 4. Shrnutí

Stejně jako všechny ostatní právní předpisy se i pracovněprávní předpisy vyvíjejí v závislosti na vývoji společnosti. Zákoník práce z roku 1965 platil 41 let a po celou tuto dobu byl základním předpisem pracovního práva. Některé otázky odměňování, kolektivních pracovněprávních vztahů, zaměstnanosti a pracovních vztahů některých skupin zaměstnanců byly postupně upraveny zvláštními zákony, které měly širší či užší vztah k zákoníku práce (např. zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů apod.).

Některé z významných novelizací zákoníku práce, zmíněných v předchozí části (2.3.), byly vyvolány změnami společensko politických poměrů. To platí zejména o změnách zákoníku práce, které přinesl zákon č. 3/1991 Sb. Nastupující „tržní ekonomika“ si vynutila nejen alespoň určité zjednodušení pracovněprávních předpisů, ale i značné omezení dosavadního postavení odborů, oslabených zánikem jednotné odborové organizace, a tím i omezení jejich možnosti ovlivňovat pracovněprávní vztahy.

Důležitým mezníkem ve vývoji pracovněprávních předpisů byl i vstup České republiky do Evropské unie (1. května 2004) a s ním související nutnost harmonizace českého práva s právem Evropských společenství.

Kogentní povaha nejdůležitějších ustanovení zákoníku práce z roku 1965, přetrvávající i po několika novelizacích, se stala závažnou překážkou dalšího rozvoje pracovněprávních vztahů³, a proto bylo přikročeno k přijetí nového zákoníku práce.

³ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákoníku práce, sněmovní tisk 1153/0 ze dne 30. 9. 2005, Obecná část, s. 177.

3. Současná právní úprava

Současnou právní úpravou v širším slova smyslu se rozumí zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007.

Zákoník práce byl v krátké době již několikrát novelizován, a to

- zákonem č. 585/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon č. 189/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o nemocenském pojištění, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění zákona č. 165/2006 Sb., a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti dnem 31. prosince 2006,

- zákonem č. 181/2007 Sb., o Ústavu pro studium totálních režimů a o Archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů (část jedenáctá, § 32), který nabyl účinnosti dnem 1. srpna 2007,

- zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů (část dvacátá sedmá, čl. XLI), který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2008,

- zákonem č. 296/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé zákony v souvislosti s jeho přijetím (část stá třetí, čl. CXVIII), který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2008,

- zákonem č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2008,

- nálezem Ústavního soudu, vyhlášeným pod č. 116/2008 Sb., který zrušil některá ustanovení zákoníku práce dnem 14. dubna 2008,
- zákonem č. 121/2008 Sb., o vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státních zastupitelstev a o změně souvisejících zákonů, který nabyl účinnosti dne 1. července 2008,
- zákonem č. 126/2008 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o přeměnách obchodních společností, který nabyl účinnosti dne 1. července 2008,
- zákonem č. 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákonem č. 305/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,
- zákonem č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Z uvedených novel zákoníku práce se tématu této práce, tedy okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, dotkl pouze zákon č. 585/2006 Sb., zákon č. 362/2007 Sb., a okrajově i zákon č. 261/2007 Sb.

V dalším textu této práce je používána zkratka „zákoník práce“ a rozumí se tím zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Pokud je v dalším textu uváděn „zákoník práce z roku 1965“, rozumí se tím znění tohoto zákoníku práce ke dni skončení jeho platnosti, tedy ke dni 31. prosince 2006, pokud není výslovně uvedeno jinak.

3. 1. Úvod

Jak vyplývá z ustanovení § 1 zákoníku práce, upravuje zákoník práce především individuální pracovněprávní vztahy a pracovněprávní vztahy kolektivní povahy.

Z hlediska zaměření této práce jsou významné individuální pracovněprávní vztahy, konkrétně ty, které jsou realizovány prostřednictvím pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Z nich pak ustanovení o skončení pracovního poměru, resp. o okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, které je tématem této práce.

V rámci obecného uvození současné právní úpravy je třeba zmínit také ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce, které upravuje jednak možnost, jednak zákaz odchýlné úpravy pracovněprávních vztahů. Podle věty první *„práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit“*.

Zákoník práce předpokládá, že účastníci pracovněprávních vztahů (zaměstnanec a zaměstnavatel) mohou vzájemná práva a povinnosti upravit odchýlně od některých ustanovení zákoníku práce, a to jak v individuálních pracovních smlouvách, tak i v kolektivních smlouvách nebo ve vnitřních předpisech. Smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů však není neomezená. Závazná povaha některých ustanovení zákoníku práce je zajištěna jednak tím, že příslušná právní norma bude výslovně uvádět, že se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit od úpravy stanovené zákoníkem práce, jednak tak, že z konstrukce právní normy (konkrétního ustanovení) je nebo bude patrné, že odchýlení od zákoníku práce není možné; to platí např. právě o ustanoveních o způsobech rozvázání pracovního poměru.⁴

Oproti zákoníku práce z roku 1965, ve kterém byla ustanovení o skončení pracovního poměru zařazena jako oddíl třetí v hlavě první (Vznik, změny a skončení pracovního poměru) části druhé (Pracovní

⁴ Vysokajová M., Kahle B., Doležilek J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, a.s., 2007, s. 22.

poměr), je v nyní platném zákoníku práce problematika skončení pracovního poměru obsahem samostatné hlavy čtvrté v rámci části druhé (Pracovní poměr) zákoníku práce.

Hlava čtvrtá (Skončení pracovního poměru) je dále členěna na díly, z nichž díl 1 obsahuje obecná ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru, díl 2 je nadepsán „Dohoda“, díl 3 je nadepsán „Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvod“, díl 4 je nadepsán „Okamžité zrušení pracovního poměru“ a díl 5 má nadpis „Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru“. Další díly (6 až 10) obsahují ustanovení o hromadném propouštění, upravují další případy skončení pracovního poměru, odstupné, ustanovení o neplatném rozvázání pracovního poměru a konečně ustanovení o odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa.

Zákoník práce nabyl účinnosti teprve dnem 1. ledna 2007. V současné době nejsou tedy ještě k dispozici prakticky žádné výsledky soudních sporů, projednávaných a rozhodnutých soudy vyšších stupňů, které by se týkaly aplikace nového zákoníku práce. Je však k dispozici dostatek soudních rozhodnutí v pracovněprávních sporech vedených v nedávné době. Vzhledem k tomu, že základní principy týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nedoznaly v zákoníku práce zásadních změn, je možno považovat mnohé judikáty za aktuální i přesto, že byly vydány za platnosti předchozí právní úpravy. Nejdůležitější z nich, pokud se vztahují k tématu této práce, jsou uvedeny dále.

3. 2. Rozbor současné právní úpravy

Současnou právní úpravou v užším slova smyslu se vzhledem k zaměření této práce rozumí ustanovení zákoníku práce o okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a další ustanovení zákoníku práce, související s touto formou skončení pracovního poměru.

Jak uvedeno výše (část 3. 1.), ustanovení o okamžitém zrušení pracovního poměru obsahuje i nyní platný zákoník práce, a to v části druhé, v hlavě čtvrté, ve čtvrtém dílu, který nese název „Okamžité

zrušení pracovního poměru" a obsahuje ustanovení o okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (§ 55) a o okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem (§ 56).

Ustanovení § 55 zákoníku práce včetně nadpisu zní:

„§ 55

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

(1) Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 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 6 měsíců,*
- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.*

(2) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou."

Obecně platí, že okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon, kterým může ze zákonem vymezených důvodů skončit pracovní poměr jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Právní teorie i praxe se shoduje na tom, že okamžité zrušení pracovního poměru je velmi závažným a zároveň i náhlým zásahem do pracovního poměru, a jako takový by měl být využíván jen výjimečně a v mimořádných případech, kdy z hlediska zaměstnavatele není přijatelné, aby pracovní poměr trval dále, byť i jen po dobu trvání výpovědní doby.

Protože v případě okamžitého zrušení pracovního poměru jde, resp. má jít, o výjimečný a krajní způsob skončení pracovního poměru, vymezuje zákoník práce jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli velmi omezený okruh důvodů, pro které - pokud nastanou - může být pracovní poměr okamžitě zrušen.

3. 2. 1. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem odpovídají závažnosti a výjimečnosti tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru. Jak vyplývá z výše citovaného ustanovení § 55 odst. 1, rozeznává zákoník práce dva druhy důvodů, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr.

3. 2. 1. 1.

Prvním druhem důvodů, které lze označit za jednoznačně věcně i právně vymezené, jsou případy, kdy je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru pravomocné odsouzení zaměstnance za úmyslný trestný čin. Musí jít o odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody. Pravomocným odsouzením se samozřejmě rozumí odsouzení rozsudkem, který je konečný, tzn. že ho nelze napadnout žádným řádným opravným prostředkem.

Odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody má za následek, že je po dobu, na kterou je odsouzen k výkonu trestu, vyřazen z pracovního procesu a zaměstnavatel musí mít možnost na tuto situaci co nejdříve reagovat, aby zabezpečil plnění úkolů nebo výkon práce, kterou do té doby pro něho prováděl odsouzený zaměstnanec.

Je-li zaměstnanci uložen nepodmíněný trest odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, pak není rozhodující, za jaký úmyslný trestný čin byl nepodmíněný trest uložen.

Pokud však byl zaměstnanci uložen nepodmíněný trest odnětí svobody za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, pak je důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dán již tehdy, byl-li zaměstnanci uložen nepodmíněný trest odnětí svobody v trvání alespoň šesti měsíců.

Skutečnost, že trestná činnost, za kterou byl zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, byla spáchána při plnění

pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a v tomto smyslu se bezprostředně dotýká zaměstnavatele, je důvodem, proč je v těchto případech důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem již pravomocné uložení šestiměsíčního nepodmíněného trestu odnětí svobody.

3. 2. 1. 2.

Druhým druhem důvodů, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, je porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Na rozdíl od prvního druhu důvodů je tento druhý druh důvodů vymezen v zásadě obecně a jeho použití či možnost použití závisí na konkrétních podmínkách každého jednotlivého případu a na tom, jak zaměstnavatel takový důvod, resp. jeho závažnost, posoudí.

Na tomto místě je třeba uvést, že oproti zákoníku práce z roku 1965 nezná a tedy ani nepoužívá zákoník práce pojem „**pracovní kázeň**“. Tento pojem se v průběhu několika desítek let platnosti zákoníku práce z roku 1965 mezi pracujícími (zaměstnanci) obecně vžil s tím, že každý zaměstnanec - obrazně „od kopáče až po vědeckého pracovníka“ - měl o obsahu tohoto pojmu určitou povědomost, mimo jiné i povědomost o tom, že porušení pracovní kázně ze strany zaměstnance je v každém případě prohřeškem, který je obvykle zaměstnavatelem postihován, když forma postihu závisí zejména na způsobu, intenzitě a následcích porušení pracovní kázně. Již samo slovo „kázeň“ navozovalo v podvědomí zaměstnance pocit závaznosti určitých zásad chování na pracovišti či v zaměstnání vůbec.

V zákoníku práce z roku 1965 byl pojem „**pracovní kázeň**“ uveden v části druhé (Pracovní poměr) v nadpisu hlavy druhé, který zněl „**Pracovní kázeň a pracovní řád**“. Uvažujeme-li poslední platné znění zákoníku práce z roku 1965, pak obsahem této hlavy druhé byla ustanovení o základních povinnostech zaměstnanců (§ 73), o základních povinnostech vedoucích zaměstnanců (§ 74), o výkonu jiné výdělečné činnosti (§ 75) a o pracovním řádu (§ 82).

Ustanovení, která byla v zákoníku práce z roku 1965 zařazena v části druhé, v hlavě nadepsané „Pracovní kázeň a pracovní řád“, jsou nyní v zákoníku práce obsažena až v části třinácté, nadepsané „Společná ustanovení“ a zde pak v hlavě druhé, nadepsané „Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zvláštní povinnosti některých zaměstnanců a výkon jiné výdělečné činnosti“ (§ 301 až 304), a v hlavě třetí, nadepsané „Vnitřní předpis“, upravující mimo jiné i pracovní řád (§ 306).

Porovnáním zákoníku práce z roku 1965 se stávajícím zákoníkem práce můžeme dojít k závěru, že stávající zákoník práce namísto dřívějšího pojmu „pracovní kázeň“ používá alespoň v souvislosti s možností skončit pracovní poměr poněkud komplikovanější a svým způsobem i neurčitější pojem **„povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“**. Svědčí o tom nejen výše citované znění ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, ale zejména také znění ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, podle něhož 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 povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi*“.

V důvodové zprávě k zákoníku práce se k tomu uvádí, že „V případech úpravy rozvázání pracovního poměru se napříště nenavrhuje stanovit důvod spočívající v rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní kázně. Institut kázně v zaměstnaneckém právním vztahu je imanentní služebně právním vztahům, nikoli pracovněprávním vztahům, které vycházejí ze soukromoprávního základu. Úprava kárných opatření byla v dosavadním zákoníku práce zrušena s účinností od 1. 12. 1991 zákonem č. 3/1991 Sb., protože představovala v pracovním právu cizorodý prvek. Navrhuje se napříště formulovat důvody směřující ke

skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jež spočívají v neplnění pracovního závazku zaměstnancem tak, že půjde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci [§ 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b)].⁵

Z výše citovaného znění ustanovení § 52 písm. g) a konečně i z ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce jednoznačně vyplývá, že stejně tak jako dříve „pracovní kázeň“, tak i nyní „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ mohou být ze strany zaměstnance porušeny s různou intenzitou od „méně závažného porušení“ přes „závažné porušení“ až po „porušení zvláště hrubým způsobem“. Právě zmíněná intenzita, resp. míra porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ze strany zaměstnance, je pro zaměstnavatele rozhodující z hlediska toho, jaké z takového porušení povinnosti vyvodí vůči zaměstnanci důsledky.⁶

Má-li být tedy porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, musí zaměstnavatel konkrétní jednání zaměstnance, které má být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, podrobněji posoudit ve dvou rovinách.

První rovinou je posouzení, zda a jakou konkrétní povinnost vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, zaměstnanec svým jednáním porušil.

Nejprve je třeba alespoň rámcově vymezit, co se rozumí „právním předpisem, vztahujícím se k zaměstnancem vykonávané práci“. Na prvním místě je takovým právním předpisem jistě samotný zákoník práce a z jeho obsahu zejména ustanovení o základních povinnostech zaměstnanců (§ 301), vedoucích zaměstnanců (§ 302) a samozřejmě i

⁵ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákoníku práce, sněmovní tisk 1153/0 ze dne 30. 9. 2005, Obecná část, s. 206. K této problematice též Bukovjan, P. Jak na „pracovní kázeň“ v novém zákoníku práce. Práce a mzda, 2007, č. 4, s. 47 a 48.

⁶ Při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně (nyní porušení povinnosti vyplývající z porušení právních předpisů vztahujících se k zaměstnavatelem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem) není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance. Sbíрка soudních rozhodnutí a stanovisek 21/2001.

ustanovení o zvláštních povinnostech některých zaměstnanců, uvedených v § 303 zákoníku práce.

V souvislosti s případným skončením pracovního poměru je třeba výslovně zmínit jednu ze základních povinností všech zaměstnanců, stanovenou v ustanovení § 301 písm. c) zákoníku práce, a to povinnost „dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni“.

Z citovaného ustanovení zákoníku práce vyplývá, že v souvislosti s povinnostmi zaměstnanců rozlišuje zákoník práce „právní předpisy“ vztahující se k zaměstnanci vykonávané práci a „ostatní předpisy“ vztahující se k zaměstnanci vykonávané práci.

Právními předpisy vztahujícími se k zaměstnancem vykonávané práci se vedle zákoníku práce rozumí obecně také všechny ostatní obecně závazné právní předpisy, které (pokud) se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci, tedy právní předpisy, jejichž znalost se předpokládá bez toho, aby byl zaměstnavatel povinen s nimi zaměstnance předem seznámit.

Ostatními předpisy ve smyslu výše citového ustanovení § 301 písm. c) zákoníku práce se rozumí jiné než obecně závazné právní předpisy. Jde tedy zejména o vnitřní předpisy zaměstnavatele (§ 305 zákoníku práce), o pracovní řád jako zvláštní druh vnitřního předpisu (§ 306 zákoníku práce), nebo o předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zmíněné ostatní předpisy nejsou obvykle veřejně přístupné, proto platí, že jejich zachovávání zaměstnancem a odpovědnost za jejich případné porušení je podmíněno tím, že byl s nimi zaměstnanec zaměstnavatelem předem řádně seznámen.

Druhou rovinou je posouzení, zda porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, dosahuje v daném konkrétním případě takové intenzity, že je možno označit je za porušení povinnosti „zvláště hrubým způsobem“.

Jak uvedeno výše, může porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, pokud se ho zaměstnanec dopustí, dosahovat různé intenzity, či přesněji různé závažnosti. Posouzení míry závažnosti porušení povinnosti ze strany

zaměstnance z hlediska toho, jaká opatření z tohoto důvodu vůči zaměstnanci vyvodí, přísluší zaměstnavateli.

Jakkoli je možno či nutno posoudit každé zaměstnancovo porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci ve dvou výše naznačených rovinách, vždy musí jít ve výsledku o posouzení komplexní, při kterém musí zaměstnavatel vzít v úvahu všechny okolnosti, které k porušení povinnosti ze strany zaměstnance vedly, nebo s ním bezprostředně souvisí. Jen při opravdu komplexním posouzení každého konkrétního případu může zaměstnavatel objektivně posoudit, zda jde o méně závažné, závažné nebo zvlášt hrubé porušení povinností zaměstnance.

Součástí komplexního posouzení věci by mělo být vždy také vyjádření zaměstnance, který se porušení povinnosti dopustil, i když takové vyjádření není podmínkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.⁷ Zde je třeba uvést, že je sice i v zájmu zaměstnavatele, aby dal zaměstnanci možnost se k okolnostem, za jakých k porušení povinnosti z jeho strany došlo, vyjádřit, současně je však třeba konstatovat, že je na vůli zaměstnance, zda se na výzvu zaměstnavatele, nebo i z vlastní iniciativy k věci vyjádří, že však jej k takovému vyjádření nelze nutit, ani donutit.

V rámci zmíněného komplexního posouzení každého konkrétního případu porušení povinností ze strany zaměstnance by měl zaměstnavatel přihlídnout zejména

- k osobě zaměstnance,
- k pracovnímu zařazení (funkci), které zaměstnanec u zaměstnavatele zastává,
- k dosavadnímu přístupu zaměstnance k plnění pracovních úkolů a povinností,
- k okolnostem, za nichž k porušení povinnosti ze strany zaměstnance došlo,
- k míře individuálního zavinění zaměstnance,
- ke způsobu a intenzitě porušení povinností ze strany zaměstnance,

⁷ Rozhodne-li zaměstnavatel, že se zaměstnancem okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by měl ještě dostatečnou vědomost o tom, zda zaměstnanec skutečně porušil pracovní kázeň, a aniž by se zaměstnancem o tom jednal a dal mu možnost k věci se vyjádřit, nezpůsobuje tato okolnost sama o sobě neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2676/2003.

- k důsledkům porušení povinnosti ze strany zaměstnance pro zaměstnavatele,
- k výši škody způsobené porušením povinnosti ze strany zaměstnance zaměstnavateli, popř. i jiným subjektům.

K obdobným hlediskům bude přihlížet i soud v případě, že bude platnost nebo neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru přezkoumávána soudem (§ 72 zákoníku práce). Svědčí o tom následující judikát: „Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (nyní § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce) patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně (vymezení pojmů „méně závažné porušení pracovní kázně“, „závažné porušení pracovní kázně“ a „porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem“) může soud přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod. Rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením musí vzít na zřetel, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.“⁸

Při posuzování konkrétního porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, resp. při posuzování toho, zda jde o porušení „zvláště hrubým způsobem“, musí mít zaměstnavatel vždy na paměti, že okamžité zrušení pracovního poměru je mimořádným způsobem skončení pracovního poměru, k němuž může zaměstnavatel - jak stanoví § 55 odst. 1 zákoníku práce - sáhnout jen výjimečně.

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 379/2000. Dále také viz Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

Zaměstnavatel musí tedy zvažovat, zda z jeho hlediska nelze namísto tohoto mimořádného opatření dosáhnout účelu tím, že se zaměstnancem rozváže pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. K takovému řešení, tedy k výpovědi, by měl zaměstnavatel přistoupit vždy, když po posouzení věci dojde k závěru, že i přes zvlášť hrubé porušení povinností ze strany zaměstnance může pracovní poměr tohoto zaměstnance skončit až uplynutím výpovědní doby bez toho, aby to ohrozilo zájmy zaměstnavatele nebo plnění úkolů zaměstnavatele.⁹

V naprosto obecné rovině je možno uvést, že za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci ze strany zaměstnance zvlášť hrubým způsobem by bylo možno označit například dlouhodobou nebo opakovanou neomluvenou absencí¹⁰, bezdůvodné nebo neodůvodněné fyzické, popř. i hrubé či opakované verbální napadení spoluzaměstnance nebo vedoucího zaměstnance zaměstnavatele, záměrné jednání mající za následek značné poškození zaměstnavatele (provozování výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele bez jeho souhlasu, poškozování jeho zájmů v hospodářské soutěži)¹¹, soustavný nebo opakovaný výkon práce pod prokazatelným vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek, porušení obchodního tajemství¹², u zaměstnanců uvedených v § 303 odst. 1 zákoníku práce také prokázaná korupce apod.

⁹ Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce (nyní § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce) je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f), části věty před středníkem, zák. práce (nyní § 52 písm. g), části věty před středníkem, zákoníku práce) výjimečným opatřením ... K okamžitému zrušení pracovního poměru tohoto ustanovení může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. Rozsudek VS v Praze, sp. zn. 6 Cdo 137/94.

¹⁰ Neomluvenou absencí, která je závažným porušením pracovní kázně, nelze bez dalšího považovat za porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem. Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2530/1999. „Při dlouhodobějším trvání (u řadových zaměstnanců alespoň týden, i když v případě zaměstnanců v odpovědnějších pracovních pozicích může jít o dobu kratší) soudní judikatura uznává posouzení jako porušení „pracovní kázně“ zvlášť hrubým způsobem. Možným důsledkem tak je eventuelní rozvázání pracovního poměru ... okamžitým zrušením pracovního poměru pro porušení „pracovní kázně“ zvlášť hrubým způsobem. Šubrt, B. Neomluvená nepřítomnost v práci, Práce a mzda, 2008, č. 9, s. 21-26.

¹¹ Vysokajová M., Kahle B., Doležilek J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, 2007, s. 114.

¹² „Pokud se zaměstnanec dostává v rámci svého zaměstnání do styku se skutečnostmi tvořícími předmět obchodního tajemství, pak oprávněně nakládání s nimi musí mít souvislost s plněním pracovních úkolů. V opačném případě může být jednání zaměstnance posouzeno též jako jednání směřující k ohrožení nebo porušení obchodního tajemství. Takové jednání je v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a podle okolností může být proto i důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru pro porušení povinností zvlášť hrubým způsobem.“ Bukovjan, P. Porušení obchodního tajemství a rozvázání pracovního poměru. Práce a mzda, 2007, č. 6, s. 32 a 33. Také viz Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1307/2006.

3. 2. 2. Zaměstnanci s nimiž nelze pracovní poměr okamžitě zrušit

Okruh zaměstnankyň a zaměstnanců, s nimiž může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, je tradičně omezen. Podle současné právní úpravy, tedy podle vpředu (str. 27) citovaného ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce, nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr

- s těhotnou zaměstnankyní,
- se zaměstnankyní na mateřské dovolené,
- se zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Podle toho, jak jsou příslušná ustanovení zařazena v zákoníku práce (Část osmá - Překážky v práci, Hlava I - Překážky v práci na straně zaměstnance, Díl 1 - Důležité osobní překážky), je mateřská a rodičovská dovolená považována za důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, po které, pokud trvají, zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci (§ 191 zákoníku práce).

Těhotenství, porod a mateřství jsou v životě ženy důležitými událostmi, při nichž žena potřebuje nejen pomoc svých nejbližších, ale i pomoc společnosti. Je nutno zajistit jí nejen lékařskou péči, ale v nezbytném rozsahu i pracovní volno a hmotné zabezpečení během tohoto volna. Určitou formou podpory ze strany společnosti je i to, že těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnankyně (i zaměstnanci), které čerpají rodičovskou dovolenou patří do okruhu zaměstnanců, kterým zákoník práce poskytuje zvýšenou ochranu proti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Pokud jde o **těhotnou zaměstnankyni**, nerozlišuje zákoník práce, na rozdíl od termínu nástupu na mateřskou dovolenou (§ 195 odst. 2), stupeň (dobu trvání) těhotenství. Pokud by tedy zaměstnavatel měl důvod okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnankyní, o níž by nevěděl, že je těhotná, a pokud by tato zaměstnankyně chtěla namítat, že je těhotná, musela by své těhotenství doložit potvrzením lékaře.

Na rozdíl od zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo od zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené však lze - jak to vyplývá

z ustanovení § 54 písm. b) zákoníku práce - dát těhotné zaměstnankyni výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce.

Pokud jde o **mateřskou dovolenou**, ta je upravena v ustanovení § 195 zákoníku práce. Z pěti odstavců tohoto paragrafu je v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem důležité ustanovení § 195 odst. 1, podle něhož „v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů“, a ustanovení § 195 odst. 4, podle něhož „jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů“.

Mateřská dovolená se ženě poskytuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, který stanoví lékař, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem (§ 195 odst. 2 zákoníku práce).

Ustanovení § 196 zákoníku práce, nadepsané „**Rodičovská dovolená**“ zní: „K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.“

Právo zaměstnankyně nebo zaměstnance na rodičovskou dovolenou bylo zařazeno již do zákoníku práce z roku 1965, a to tzv. „harmonizační novelou“, provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. (viz také str. 20 a 21). Šlo, resp. jde, o zapracování příslušné směrnice Evropských společenství¹³, zaručující právo na tzv. rodičovské volno jako „individuální a nepřenosné právo každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala matka, otec, nebo oba rodiče současně“¹⁴. Právo na rodičovskou dovolenou mají jak biologičtí rodiče dítěte, tak i rodiče adoptivní.

¹³ Směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

¹⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 286, dále také viz ustanovení 2 Směrnice Rady 96/34/ES.

Je logické, že omezení, resp. zákaz, okamžitě zrušit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele, se týká těch zaměstnankyň (zaměstnanců), pro které by případné okamžité zrušení pracovního poměru znamenalo zvláště citelný sociální otřes, spočívající nejen v okamžité ztrátě zaměstnání a tím i ztrátě výdělku, ale také v tom, že jde - zejména v případě zaměstnankyň - o kategorii lidí, kteří obtížněji než jiní hledají uplatnění na trhu práce, neboť povinnost pečovat o dítě předškolního věku je u nás v podvědomí zaměstnavatelů, i přes relativně dlouhodobou tendenci a snahu o odstranění diskriminace na pracovním trhu, stále určitým handicapem.

V části uvádějící zaměstnance, s nimiž nemůže zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, je na místě zmínit se také o mladistvých zaměstnancích. **Mladiství zaměstnanci** jsou zaměstnanci mladší než 18 let (§ 350 odst. 2 zákoníku práce).

Zákoník práce z roku 1965 v ustanoveních o pracovních podmínkách mladistvých stanovil mimo jiné, že „výpověď“ daná mladistvému zaměstnanci i okamžité zrušení pracovního poměru s mladistvým zaměstnancem ze strany zaměstnavatele musí být dány na vědomí též jeho zákonnému zástupci“ (§ 164 odst. 2 věta první zákoníku práce z roku 1965).

Ve srovnání se zákoníkem práce z roku 1965 má sice stávající zákoník práce také poměrně podrobné ustanovení o pracovních podmínkách mladistvých zaměstnanců (§ 243 až 247), nemá (neobsahuje) však žádné ustanovení obdobné ustanovení § 164 zákoníku práce z roku 1965. To znamená, že o skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ať výpovědí, nebo okamžitým zrušením pracovního poměru, jde-li o mladistvého zaměstnance, nemusí zaměstnavatel informovat zákonného zástupce mladistvého zaměstnance.

3. 3. Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru

S ustanovením § 55 zákoníku práce o okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem bezprostředně souvisí, resp. navazují na ně, také další ustanovení zákoníku práce, zejména ustanovení dílu pátého, nadepsaného „**Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru**“ (§ 57 až 61), která obsahují ustanovení

- o zákazu výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru pro porušení léčebného režimu (§ 57),
- o lhůtách, ve kterých může zaměstnatel dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr (§§ 58 a 59),
- o formě a náležitostech okamžitého zrušení pracovního poměru (§ 60),
- o povinnosti zaměstnavatele projednat výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací (§ 61).

3. 3. 1. Zákaz

Podle ustanovení § 57 zákoníku práce „zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností stanovených § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění, pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce“ s odkazem na ustanovení § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Především je třeba zdůraznit, že zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, nabývá účinnosti až dnem 1. ledna 2009. Tato skutečnost byla zohledněna zákonem č. 585/2006 Sb., jehož úplný název je uveden na str. 23. Tento zákon nabyl účinnosti dnem 31. 12. 2006 a v části třetí, čl. III, přinesl novelu zákoníku práce, konkrétně - mimo jiné - zařazení nového ustanovení § 393a, jehož odstavec 1 zní: „Ustanovení § 57, § 66 odst. 1 věta druhá a § 192 až 194 se použijí poprvé ode dne, kterým nabývá účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.“ To znamená, že ustanovení § 57 zákoníku práce nabývá fakticky účinnosti až dnem 1. ledna 2009. Přesto je účelné toto ustanovení zákoníku práce, které vylučuje porušení léčebného režimu jako důvod pro výpověď nebo pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, okomentovat.

Ustanovení § 57 zákoníku práce je ustanovením, jehož ekvivalent v zákoníku práce z roku 1965 nenajdeme. V důvodové zprávě k zákoníku práce se k tomu uvádí: „Navrhuje se, aby zákon výslovně stanovil, že zaměstnavatel nemůže učinit jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru pro porušení povinností stanovených

zvláštním právním předpisem v souvislosti s porušením režimu dočasně práce neschopného pojištěnce v návaznosti na navržený zákon o nemocenském pojištění."¹⁵

V § 56 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který je nadepsán „Režim dočasně práce neschopného pojištěnce a místo pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti“, se v odstavci 2 písm. b) stanoví, že režim dočasně práce neschopného pojištěnce zahrnuje povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat vycházky povolené podle odstavce c); místem pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce je místo, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo místo, na které změnil pobyt v souladu s odstavcem 3.

Podle ustanovení § 56 odst. 3 věta první téhož zákona je pojištěnec povinen změnu místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti v České republice předem písemně nebo jinak prokazatelně oznámit orgánu nemocenského pojištění, ošetřujícímu lékaři, a jde-li o změnu místa pobytu v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, též zaměstnavateli.

V souvislosti s ustanovením § 57 zákoníku práce a § 56 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění je třeba zmínit také ustanovení § 192 odst. 6 zákoníku práce, které zní: „Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení povinnosti uvedené ve větě první zaměstnancem vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu; stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu

¹⁵ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákoníku práce, sněmovní tisk 1153/0 ze dne 30. 9. 2005, Obecná část, s. 212.

lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasně práce neschopného pojištěnce, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu. Zaměstnanec je povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování svých povinností uvedených ve větě první".

Pokud jde o účel ustanovení § 57 zákoníku práce, je třeba dovodit, že je jím jednoznačně stanoveno toho, že případné porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce ze strany pojištěnce, tedy zaměstnance, není důvodem pro výpověď, ani pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Je tomu tak proto, že

1) případné porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce není porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, tím méně „zvlášt hrubým způsobem“, a

2) porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti uvedené ve výše citovaném ustanovení § 192 odst. 6, větě první, zákoníku práce, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností (tzn. s přihlédnutím k povaze důvodů, pro které zaměstnanec režim dočasně práce neschopného pojištěnce porušil) snížit nebo dokonce neposkytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu (§ 192 odst. 5 zákoníku práce), a dále

3) za případné závažné porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce může být, resp. v případě zjištění porušení tohoto režimu obvykle (tzn. mimo zvláštního zřetele hodné případy) bude, pojištěnec (zaměstnanec) postižen, protože se tím dopustí přestupku podle ustanovení § 128 odst. 2 písm. a) zákona o nemocenském pojištění. Za tento přestupek mu může orgán nemocenského pojištění podle § 128 odst. 3 téhož zákona uložit pokutu do 20 000,- Kč.

3. 3. 2. Lhůty

V zákoníku práce je několik ustanovení, obsahujících lhůty, ve kterých má zaměstnanec, zaměstnavatel nebo jiný subjekt (např. odborová organizace) provést nějaký pracovněprávní úkon. Některé z těchto lhůt jsou lhůty pořádkové, jiné prekluzivní a další promlčecí, přičemž případné nedodržení těchto lhůt má odlišné právní důsledky.

Jde-li o pořádkovou lhůtu (např. lhůta uvedená v § 66 odst. 2 zákoníku práce), nemá její nedodržení za následek neplatnost provedeného pracovněprávního úkonu.

Jinak je tomu u lhůt prekluzivních a promlčecích, které mají v pracovněprávních vztazích velký význam, a to i v ustanoveních týkajících se rozvázání pracovního poměru.

Prekluze obecně znamená zánik práva v důsledku toho, že nebylo včas, tedy v zákonem stanovené lhůtě, vykonáno nebo uplatněno. K prekluzi musí být přihlíženo z úřední povinnosti, tzn. i v případě, kdy se prekluze práva nedovolává ten, vůči němuž uplatněné právo směřuje.

Promlčení obecně znamená, že právo, které nebylo uplatněno v promlčecí lhůtě sice nezanikne, je však podstatně oslabeno, protože subjekt, vůči němuž uplatněné právo směřuje, může namítnout, že je promlčeno. Je-li vznesena oprávněná námitka promlčení, nelze promlčené právo přiznat.

Lhůty jsou určovány podle dnů, týdnů, měsíců nebo let. Zatímco zákoník práce z roku 1965 měl o lhůtách, dobách a o počítání času svá ustanovení (§ 261 až 266 zákoníku práce z roku 1965), nynější zákoník práce odkazuje na příslušná ustanovení občanského zákoníku, a to nejen pokud jde o počítání času, ale i pokud jde o promlčení.

Podle ustanovení § 333 odst. 1 zákoníku práce „počítání času se řídí § 122 občanského zákoníku“.

Obdobně podle ustanovení § 329 odst. 1 zákoníku práce „promlčení se řídí § 100 odst. 1 a 2 a § 101 občanského zákoníku“.

Ustanovení § 122 občanského zákoníku je pro lhůty v pracovněprávních vztazích důležité, protože stanoví počátek a konec lhůt. Toto ustanovení nese nadpis „Počítání času“ a zní takto:

„§ 122

(1) Lhůta určená podle dni počíná dnem, který následuje po události, jež je rozhodující pro její počátek. Polovinou měsíce se rozumí patnáct dní.

(2) Konec lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec lhůty na jeho poslední den.

(3) Příkladně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.“
Pokud jde o lhůty vztahující se k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, i zde je třeba poukázat na to, že zatímco zákoník práce z roku 1965 měl samostatná ustanovení o lhůtách jak pokud jde o výpověď danou zaměstnavatelem (§ 46 odst. 3 zákoníku práce z roku 1965), tak i pokud jde o okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (§ 53 odst. 2 zákoníku práce z roku 1965), nynější zákoník práce tyto lhůty ujednotil a uvádí je v rámci společných ustanovení o rozvázání pracovního poměru.

Podle ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce „pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl“.

Stanovení lhůt pro výpověď danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. g) zákoníku práce a pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem podle § 55 odst. 1 zákoníku práce v jednom ustanovení, tedy v ustanovení § 58 zákoníku práce, činí toto ustanovení i po novele (zákon č. 362/2007 Sb.) poněkud nepřehledným. Navíc znamená, že oproti předchozí právní úpravě byla lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem i zaměstnancem

prodloužena z jednoho měsíce (§ 53 odst. 2, resp. § 54 odst. 2, zákoníku práce z roku 1965) na dva měsíce.

Prodloužení lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem oproti předchozí právní úpravě o jeden měsíc je třeba označit za problematické. Výjimečnost takového pracovněprávního úkonu a jeho závažnost z hlediska důsledků pro účastníky pracovněprávního vztahu, zejména pro zaměstnance, by měla být dostatečným důvodem pro to, aby lhůta pro provedení takého opatření byla kratší. Ostatně ani zkušenosti praxe nenasvědčují tomu, že by bylo třeba novou právní úpravou zmíněnou lhůtu prodlužovat. Naopak - obecný zájem na právní jistotě účastníků pracovněprávního vztahu (zejména pak na ochraně zaměstnance) mluví pro zachování kratší, tedy jednoměsíční lhůty.

S ohledem na zaměření této práce bude v dalším textu z hlediska lhůt uvedených v § 58 zákoníku práce zmiňováno pouze okamžité zrušení pracovního poměru.

V citovaném ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce jsou stanoveny dvě lhůty, z nichž první uvedená lhůta (dva měsíce) je lhůtou subjektivní, zatímco druhá lhůta (jeden rok) je lhůtou objektivní.

Subjektivní lhůta vyjadřuje skutečnost, že z uvedených důvodů může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dověděl. Pro počátek běhu této dvouměsíční subjektivní lhůty je rozhodující, kdy se zaměstnavatel dověděl o události, která zakládá důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Na straně zaměstnavatele to znamená, že lhůta počíná běžet ode dne, kdy se o události dověděl kterýkoli zaměstnanec, který je nadřazen zaměstnanci, jehož osoby (v případě nepodmíněného odsouzení), nebo jehož jednání (v případě porušení povinností) se událost týká.

Je-li tedy důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem skutečnost, že byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody (§ 55 odst. 1 písm. a/ zákoníku práce), počíná dvouměsíční subjektivní lhůta běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel o pravomocném odsouzení zaměstnance dověděl.

V praxi může nastat případ, kdy se porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem dopustí zaměstnanec pracující pro zaměstnavatele v cizině. Pro tento případ - i když tomu znění ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce zcela přesně neodpovídá (viz formulace „porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině“) - je třeba dovodit, že i zde může zaměstnavatel zrušit okamžitě pracovní poměr se zaměstnancem do dvou měsíců po návratu zaměstnance z ciziny. Dvuměsíční lhůta počíná v tom případě běžet od prvního dne následujícího po dni, kdy se zaměstnanec vrátil z ciziny do České republiky.

V zájmu včasného uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru stanoví zákoník práce také **lhůtu objektivní**, která činí jeden rok. Běh této lhůty počíná ode dne, kdy důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru nastal bez ohledu na to, kdy se o něm zaměstnavatel dověděl.

Navazující ustanovení § 58 odst. 2 zákoníku práce, které stanoví, že „stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření“, znamená, že za popsaných okolností se prodlužuje doba, ve které může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. To se ovšem týká jen těch případů, kdy je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci ze strany zaměstnance zvláště hrubým způsobem (§ 55 odst. 1 písm. b/ zákoníku práce).

Za „jiný orgán“ ve smyslu výše citovaného ustanovení § 58 odst. 2 zákoníku práce je třeba považovat vždy a jen orgán, který není orgánem (organizační složkou) zaměstnavatele, resp. který není žádnou součástí organizační struktury zaměstnavatele. Nejčastěji bude takovým „jiným orgánem“ orgán činný v trestním řízení (§ 12

odst. 1 zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním /trestní řád/, ve znění pozdějších předpisů), ve většině případů policejní orgán, tedy orgán Policie České republiky. Podle povahy porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů přicházejí v úvahu také některé správní orgány, např. Státní úřad inspekce práce, resp. oblastní inspektoráty práce (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů), Česká inspekce životního prostředí (zákon č. 282/1991 Sb., o České inspekci životního prostředí a její působnosti v ochraně lesa, ve znění pozdějších předpisů) apod.

V případech, kdy je jednání zaměstnance, ve kterém lze spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, předmětem šetření jiných orgánů, je účelné, aby zaměstnavatel mohl po přiměřenou dobu vyčkat na výsledky šetření těchto orgánů. Na základě výsledků takového šetření a poznatků z vyšetřovacích nebo vyhledávacích úkonů a v návaznosti na svá vlastní zjištění může zaměstnavatel lépe posoudit, zda zaměstnanec skutečně porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, zda šlo o porušení zaviněné, jaká byla míra zavinění zaměstnance, jinými slovy - jaké intenzity porušení povinnosti ze strany zaměstnavatele dosáhlo. Podle toho pak může zaměstnavatel rozhodnout, zda jsou dány důvody pro to, aby se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr, či zda bude provinění zaměstnance řešit výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce, nebo jiným opatřením.

Z hlediska platnosti pracovněprávního úkonu, jakým je okamžité zrušení pracovního poměru, je důležité, kdy zákonem stanovená dvouměsíční (subjektivní) lhůta, uvedená v § 58 odst. 1 a 2, resp. i jednorozční (objektivní) lhůta, uvedená v § 58 odst. 1 (a vztahující se i na situaci uvedenou v § 58 odst. 2), končí. Den, kdy taková lhůta končí, je třeba v každém konkrétním případě odvodit s přihlédnutím k výše citovanému ustanovení § 122 občanského zákoníku.¹⁶

¹⁶ Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém neomluveném zameškávání práce zaměstnancem, neskončí jednoměsíční (nyní dvouměsíční) lhůta k tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru dříve, než po uplynutí jednoho měsíce (nyní dvou měsíců) ode dne následujícího po posledním zameškání práce. Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 2 Cdo 910/2001.

Důležité je, že nejpozději poslední den lhůty musí být písemnost, obsahující okamžité zrušení pracovního poměru, doručena zaměstnanci. Podrobnosti o způsobu doručování písemností týkajících se vzniku, změn a skončení pracovního poměru jsou uvedeny v části 3. 3. 3. této práce (str. 52 až 56).

V návaznosti na ustanovení § 58 odst. 1 a 2 zákoníku práce je třeba uvést také ustanovení § 330 zákoníku práce, které stanoví, že „k zániku práva proto, že nebylo ve stanovené době uplatněno, dochází jen v případech uvedených v § 39 odst. 5, § 58, 59, 72, § 218 odst. 4 větě druhé, § 267 odst. 2, § 268 odst. 3 a § 315. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédne soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne“.

Z výše citovaných ustanovení § 58 odst. 1 a 2 ve spojení s ustanovením § 330 zákoníku práce vyplývá, že lhůty pro rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele, stanovené v § 58 odst. 1 a 2 zákoníku práce jsou **lhůty prekluzivní**. To znamená, že pokud není právo (zde právo zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru) v těchto lhůtách uplatněno, zaniká.

3. 3. 3. Forma a náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je mimořádným pracovněprávním opatřením, které má zejména pro zaměstnance závažné následky. Není proto divu, že zákoník práce stanoví nejen důvody, pro které lze pracovní poměr okamžitě zrušit, ale i obsahové náležitosti tohoto pracovněprávního úkonu.

Podle ustanovení § 60 zákoníku práce „okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn“.

Z citovaného ustanovení § 60 zákoníku práce vyplývají tři základní a nezbytné náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru jako projevu vůle ať zaměstnance, nebo zaměstnavatele. Těmito náležitostmi, resp. předpoklady, jsou

- písemná forma,
- vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru,
- doručení druhému účastníku ve stanovené lhůtě.

Jde o náležitosti a předpoklady, bez jejichž splnění je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné. Platí přitom, že musí být vždy splněny všechny tři uvedené náležitosti (předpoklady), tzn., že není-li splněna kterákoli z nich, je takový pracovněprávní úkon neplatný.

3. 3. 3. 1.

Pokud jde o **písemnou formu**, znamená to, že okamžité zrušení pracovního poměru musí být vždy provedeno písemně, ať již ručně (rukopisně), nebo mechanickými prostředky. Aby byl takový písemný projev vůle úplný a platný, musí být vždy vlastnoručně podepsán, když podpis vyjadřuje to, že se jeho pisatel ztotožňuje s projevem vůle, který je obsahem písemnosti.

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem musí být listina opatřena vlastnoručním podpisem osoby oprávněné takový pracovněprávní úkon podepsat. Judikatura k tomu uvádí: „Listina o okamžitém zrušení pracovního poměru musí obsahovat také vlastnoruční podpis účastníka právního vztahu (statutárního orgánu nebo jiné oprávněné osoby), který pracovní poměr okamžitě zrušuje, popřípadě jeho zmocněnce. Nevyhovuje-li listina tomuto požadavku, je okamžité zrušení pracovního poměru v ní obsažené neplatné.“¹⁷

Je-li zaměstnavatelem právnická osoba, řídí se její právní úkony v pracovněprávních vztazích ustanovením § 20 občanského zákoníku (§ 11 odst. 1 zákoníku práce). Podle ustanovení § 20 odst. 1 občanského zákoníku „právní úkony právnické osoby ve všech věcech

¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 2 Cdo 833/1996.

činí ti, kteří k tomu jsou oprávněni smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem (statutární orgány)".

Za právnickou osobu mohou činit právní úkony i jiní její pracovníci (zaměstnanci) nebo členové, pokud je to stanoveno ve vnitřních předpisech právnické osoby nebo je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé. Překročí-li tyto osoby své oprávnění, vznikají práva a povinnosti právnické osobě jen pokud se právní úkon týká předmětu činnosti právnické osoby a jen tehdy, jde-li o překročení, o kterém druhý účastník právního úkonu nemohl vědět (§ 20 odst. 2 občanského zákoníku).

Je-li účastníkem pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnavatelem Česká republika, pak podle § 9 zákoníku práce práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu vykonává jejím jménem organizační složka státu, která zaměstnance v pracovněprávním vztahu zaměstnává. Právní úkony za organizační složku státu v pracovněprávních vztazích činí vedoucí organizační složky státu; další zaměstnanci organizační složky státu tak mohou činit za podmínek stanovených zákonem o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích (§ 11 odst. 3 zákoníku práce).

Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, v ustanovení § 7 odst. 1 potvrzuje postavení vedoucího organizační složky státu, v ustanovení § 7 odst. 2 pak stanoví, že vedoucí organizační složky může pro určité právní úkony pověřit jednáním jiného vedoucího zaměstnance této organizační složky. Další zaměstnanci organizační složky mohou jménem státu činit právní úkony pouze v rozsahu stanoveném vnitřním předpisem organizační složky.

Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, činí právní úkony v pracovněprávních vztazích tato osoba; místo ní mohou činit tyto úkony osoby jí pověřené (§ 11 odst. 2 zákoníku práce).

Zákoník práce dále stanoví, že „zastoupení v pracovněprávních vztazích se řídí § 22, 23, 24, 31, 32, 33, 33a a 33b občanského zákoníku“ (§ 12 zákoníku práce). To znamená, že i v pracovněprávních vztazích se zaměstnavatel, ať je to právnická nebo fyzická osoba,

může dát zastupovat jinou fyzickou nebo právnickou osobou na základě plné moci (§ 31 odst. 1 občanského zákoníku).

Z toho, co je uvedeno výše, vyplývá, že listinu, jejímž obsahem je okamžité zrušení pracovního poměru, může za zaměstnavatele podepsat

- je-li zaměstnavatelem právnická osoba její statutární orgán, nebo jiný zaměstnanec nebo člen, oprávněný k tomu podle vnitřních předpisů, anebo zmocněnec na základě plné moci,
- je-li zaměstnavatelem Česká republika, vedoucí příslušné organizační složky státu nebo jím pověřený jiný vedoucí zaměstnanec této organizační složky státu,
- je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, pak ona sama, nebo jiná jí pověřená osoba, anebo zmocněnec na základě plné moci.

Pokud jde o písemnou formu jako podmínku platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, je třeba připomenout také ustanovení § 21 odst. 1 věty první zákoníku práce, podle níž „nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon“. To obecně znamená, že právní úkon je pro nedodržení předepsané formy neplatný pouze tehdy, je-li to výslovně uvedeno v textu příslušného ustanovení zákoníku práce. Tak je tomu i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru, protože podmínka písemné formy tohoto právního úkonu, resp. konstatování jeho neplatnosti při nedodržení písemné formy, je výslovně založena ve výše citovaném ustanovení § 60 zákoníku práce.

3. 3. 3. 2.

Vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru je další nezbytnou náležitostí tohoto pracovněprávního úkonu. Je samozřejmé, že jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru může zaměstnavatel uvést pouze některý z důvodů uvedených v ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce. Uvedení jakéhokoli jiného důvodu by znamenalo neplatnost takového úkonu.

Požadavek zákoníku práce „skutkově vymežit důvod“ okamžitého zrušení pracovního poměru znamená, že důvod musí být v písemném vyhotovení okamžitého zrušení pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé,

který z důvodů zaměstnavatel uplatňuje, resp. proč k okamžitému zrušení pracovního poměru dochází. Musí tomu tak být zejména proto, aby se druhá strana pracovního poměru, tedy zaměstnanec, mohla účinně bránit v případě, že existenci takového důvodu popírá, dále pak i proto, aby zaměstnavatelem uplatněný důvod nemohl být zaměněn s jiným důvodem, popř. i proto, aby nemohl být dodatečně měněn.

Vzhledem k tomu, jak jsou možné důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele vymezeny v ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce a z toho, co je uvedeno výše, vyplývá, že v písemném vyhotovení okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v každém případě přesně skutkově konkretizován důvod spočívající v porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (§ 55 odst. 1 písm. b/ zákoníku práce). Nestačí tedy uvést pouze příslušný paragraf a odstavec zákoníku práce, nýbrž je nutno alespoň stručně a co nejpřesněji skutkově charakterizovat důvod okamžitého zrušení pracovního poměru. Judikatura k tomu uvádí: „V písemném okamžitém zrušení pracovního poměru musí být jeho důvod uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů obsažených v ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce (nyní § 55 odst. 1 zákoníku práce) byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání zaměstnance je spatřován, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. K řádnému vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru není potřebné, aby obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl, anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, jestliže i bez těchto údajů je nepochybné, proč byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr.“¹⁸

Naproti tomu důvod, spočívající v pravomocném odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody (§ 55 odst. 1 písm. a/ zákoníku práce) bude dostatečně konkretizován uvedením rozsudku, o který se opatření zaměstnavatele opírá (tzn. který soud a pod jakou spisovou značkou rozsudek vydal a kdy tento

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 2 Cdon 198/1996.

rozsudek nabyl právní moci), a data, kdy se zaměstnavatel s tímto rozsudkem seznámil.

Podrobnosti o tom, jak musí být vymezeny důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jsou uvedeny také v části 3. 2. 1. této práce (str. 28 až 31).

3. 3. 3. 3.

Třetím předpokladem platného okamžitého zrušení pracovního poměru je, že písemné vyhotovení tohoto pracovněprávního úkonu **musí být v zákonem stanovené lhůtě doručeno** druhému účastníkovi.

Stanovenou lhůtou se ve výše citovaném ustanovení § 60 zákoníku práce rozumí lhůta, ve které může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. Tato lhůta je stanovena v ustanovení § 58 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Podrobnosti o tom jsou uvedeny v části 3. 3. 2. této práce (str. 42 až 47).

Platí, že ke skončení pracovního poměru okamžitým zrušením dochází okamžikem doručení písemného vyhotovení, tedy listiny, jejímž obsahem je okamžité zrušení pracovního poměru, druhému účastníkovi. V této souvislosti je třeba připomenout také ustanovení § 333 odst. 2 zákoníku práce, které stanoví, že „*písemný projev vůle druhému účastníku a návrh soudu je nutno v zákonem stanovené době doručit*“. Toto ustanovení ve spojení s ustanovením § 330 zákoníku práce znamená, že pokud není písemnost, obsahující okamžité zrušení pracovního poměru, doručena ve stanovené době druhému účastníkovi, je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné.

V pracovněprávních vztazích má své místo tradičně i úprava doručování. V zákoníku práce jsou ustanovení o doručování zařazena v části třinácté (Společná ustanovení), v hlavě XIV, nadepsané „Doručování“, která pak obsahuje ustanovení o doručování zaměstnavatelem (§ 334 až 336) a o doručování zaměstnancem (§ 337). Z praktického hlediska je nejdůležitější ustanovení § 334 zákoníku práce, které včetně nadpisu zní:

Obecné ustanovení o doručování zaměstnavatelem

(1) Písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr (§ 113 odst. 4) nebo platový výměr (§ 136) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (dále jen „písemnost“), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

(3) Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenou také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

(4) Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.

(5) Podmínky doručení písemnosti advokátovi se řídí § 48 občanského soudního řádu.“

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je jedním z možných způsobů rozvázání (skončení) pracovního poměru. S odkazem na výše citované ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce tedy platí, že písemnost obsahující okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele musí být doručena **zaměstnanci do vlastních rukou**.

Jak vyplývá z ustanovení § 334 odst. 2 zákoníku práce, lze zaměstnanci doručit písemnost do vlastních rukou

- buďto na pracovišti,
- nebo v jeho bytě,
- anebo kdekoli bude zastížen.

Konečně je možno doručit zaměstnanci písemnost do vlastních rukou i prostřednictvím sítě nebo služby **elektronických komunikací**, to však pouze tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování (§ 335 odst. 1 zákoníku práce). Bližší podrobnosti o této formě doručování stanoví zmíněný § 335 zákoníku práce, přičemž z hlediska doručování písemností do vlastních rukou je za nejdůležitější třeba považovat ustanovení o tom, že písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu¹⁹ (§ 335 odst. 3 zákoníku práce).

Doručení písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zaslaná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do tří dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu (§ 335 odst. 4 zákoníku práce).

Je třeba zdůraznit, že v případě doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací neexistuje fikce doručení. Znamená to, že pokud se zaměstnavateli zpráva vrátí jako nedoručitelná, nebo její přijetí není zaměstnancem řádně potvrzeno, nelze zprávu (písemnost) považovat za doručenou.

Nemůže-li zaměstnavatel doručit zaměstnanci písemnost do vlastních rukou žádným z výše uvedených způsobů, může písemnost doručit prostřednictvím provozovatele **poštovních služeb**. Bližší podrobnosti o této formě doručování stanoví § 336 zákoníku práce. Stanoví zejména, že písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance (§ 336 odst. 1 zákoníku práce).

¹⁹ Zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů.

Doručení písemnosti zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení (§ 336 odst. 2 zákoníku práce).

Pokud nebyl zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastižen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu a zaměstnanec se písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti vyzve, aby si uloženou písemnost do deseti pracovních dnů vyzvedl. Zároveň se mu sdělí, do kterého dne, kde a v kterou dobu si může uloženou písemnost vyzvednout. V oznámení o uložení písemnosti musí být zaměstnanec zároveň poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti (§ 336 odst. 3 zákoníku práce).

Při doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb je povinnost zaměstnavatele doručit písemnost splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do deseti pracovních dnů, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty s tím, že tato nedoručená písemnost se vrátí odesílajícímu zaměstnavateli.

Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít, nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti ze strany zaměstnance došlo. Zaměstnanec musí být přitom doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti. O tomto poučení musí být proveden písemný záznam (§ 336 odst. 4 zákoníku práce).

V souvislosti s otázkou doručování prostřednictvím poštovních služeb je třeba zmínit některé problémy, které přinesla nová právní úprava zákoníku práce. Jedná se zejména o změnu délky úložní lhůty z deseti kalendářních dnů na deset pracovních dnů. Problematickým se jeví výklad pojmu „pracovní“ den, neboť pracovním dnem není možné rozumět pracovní směnu zaměstnance, stanovenou rozvrhem jeho pracovní doby, neboť ten provozovatel poštovních služeb nezná a u každého zaměstnance by se úložní lhůta počítala jinak a nemůže jím být ani

den, kdy je otevřena příslušná úložní pošta (může být odlišné v závislosti na velikosti sídelního celku a poptávce po poštovních službách). Je tedy zřejmě nutné chápat tento pojem jako pondělí až pátek s výjimkou svátků. Důležité je také zmínit, že jiné právní předpisy (občanský soudní řád, správní řád) používají den kalendářní a úprava přijatá zákoníkem práce je v tomto smyslu atypická.

Dalším problémem, který souvisí se změnou kalendářního dne na den pracovní, je skutečnost, že Poštovní podmínky České pošty, s.p. (platné od 1.července 2007), které stanoví obecnou úložní lhůtu, po kterou je zásilka připravena k vyzvednutí, patnáct dnů ode dne jejího uložení, sice umožňují zkrátit obecnou lhůtu na deset dnů, míněno však deset dnů kalendářních nikoli pracovních. Může tedy nastat problém, jak zajistit uložení zásilky adresované zaměstnanci po dobu deseti pracovních dnů. Mohou nastat dvě situace, a sice, že 10 pracovních dnů uplyne v rámci patnácti kalendářních dnů, pak se dá předpokládat, že písemnost byla zaměstnanci doručena desátým pracovním dnem od okamžiku, kdy byla zásilka připravena k vyzvednutí, nebo naopak desátý pracovní den od uložení zásilky připadne na den pozdější než je patnáctý kalendářní den od stejného okamžiku, a to například v důsledku svátků. V takovém případě nebude zásilka uložena u provozovatele poštovních služeb tak dlouho, jak požaduje zákoník práce a bude vrácena zaměstnavateli. Otázkou pak zůstane, zda se jedná o řádné doručení písemnosti.²⁰

Pro úplnost je třeba zmínit i možnost doručení faxem. Zde je však třeba zdůraznit, že vzhledem k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru musí být učiněno písemně a musí být podepsáno oprávněným zástupcem zaměstnavatele, je třeba okamžité zrušení pracovního poměru učiněné pouze faxem považovat za neplatné, neboť na místo vlastnoručního podpisu oprávněného zástupce zaměstnavatele obsahuje pouze obrázek podpisu.²¹

²⁰ Bukovjan, P., Chládková, A. Doručování písemností v pracovněprávních vztazích. Práce a mzda, 2007, č. 9, s. 31-38.

²¹ Bylo-li zaměstnavateli nebo zaměstnanci doručeno okamžité zrušení pracovního poměru učiněné druhým účastníkem pracovního poměru v podobě telefaxového dokumentu, jde ve smyslu ustanovení § 55 zákoníku práce (nyní § 60 zákoníku práce) o neplatné rozvázání pracovního poměru. Sbírnka soudních rozhodnutí a stanovisek, R 69/2002. Také viz Tejkal, J. K výpovědi odeslané telefaxem - vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem - doručování. Práce a mzda, 2002, č. 7-8, s. 101-104.

S otázkou doručení souvisí alespoň nepřímo otázka, zda je možno okamžité zrušení pracovního poměru vzít zpět, nebo-li odvolat jej, obdobně jako je možno odvolat výpověď (§ 50 odst. 5 zákoníku práce). Odpověď na tuto otázku není zcela jednoznačná.

Výpověď, která již byla doručena druhému účastníku pracovněprávního vztahu, může být s jeho souhlasem odvolána, a to mimo jiné proto, že doručením výpovědi ještě pracovní poměr mezi účastníky nekončí - skončí až uplynutím výpovědní doby (§ 51 odst. 1 věta první zákoníku práce). V zásadě tedy až do uplynutí výpovědní doby může být výpověď odvolána a pokud s tím druhý účastník souhlasí, nastává stav jako by výpověď nebyla dána a pracovní poměr nepřetržitě pokračuje.

Jinak je tomu však u okamžitého zrušení pracovního poměru, kde z povahy a účelu tohoto pracovněprávního úkonu jednoznačně vyplývá, že okamžikem doručení písemnosti, obsahující okamžité zrušení pracovního poměru, nastávají jeho účinky, tzn. že pracovní poměr okamžitě končí. Mimoto zákoník práce ani možnost odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru výslovně neřeší.

Nicméně je třeba uvést, že názory na otázku možnosti „zpětvzetí“ okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebyly vždy jednoznačné, nýbrž že se vyvíjely. Tak např. bývalý Nejvyšší soud ČSSR ve svých Závěrech k výkladu některých ustanovení zákoníku práce uvádí, že „zrušila-li však organizace okamžitě pracovní poměr s pracovníkem neplatně, může od tohoto svého projevu ustoupit, jestliže jí pracovník oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala. Jestliže pracovník nemá zájem na tom, aby ho organizace dále zaměstnávala, nýbrž uplatňuje pouze nároky na náhradu mzdy za dobu výpovědní lhůty, nemůže organizace od svého projevu směřujícího k okamžitému zrušení pracovního poměru odstoupit. V takovém případě platí, že pracovní poměr skončil dnem, kdy měl okamžitým zrušením skončit“.²²

Novější judikatura však již zaujala jednoznačný názor, že „okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno druhému účastníku,

²² Závěry k výkladu některých ustanovení zákoníku práce (sp. zn. Prz 35/67 a Cpjn 31/67 bývalého Nejvyššího soudu ČSSR, Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních, III. Praha: SEVT, 1980, s. 72).

nemůže být tím, kdo je učinil, dodatečně odvoláno (zrušeno). Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích (§ 259 zákoníku práce) uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále".²³ V odůvodnění k tomuto názoru se uvádí, mimo jiné, že okamžité zrušení pracovního poměru je písemný jednostranný právní úkon. Účastník projeví vůli okamžitě zrušit pracovní poměr nikoliv tím, že příslušnou listinu obsahující okamžité zrušení pracovního poměru písemně vyhotoví, ale až tím, že přistoupí k doručení této listiny druhému účastníku (adresátovi); jednostrannost tohoto právního úkonu totiž umožňuje účastníku až do odeslání zamýšlenou vůli neprojevit. Okamžité zrušení pracovního poměru může účastník bez dalšího odvolat (zrušit), i když bylo odevzdáno k doručení (např. na poště), jestliže tak učiní dříve, než listina o okamžitém zrušení pracovního poměru byla druhému účastníku doručena.

Jak bylo záhy prezentováno v odborném tisku, lze k odůvodnění uvedeného judikátu po právu namítnout nejen to, že „v praxi se odjakživa vyskytovaly případy, kdy zaměstnavatel zrušil okamžitě pracovní poměr se zaměstnancem a poté si věc rozmyslel a okamžité zrušení pracovního poměru odvolal“, ale zejména to, že „i tento judikát ovšem odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru ve skutečnosti připouští, i když v mnohem menší míře, nežli judikatura předcházející. Podle něj totiž okamžité zrušení pracovního poměru může účastník bez dalšího odvolat (zrušit), i když bylo odevzdáno k doručení (např. na poště), jestliže tak učiní dříve, než listina o okamžitém zrušení pracovního poměru byla druhému účastníkovi doručena".²⁴

²³ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 2 Cdon 1155/96 ze dne 29. 10. 1997.

²⁴ Zachariáš, J. Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. Právník (Glosy), 1998, č. 8, s. 736.

Zatímco tedy dřívější judikatura připouštěla odvolání („ustoupení od“) okamžitého zrušení pracovního poměru tehdy, pokud úkon, jímž bylo učiněno, vykazoval nedostatky charakterizující jeho neplatnost, pozdější judikát připouští odvolání či zrušení okamžitého zrušení pracovního poměru jen do doby jeho doručení, vycházejí z toho, že právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají právě dnem, kdy byl písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru doručen druhému účastníkovi.

3. 3. 4. Účast odborové organizace při okamžitém zrušení pracovního poměru

Odbory jsou ze zákona jedinými legitimními zástupci všech zaměstnanců v právním slova smyslu v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání. Příslušné odborové orgány zastupují v pracovněprávních vztazích i zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni (nejsou členy odborové organizace).

Zákoník práce a některé další právní předpisy obsahují oprávnění odborových orgánů podílet se se zaměstnavatelem na řešení četných otázek, které se dotýkají zaměstnanců a jejich zájmů v oblasti pracovněprávních vztahů.

Pokud jde o samotný zákoník práce, ten ve svých ustanoveních rozlišuje několik různých kvalitativně odlišných forem součinnosti zaměstnavatele s odborovou organizací. Konkrétně v otázkách skončení pracovního poměru jde o následující formy

- povinnost zaměstnavatele **informovat** odborovou organizaci (§ 61 odst. 5),
- povinnost zaměstnavatele **projednat** opatření s odborovou organizací (§ 61 odst. 1),
- povinnost zaměstnavatele **požádat** odborovou organizaci o **souhlas** k provedení opatření (§ 61 odst. 2).

Jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů je, že zaměstnavatel musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním (§ 13 odst. 2 písm. d/ zákoníku práce). Tato zásada je konkretizována v části dvanácté zákoníku práce, nadepsané „Informování,

projednávání v pracovněprávním vztahu a oprávnění odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“.

V této části, v hlavě druhé, nadepsané „Informování a projednání“, je pro účely zákoníku práce definováno, co je, resp. má být, obsahem informování a projednání.

„Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření“ (§ 278 odst. 2 zákoníku práce).

„Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednávání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď“ (§ 278 odst. 3 zákoníku práce).

Výše citovaná ustanovení zákoníku práce nevymezují jen rámcový věcný obsah pojmů „informování“ a „projednání“, ale stanoví současně také důležitou povinnost zaměstnavatele poskytovat informace nebo zajistit projednání v dostatečném časovém předstihu a vhodným způsobem. V tomto smyslu se nepochybně vztahují jak na informování a projednávání pracovněprávních záležitostí vymezených v ustanovení § 287 zákoníku práce, tak i na projednávání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce (viz dále).

Při existující pluralitě odborových organizací může v praxi nastat případ, kdy u jednoho zaměstnavatele působí více odborových organizací. Mimoto je třeba počítat i s tím, že ne všichni

zaměstnanci jsou členy některé odborové organizace. Povinnost projednat předem výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru má přitom zaměstnavatel obecně, tedy bez ohledu na to, zda zaměstnanec, se kterým má být rozváznán pracovní poměr je nebo není členem odborové organizace. Na tyto případy pamatuje zákoník práce v ustanovení § 286 odst. 2, podle něhož „působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, již je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak“.

V pořadí, v jakém je účast odborové organizace při rozvázání (skončení) pracovního poměru upravena v § 61 zákoníku práce, je na prvním místě ustanovení § 61 odst. 1, které stanoví, že „výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací“.

Nejprve je třeba konstatovat, že na rozdíl od zákoníku práce z roku 1965, který v souvislosti s účastí odborů při rozvázání pracovního poměru ve svém ustanovení § 59 uváděl, že zaměstnavatel je povinen projednat s „příslušným odborovým orgánem“, resp. požádat o souhlas „příslušný odborový orgán“, uvádí zákoník práce nyní ve svém § 61, že je zaměstnavatel povinen jednat (tzn. předem projednat nebo požádat o předchozí souhlas) s „odborovou organizací“. V této souvislosti je třeba odkázat na ustanovení § 15 odst. 2 zákoníku práce, který stanoví, že „za odborovou organizací jedná orgán určený jejími stanovami“, s odkazem na § 6 odst. 2 písm. d) zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.

Podle ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, mohou občané zakládat spolky, společnosti, svazy, hnutí, kluby a jiná občanská sdružení, jakož i odborové organizace a sdružovat se v nich.

Odborové organizace jsou tedy právnické osoby, založené podle zákona o sdružování občanů, a jejich vznik a činnost se řídí tímto zákonem.

Podle výše zmíněného ustanovení § 6 odst. 2 písm. d) zákona o sdružování občanů musí být ve stanovách sdružení, tedy i ve stanovách odborové organizace, uvedeny orgány sdružení, způsob jejich ustanovování a určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem sdružení.

S odkazem na výše citované ustanovení § 15 odst. 2 zákoníku práce je tedy v dalším textu této části práce, která se týká účasti odborové organizace při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, uváděn podle významu na místo pojmu „odborová organizace“ také pojem „odborový orgán“, nebo „příslušný odborový orgán“.

Pokud jde o projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 61 odst. 1 zákoníku práce, pak je třeba uvést, že obecně a nad rámec toho, co je uvedeno ve výše citovaném ustanovení § 278 odst. 3 zákoníku práce, se **projednáním** rozumí „*taková forma spolupráce mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která spočívá v tom, že zaměstnavatel má povinnost předložit vyjmenované okruhy otázek příslušnému odborovému orgánu k projednání či konzultaci, a to předtím, než ve věci rozhodne*“²⁵.

Předem projednat znamená, že zaměstnavatel musí v dostatečném časovém předstihu, v každém případě však předtím, než příslušný pracovněprávní úkon provede, informovat odborovou organizaci o svém záměru, tedy o tom, jaký pracovněprávní úkon a vůči kterému zaměstnanci chce provést. Součástí informace musí být také alespoň stručné skutkové odůvodnění, tedy sdělení důvodů, pro které má být se zaměstnancem pracovní poměr rozvázán, aby odborový orgán mohl věc posoudit a zaujmout k ní stanovisko.

Pokud jde o projednání, nepředepisuje zákoník práce formu, jakou se projednání realizuje. Může jít tedy jak o formu písemnou, tak i o formu ústní, která je v praxi jistě častější a provádí se tak, že se zaměstnavatelem pověřený a informovaný zaměstnanec dostaví na schůzi příslušného odborového orgánu (např. závodního výboru)

²⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 385. Pozn.: Vydání 3. této monografie uvádí mírně odlišnou citaci reagující na nové znění zákoníku práce (§ 278): „*projednáním se rozumí taková forma spolupráce mezi zaměstnancem nebo jeho zástupci a zaměstnavatelem, která spočívá v tom, že zaměstnavatel má povinnost předložit vyjmenované okruhy otázek zaměstnanci nebo jeho zástupcům k projednání či konzultaci, a to předtím, než ve věci rozhodne*“.

odborové organizace, kde tento odborový orgán seznámí se záměrem zaměstnavatele, odůvodní ho a zodpoví případné dotazy členů odborového orgánu.

Odborový orgán by pak po projednání věci měl výsledek projednání podchytit v zápisu ze schůze. Takový písemný záznam je pak dostatečným dokladem o projednání věci včetně výsledku projednání a závisí na dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, zda zaměstnavateli postačí to, že je o výsledku projednání na místě informován pověřený zaměstnanec zaměstnavatele, nebo zda bude zaměstnavatele odborová organizace, resp. příslušný odborový orgán, o výsledku projednání ještě zvlášť písemně informovat.

Právo v projednávané věci rozhodnout má vždy pouze zaměstnavatel, a to bez ohledu na závěr či výsledek projednání v příslušném odborovém orgánu.²⁶ To znamená, že v případech, kdy zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost projednat věc s odborovým orgánem, není zaměstnavatel výsledkem projednání a tedy ani názorem odborového orgánu vázán.

Na tomto místě je třeba připomenout také ustanovení § 19 odst. 3 věta druhá zákoníku práce, podle něhož *„požaduje-li tento zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo“*. To tedy znamená nejen to, že zaměstnavatel není vázán výsledkem projednání, ale dokonce i to, že platnost úkonu zaměstnavatele není zpochybněna ani v případě, že k projednání vůbec nedojde.

Dalším ustanovením o účasti odborových orgánů při skončení pracovního poměru je ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce, které stanoví, že *„jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže*

²⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 365.

odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána".

Toto ustanovení se týká případů, kdy má být výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele rozvázáán pracovní poměr se zaměstnancem, který je, resp. byl, funkcionářem odborové organizace působící u zaměstnavatele. Účelem tohoto ustanovení zákoníku práce je poskytnout zvýšenou právní ochranu těm zaměstnancům, kteří jsou nebo byli členy orgánu odborové organizace, tedy orgánu, který je v některých významných pracovněprávních záležitostech oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem.

Spolurozhodováním odborových orgánů se zaměstnavatelem o opatřeních v oblasti pracovněprávních vztahů se obecně rozumí případy, kdy některá opatření navrhovaná zaměstnavatelem může zaměstnavatel učinit pouze s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu, nebo v dohodě s ním.²⁷

Na rozdíl od informování či projednání jde u spolurozhodování o významný právní posun v tom směru, že se jedná o společné rozhodnutí zaměstnavatele a odborového orgánu.

Odborový orgán je orgánem kolektivním, který jedná a rozhoduje podle stanov odborové organizace. Souhlas odborové organizace tedy nemůže jejím jménem dát jednotlivec, byť by šlo o předsedu nebo jiného člena příslušného odborového orgánu.

Pokud jde o to, že souhlas odborové organizace má být „předchozí“, platí totéž, co je v této souvislosti uvedeno výše u § 61 odst. 1 zákoníku práce.

Pokud však jde o formu, jakou zaměstnavatel příslušný odborový orgán o souhlas s rozvázááním pracovního poměru požádá, pak - i když to zákoník práce výslovně nestanoví - je třeba dovodit, že by žádost o takový souhlas měla být zaměstnavatelem podána písemně. Je tomu tak z více důvodů, jednak proto, aby byl ze strany zaměstnavatele přesně uveden důvod výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru (a aby nemohl být dodatečně měněn), jednak i proto, aby bylo

²⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 386.

zřejmé, kdy zaměstnavatel odborovou organizaci o předchozí souhlas požádal, tedy od kdy (od kterého data) počíná běžet patnáctidenní lhůta uvedená v ustanovení § 61 odst. 2 věta druhá zákoníku práce.

Zákoník práce totiž v ustanovení § 61 odst. 2 věta druhá stanoví, že i nečinnost odborové organizace, ať je zapříčiněna jakýmkoli důvody, je považována za předchozí souhlas, pokud odborová organizace, resp. její příslušný odborový orgán, ve lhůtě do 15 dnů ode dne, kdy byla zaměstnavatelem o předchozí souhlas požádána, udělení souhlasu písemně neodmítne. Účelem tohoto zákonného ustanovení je skutečně předejít případům, kdy příslušný odborový orgán, který jedná jménem organizace, resp. jeho členové, nejsou např. schopni se sejit a o žádosti zaměstnavatele o předchozí souhlas rozhodnout třeba proto, že nemají na věc jednotný názor nebo svůj názor z různých důvodů nechtějí touto formou projevit.

S ohledem na to, co je uvedeno výše, tedy platí, že pokud se zaměstnavatel s odborovou organizací (jejím odborovým orgánem) nedohodne jinak, měl by odborový orgán, který jedná za odborovou organizací (§ 15 odst. 2 zákoníku práce) na písemnou žádost zaměstnavatele o předchozí souhlas k rozvázání pracovního poměru odpovědět též písemně, a to sdělením o tom, kdy se odborový orgán žádostí zaměstnavatele zabýval a s jakým výsledkem, tedy zda s rozvázáním pracovního poměru souhlasí nebo nesouhlasí. Bylo by vhodné a účelné, kdyby zejména případné nesouhlasné rozhodnutí odborového orgánu bylo doplněno alespoň stručným odůvodněním.

Jak uvedeno výše, musí zaměstnavatel podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Má-li být souhlas odborové organizace předchozí, musí o něj zaměstnavatel požádat předtím, než předmětný pracovněprávní úkon, v daném případě okamžité zrušení pracovního poměru, realizuje. V této souvislosti pamatuje zákoník práce i na to, aby využitelnost souhlasu odborové organizace, pokud je nebo bude udělen, byla pro zaměstnavatele časově omezená. Proto je v ustanovení § 61 odst. 3 zákoníku práce stanoveno, že „zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení“.

Toto časové omezení má větší praktický význam zejména pokud jde o předchozí souhlas k výpovědi, kdy o některých opatřeních (např. o organizačních změnách) ví nebo uvažuje zaměstnavatel s určitým časovým předstihem před jejich realizací a právě k jejich realizaci, resp. k pracovněprávním opatřením, která z nich na straně zaměstnavatele vyplynou (např. ke snižování stavu zaměstnanců), potřebuje mít předchozí souhlas odborové organizace.

Jinak je tomu však u okamžitého zrušení pracovního poměru, kde se toto časové omezení uplatní spíše zřídka, protože z povahy tohoto pracovněprávního opatření vyplývá, že je zaměstnavatelem uplatňováno jako reakce na mimořádné, tedy neplánované, situace.

Dvouměsíční lhůta, stanovená v § 61 odst. 3 zákoníku práce, počíná běžet ode dne následujícího po dni, kdy je zaměstnavateli souhlas odborové organizace oznámen nebo doručen.

Odborová organizace, kterou je zaměstnavatel podle § 61 odst. 2 zákoníku práce povinen požádat o předchozí souhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru se zaměstnancem, který je nebo byl členem odborového orgánu, může po projednání požadovaný souhlas udělit, nebo odmítnout.

Na případy, kdy odborová organizace udělení souhlasu odmítne, pamatuje zákoník práce v ustanovení § 61 odst. 4, které stanoví, že *„jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné“*.

Citované ustanovení § 62 odst. 4 část věty před středníkem zákoníku práce má zvýraznit význam odborových organizací jako partnerů zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích a zvýšit ochranu těch zaměstnanců, kteří jsou členy orgánů odborových organizací.

I v případě spolurozhodování odborové organizace podle § 61 odst. 2 zákoníku práce je třeba připomenout také ustanovení § 19 odst. 3 věta první zákoníku práce, podle něhož *„právní úkon, k němuž nebyl*

udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon, popřípadě zvláštní zákon".

Podle výše citovaného ustanovení § 61 odst. 2 věta první zákoníku práce je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem, který je nebo byl členem odborového orgánu. Toto ustanovení ve spojení s ustanovením § 61 odst. 4 zákoníku práce znamená, že

1) v případě, že zaměstnavatel rozváže se zaměstnancem, který je členem orgánu (funkcionářem) odborové organizace působící u zaměstnavatele v době trvání výkonu jeho funkce v odborové organizaci, nebo v době jednoho roku po skončení výkonu funkce v odborové organizaci, pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením, aniž by si k takovému pracovněprávnímu úkonu vyžádal předchozí souhlas odborové organizace, nebo

2) v případě, že odborová organizace odmítne dát zaměstnavateli k takovému pracovněprávnímu úkonu souhlas,

je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné.²⁸

Z výše citovaného ustanovení § 61 odst. 4 část věty za středníkem zákoníku práce však vyplývá, že odmítnutí odborové organizace udělit souhlas k okamžitému zrušení pracovního poměru nemusí mít vždy za následek neplatnost takového pracovněprávního úkonu. K takové situaci však může dojít pouze v případě, kdy zaměstnanec uplatní u soudu podle ustanovení § 72 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením právě pro nedostatek zmíněného souhlasu odborové organizace. Pokud pak soud v řízení zjistí, že všechny ostatní zákonem stanovené podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru (zejména písemná forma, skutkové vymezení důvodu a dodržení lhůt) byly splněny, a pokud shledá, že vzhledem ke všem okolnostem případu, zvláště k důvodům, pro které byl pracovní poměr okamžitě zrušen, nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance i nadále zaměstnával, je okamžité zrušení pracovního

²⁸ Jestliže zaměstnavatel nepožádal příslušný odborový orgán (nyní odborovou organizaci) o předchozí souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance, který je členem tohoto odborového orgánu, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné. Aplikace ustanovení § 59 odst. 4 části věty za středníkem zákoníku práce (nyní § 61 odst. 4 část věty za středníkem zákoníku práce) v tomto případě nepřichází v úvahu, neboť nejde o situaci, kdy by příslušný odborový orgán (nyní odborová organizace) odmítl udělit souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru, ale o případ, kdy tento orgán vůbec nebyl o souhlas s takovým opatřením požádán. Rozsudek Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 331/1999.

oměru platné i bez předchozího souhlasu odborové organizace. Je třeba zdůraznit, že takový závěr však může učinit pouze soud v řízení o neplatnost okamžitého zrušení pracovníhooměru na základě žaloby podané zaměstnancem.

Podle ustanovení § 61 odst. 5 zákoníku práce „s jinými případy rozvázání pracovníhooměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých“.

Povinnost zaměstnavatele seznámit odborovou organizaci, tedy informovat ji o ostatních případech, kdy dochází k rozvázání pracovníhooměru ze strany organizace, je třetí formou účasti odborových orgánů při rozvázání pracovníhooměru. Tato informační povinnost se týká všech ostatních případů rozvázání pracovníhooměru ze strany zaměstnavatele než těch uvedených v § 61 odst. 1 zákoníku práce.

Obdobnou informační povinnost vůči odborové organizaci má zaměstnavatel též pokud jde o nově vzniklé pracovní poměry (38 odst. 3 zákoníku práce).

Z citovaného ustanovení vyplývá, že seznámení odborové organizace s ostatními případy rozvázání pracovníhooměru nemusí být předchozí. Záleží na dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, resp. jejím příslušným odborovým orgánem, v jakých termínech (např. jednou za čtvrtletí apod.) bude zaměstnavatel odborovou organizaci o těchto pracovněprávních úkonech informovat. Případné nesplnění povinnosti zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o ostatních případech rozvázání pracovníhooměru nemá za následek neplatnost takových pracovněprávních úkonů.

Pro úplnost je třeba uvést, že problematiku povinností zaměstnavatele spolupracovat s odborovou organizací v oblasti pracovněprávních vztahů, resp. oblast kontroly této problematiky, upravuje také **zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce**, ve znění pozdějších předpisů.

Podle tohoto zákona Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce kontrolují dodržování povinností vyplývajících pro zaměstnavatele z právních předpisů v celé oblasti pracovněprávních vztahů včetně právních předpisů k zajištění

bezpečnosti práce. Za zaměstnavatele tento zákon (§ 4 odst. 2 písm. d/) považuje právnické a fyzické osoby, které v pracovních vztazích zaměstnávají fyzické osoby.

Uvedený zákon obsahuje v části čtvrté čtená sankční ustanovení, v nichž vymezuje skutkové podstaty přestupků a správních deliktů, jichž se mohou zaměstnavatelé dopustit na úseku

- součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance,
- rovného zacházení,
- pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- odměňování zaměstnanců,
- náhrad,
- pracovní doby,
- dovolené,
- bezpečnosti práce,
- zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců,
- bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví,
- vyhrazených technických zařízení, a
- výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti.

Z textu zákona vyplývá, že porušení právních předpisů ze strany zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, se podle zákona o inspekci práce považuje za přestupek, zatímco porušení právních předpisů ze strany zaměstnavatele, který je právnickou osobou, se podle téhož zákona práce považuje za správní delikt.

Podle ustanovení § 35 odst. 2 zákona o inspekci práce se na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, vztahují ustanovení o odpovědnosti a postihu právnické osoby.

Mimoto umožňuje zákon o inspekci práce postihnout za porušení právních předpisů i jednotlivé zaměstnance a na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti i zákonného zástupce dítěte.

Pokud jde o povinnost zaměstnavatele projednat předem s odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru (§ 61 odst. 1 zákoníku práce), resp. povinnost požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas podle § 61 odst. 2 zákoníku práce, má zákon o inspekci práce dvě sankční ustanovení pro případ, že zaměstnavatel zmíněné povinnosti nesplní.

Vzhledem k tomu, že pokud jde o přestupky nebo správní delikty na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance uvádí zákon o inspekci práce výslovně ustanovení zákoníku práce, jejichž případného porušení se daný úsek týká (jde o § 62, 277, 279, 280, 287 a 339 odst. 1 zákoníku práce), je třeba případné nedodržení povinností stanovených v § 61 odst. 1, 2 a 5 zákoníku práce ze strany zaměstnavatele považovat z hlediska zákona o inspekci práce za porušení povinností na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Podle ustanovení § 12 odst. 1 zákona o inspekci práce se přestupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dopustí fyzická osoba (rozumí se zaměstnavatel) tím, že poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách a skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Za takový přestupek lze uložit pokutu až do výše 300 000,- Kč.

Podle ustanovení § 25 odst. 1 zákona o inspekci práce se správního deliktu na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dopustí právnická osoba (rozumí se zaměstnavatel) tím, že poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách a skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Za takový správní delikt lze uložit pokutu až do výše 300 000,- Kč.

Přestupky nebo správní delikty podle zákona o inspekci práce projednává oblastní inspektorát práce, nebo Státní úřad inspekce práce, pokud sám vykonal kontrolu (§ 35 odst. 1). Pokuty uložené podle zákona o inspekci práce vybírá a vymáhá příslušný celní úřad

(§ 37 odst. 1). Pokuty jsou příjmem státního rozpočtu (§ 37 odst. 3).

3. 4. Okrajové případy okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Za okrajové případy okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem jsou pro účely této práce označeny případy, kdy je pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem „modifikován“ tím, že běží zkušební doba nebo výpovědní doba, a případy, kdy je pracovní poměr založen jmenováním.

3.4.1. Okamžité zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Podle ustanovení § 35 zákoníku práce může být před vznikem pracovního poměru sjednána **zkušební doba**, která nesmí být delší než 3 měsíce. Zkušební doba může být před vznikem pracovního poměru sjednána rovněž v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Obecně je třeba uvést, že pokud nastane některý ze zákonných důvodů (§ 55 odst. 1 zákoníku práce), pak může k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dojít i ve zkušební době. To potvrzuje i judikatura: „Samotná skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, neznámá, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle § 58 zákoníku práce (nyní § 66 zákoníku práce); i ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce (nyní § 55 odst. 1 zákoníku práce)“.²⁹

Pokud byla zkušební doba platně sjednána, pak platí ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož „zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání

²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 347/2004.

dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance³⁰. Z tohoto zákonného ustanovení vyplývá, že i v případě, kdyby na straně zaměstnavatele nastal důvod, pro který by bylo možno rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem okamžitým zrušením, je již z pouhého formálního hlediska pro zaměstnavatele snazší a jednodušší rozvázat pracovní poměr podle zmíněného ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce, a to minimálně proto, že nemusí takové pracovněprávní opatření předem projednávat s odborovou organizací podle § 61 odst. 1 zákoníku práce.

3.4.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ve výpovědní době

Je samozřejmé, že okamžité zrušení pracovního poměru je možné provést jen dokud pracovní poměr trvá. Tuto skutečnost je třeba připomenout proto, že v praxi může nastat případ, kdy byl pracovní poměr rozvázán výpovědí, a to buďto ze strany zaměstnance, nebo ze strany zaměstnavatele.

Výpovědní doba je pro obě strany pracovního poměru stejná a činí nejméně dva měsíce (§ 51 odst. 1 zákoníku práce).

Pokud by v době, kdy běží výpovědní doba, vznikl na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele zákonný důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, pak je možno i v této době pracovní poměr okamžitě zrušit. Dříve daná výpověď se tak stává bezpředmětnou, protože v důsledku okamžitého zrušení pracovního poměru končí pracovní poměr dnem, kdy bylo okamžité zrušení pracovního poměru doručeno druhému účastníkovi.

3.4.3. Okamžité zrušení pracovního poměru založeného jmenováním

Pracovní poměr vedoucích zaměstnanců uvedených v ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce se zakládá **jmenováním**. Tito vedoucí pracovníci mohou být z pracovního místa odvoláni, nebo se ho mohou vzdát (§ 73 odst. 1 zákoníku práce).

Odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa je možné z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, jinými slovy - vedoucí

³⁰ Nutno upozornit, že v souladu s ustanovením § 393a zákoníku práce se ustanovení § 66 odst. 1 věta druhá zákoníku práce použije poprvé ode dne, kdy nabývá účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

zaměstnanec může být z pracovního místa odvolán, aniž by bylo třeba uvádět důvod, proč k odvolání došlo.

Odvoláním nebo vzdáním se místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí (§ 73 odst. 6 věta první zákoníku práce). Tyto skutečnosti vedou pouze ke změně druhu vykonávané práce.

V případě, že nastane některý z důvodů uvedených v ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce, může být ze strany zaměstnavatele nepochybně přistoupeno k okamžitému zrušení pracovního poměru, i když jde o pracovní poměr založený jmenováním.³¹

Má-li být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem (vedoucím zaměstnancem) vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (§ 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce), pak lze v praxi v mnoha případech předpokládat, že - vzhledem k tomu, že se zmíněného porušení povinnosti dopustil vedoucí zaměstnanec - bude jeho pracovní poměr skončen dohodou (§ 49 odst. 1 zákoníku práce), popř. podle okolností (tzn. podle povahy a závažnosti porušení povinnosti) bude vedoucí zaměstnanec z pracovního místa odvolán a bude mu zaměstnavatelem navrženo pracovní zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

Závěrem je třeba uvést i to, že z ustanovení § 313 odst. 1 písm. d) zákoníku práce vyplývá, že pokud byl pracovní poměr ze strany zaměstnavatele ukončen okamžitým zrušením pracovního poměru z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, tedy z důvodu uvedeného v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, je zaměstnavatel povinen uvést tuto skutečnost v **potvrzení o zaměstnání**, které je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru.

³¹ „Také pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním lze ukončit výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce (nyní § 52 zák. práce) nebo okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 a § 54 odst. 1 zák. práce (nyní § 55 a § 56 zák. práce) bez toho, že by před takovým ukončením pracovního poměru musel být zaměstnanec odvolán ze své funkce nebo se jí musel předtím vzdát.“ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005.

4. Neplatné rozvázání pracovního poměru

S problematikou skončení pracovního poměru bezprostředně souvisí i právní úprava neplatného rozvázání pracovního poměru a jeho důsledků. Svědčí o tom nejen zřejmá věcná souvislost, ale i to, že ustanovení o neplatném rozvázání pracovního poměru a jeho důsledcích jsou v platném zákoníku práce zařazena v hlavě IV (Skončení pracovního poměru) jako samostatný díl 9, nadepsaný „Neplatné rozvázání pracovního poměru“ (§ 69 až 72).

Jak vyplývá z ustanovení § 7 odst. 1 zákoníku práce, může být zaměstnavatelem jak právnická osoba, tak i fyzická osoba. Právnické osoby, zejména ty, jež zaměstnávají větší počet zaměstnanců, disponují obvykle zaměstnanci, kteří se zabývají personální prací a mají alespoň základní, nebo i hlubší znalosti zákoníku práce. Ze strany takových právnických osob pak vesměs nedochází k častému nebo k opakovanému či dokonce k závažnému porušování zákoníku práce a ostatních pracovněprávních předpisů, i když i zde existují výjimky potvrzující pravidlo.

Pokud však je zaměstnavatelem fyzická osoba, popř. fyzická osoba oprávněná k podnikání, jsou její znalosti zákoníku práce obvykle jen povrchní. To má často za následek, že v pracovněprávních vztazích, kde tyto fyzické osoby vystupují jako zaměstnavatelé, nejsou ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů, včetně např. předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, vždy beze zbytku dodržována. To samozřejmě platí i o ustanoveních o rozvázání pracovního poměru.

Zákoník práce poskytuje jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli ochranu pro případ, že druhý účastník pracovněprávního vztahu rozváže jednostranným právním úkonem neplatně pracovní poměr a neplatnost takového právního úkonu bude v zákonem stanovené době uplatněna u soudu. Účastník, vůči němuž byl pracovní poměr neplatně rozvázán, má možnost se rozhodnout, zda bude či nebude trvat na dalším pokračování pracovního poměru. V závislosti na tom stanoví zákoník práce rozsah nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru.

4. 1. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Rozvázání pracovního poměru je závažným pracovněprávním opatřením. Zákoník práce proto věnuje podrobné úpravě rozvázání pracovního poměru, pokud jde o důvody, náležitosti a lhůty k provedení takového opatření, několik ustanovení. Obdobně podrobná jsou i ustanovení zákoníku práce, upravující vzájemná práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu pro případ, kdy je pracovní poměr rozvázán neplatně. Samostatnými ustanoveními přitom rozlišuje případy, kdy došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele od případů, kdy neplatně rozvázal pracovní poměr zaměstnanec.

Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a jeho důsledky upravuje ustanovení § 69 zákoníku práce, které zní:

„§ 69

(1) Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

(2) Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel déle zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

- a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby."

Jak vyplývá z textu § 69, pokrývá toto ustanovení zákoníku práce všechny formy, jakými může zaměstnavatel skončit pracovní poměr se zaměstnancem, s výjimkou dohody o rozvázání pracovního poměru, pro jejíž případnou neplatnost má samostatné ustanovení (§ 71 zákoníku práce).

S ohledem na zaměření této práce bude další text zaměřen na neplatné okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a na důsledky takového stavu.

Důvody, pro které může být pracovněprávní úkon, jehož obsahem je rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, neplatný, mohou být různé. Pokud jde o okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je možno příčiny neplatnosti takového pracovněprávního úkonu rozdělit do několika skupin.

První skupinou jsou příčiny týkající se důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru. Platí, že jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce. Pokud tedy zaměstnavatel (nebo zaměstnanec) opře okamžité zrušení pracovního poměru o jiný než v zákoníku práce uvedený důvod, je takové pracovněprávní opatření neplatné. To znamená, že o neplatné okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem pro nedostatek důvodu půjde např. v následujících případech:

- a) pokud zaměstnavatel jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru uvede jakýkoli jiný důvod než ten, který je uveden v ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) nebo b) zákoníku práce;
- b) pokud zaměstnavatel okamžitě zruší pracovní poměr se zaměstnancem na základě rozsudku, kterým je zaměstnanec odsouzen za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, avšak zaměstnavatel sáhne k okamžitému zrušení pracovního poměru ještě před tím, než zmíněný rozsudek nabude právní moci;
- c) pokud zaměstnavatel okamžitě zruší pracovní poměr se zaměstnancem, který byl sice pravomocně odsouzen pro úmyslný

trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, avšak na dobu kratší, než jaká je uvedena v § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, popřípadě pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, avšak pro jiný než úmyslný trestný čin (tedy pro trestný čin spáchaný z nedbalosti).

Druhou skupinou jsou příčiny spočívající v nedodržení zákonem stanovených náležitostí pracovněprávního úkonu. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem jde zejména o

- a) nedodržení písemné formy pracovněprávního úkonu. Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel (i zaměstnanec) provést písemně, jinak je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné (§ 60 zákoníku práce). Jakkoli je to nepravděpodobné, může v praxi nastat případ, že písemná forma tohoto pracovněprávního opatření nebude ze strany zaměstnavatele dodržena, což přichází v úvahu zejména tehdy, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, resp. fyzická osoba oprávněná k podnikání. Vzhledem k tomu, že občan ucházející se o nové zaměstnání, nebo hlásící se do evidence úřadu práce jako nezaměstnaný musí doložit skončení předchozího pracovního poměru, je obvyklé, resp. v praxi běžné, že formálně (a písemně) je pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ukončen dohodou ke dni, ke kterému zaměstnavatel fakticky okamžitě zrušil se zaměstnancem pracovní poměr;
- b) neuvedení důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru. V písemném vyhotovení okamžitého zrušení pracovního poměru musí být skutkově vymezen důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, popř. aby nemohl být důvod dodatečně měněn. Pokud není důvod okamžitého zrušení pracovního poměru uveden (skutkově vymezen), je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné (§ 60 zákoníku práce). I zde platí, že se takový případ může v praxi vyskytnout spíše výjimečně, mnohem častější bude zřejmě nedostatečně přesné skutkové vymezení důvodu (viz dále);

c) nedoručení písemného vyhotovení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci vůbec, anebo nedoručení ve stanovené době.

Jak naznačeno, přicházejí zde v úvahu dvě varianty, a to

- v případě, že zaměstnanec vyslovil písemný souhlas s doručováním písemností od zaměstnavatele prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování, může zaměstnavatel doručit zaměstnanci písemnost, tedy i okamžité zrušení pracovního poměru, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (§ 335 odst. 1 zákoníku práce). Při formě doručování neplatí žádná fikce doručení; doručení písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do tří dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu (§ 335 odst. 4 zákoníku práce);

- situace, kdy se zaměstnavateli nepodaří žádným ze způsobů doručování, uvedených v ustanoveních § 334 až 337 zákoníku práce (včetně případů fikce doručení), doručit zaměstnanci písemné vyhotovení okamžitého zrušení pracovního poměru v zákonem stanovené době, tedy do dvou měsíců ode dne, kdy se dověděl o důvodu, pro který pracovní poměr se zaměstnancem okamžitě zrušuje (§ 58 odst. 1 a 2 zákoníku práce);

d) absence předchozího souhlasu odborové organizace s okamžitým zrušením pracovního poměru se zaměstnancem - členem odborového orgánu v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po skončení jeho funkčního období. Také pro tento případ přichází v úvahu více variant, které mohou v praxi nastat, a to

- situace, kdy zaměstnavatel ať záměrně, nebo v důsledku opomenutí odborovou organizaci o předchozí souhlas k okamžitému zrušení pracovního poměru vůbec nepožádá,

- situace, kdy zaměstnavatel sice požádá odborovou organizaci o předchozí souhlas k okamžitému zrušení pracovního poměru, k samotné realizaci tohoto pracovněprávního opatření však přistoupí dříve, než odborová organizace požadovaný souhlas udělí,

popř. dříve, než uplyne 15 dnů ode dne, kdy zaměstnavatel odborovou organizaci o souhlas k okamžitému zrušení pracovního poměru požádal (§ 61 odst. 2 zákoníku práce),

- situace, kdy zaměstnavatel požádá odborovou organizaci o předchozí souhlas k okamžitému zrušení pracovního poměru, odborová organizace odmítne požadovaný souhlas udělit, ale zaměstnavatel i přes vyslovený nesouhlas odborové organizace okamžitě zrušení pracovního poměru provede, spoléhaje na to, že v případném soudním sporu soud zaměstnavatelovy důvody uzná za dostatečné a okamžité zrušení pracovního poměru bude platné i přes nesouhlas odborové organizace tak, jak to předpokládá ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce.

Třetí skupinou jsou ostatní, tedy jiné než výše uvedené příčiny neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, např. pokud zaměstnavatel okamžitě zruší pracovní poměr se zaměstnancem z důvodu, ve kterém zaměstnavatel spatřuje porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, aniž by zaměstnavatel před tím, než přikročil k realizaci okamžitého zrušení pracovního poměru, náležitě zjistil skutečný stav věci, nebo aniž by získal vyjádření zaměstnance k věci, popř. aniž by vyčkal výsledku šetření příslušných orgánů.

Pokud se totiž následně po takovém unáhleném okamžitém zrušení pracovního poměru zjistí, že jednání zaměstnance, ve kterém zaměstnavatel spatřoval důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru

- buďto vůbec není porušením povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci,
- nebo je sice porušením povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, avšak porušením banálním nebo jen takovým, že je nelze označit za porušení povinností „zvláště hrubým způsobem“, a že sotva nebo snad obстоjí jen jako důvod pro výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce,

je velmi pravděpodobné, že zaměstnanec uspěje v soudním sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce.

4. 2. Důsledky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Obecně lze konstatovat, že důsledky vyplývající z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou různé a liší se podle toho, zda neplatně rozvázal pracovní poměr zaměstnavatel nebo zaměstnanec, a dále i podle toho, zda ten účastník pracovněprávního vztahu, vůči němuž neplatný pracovněprávní úkon směřoval, trvá či netrvá na pokračování pracovního poměru.

Výše citované ustanovení § 69 zákoníku práce vymezuje důsledky neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Nezbytným logickým předpokladem pro to, aby tyto důsledky mohly nastat, je samotné neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, tedy stav, kdy zaměstnavatel zákonem stanoveným způsobem doručí zaměstnanci pracovněprávní opatření o rozvázání pracovního poměru, ze kterého je zřejmé, že jde o opatření, které je neplatné, resp. o opatření, o němž se jeho adresát, tedy zaměstnanec domnívá, že je neplatné.

Jde-li skutečně o neplatné rozvázání pracovního poměru, pak lze jeho důsledky rozdělit do dvou obsahově odlišných rovin.

První rovina se týká důsledků neplatného rozvázání pracovního poměru na trvání pracovního poměru zaměstnance, s nímž byl pracovní poměr neplatně rozvázán.

Pokud zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr, oznámí zaměstnavateli bez zbytečného odkladu a písemně, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, pak - jak vyplývá z ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce - zaměstnancův pracovní poměr vůči zaměstnavateli trvá i nadále, a to až do doby, než mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo než pracovní poměr zaměstnance platně skončí.

Na tomto místě stojí za připomenutí, že zákoník práce z roku 1965 ve svém ustanovení § 61 odst. 1, které rovněž upravovalo nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru, nestanovil zaměstnanci pro oznámení zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ani formu, ani lhůtu. Vycházel přitom ze skutečnosti, že oznámení

zaměstnanec, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru dále zaměstnával, je jednostranným právním úkonem zaměstnance, který ke své platnosti nevyžaduje písemnou formu, který však musí být učiněn výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnanec projevit.

Naproti tomu stávající zákoník práce (§ 69 odst. 1) stanoví, že zaměstnanec musí svůj zájem na dalším trvání pracovního poměru oznámit zaměstnavateli písemně a „bez zbytečného odkladu“.

Pokud jde o písemnou formu, je třeba toto zpřesnění uvítat, protože písemný projev vůle zaměstnance, doručený zaměstnavateli je jednoznačným vyjádřením zájmu zaměstnance být u zaměstnavatele nadále zaměstnán a v tomto smyslu přispívá k právní jistotě obou účastníků pracovněprávního vztahu.

Poněkud jinak je tomu, pokud jde o lhůtu, ve které má zaměstnanec vyjádřit svůj zájem na trvání pracovního poměru. Výraz „bez zbytečného odkladu“ je vágní a neurčitý i přesto, že ho lze vyložit tak, že projev vůle, který má být učiněn „bez zbytečného odkladu“, má být učiněn v zásadě ihned, jakmile je to možné.

Není pochyb o tom, že zákonodárce mohl pro tento účel stanovit zaměstnanci přesnou a krátkou, nicméně přiměřenou lhůtu, např. do pěti kalendářních dnů ode dne, kdy byla zaměstnanci doručena písemnost, jejímž obsahem je rozvázání pracovního poměru, ať již výpovědí, nebo okamžitým zrušením.

Platí tedy, že oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli po tom, co s ním zaměstnavatel neplatně okamžitě zrušil pracovní poměr, písemně a bez zbytečného odkladu, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, jeho pracovní poměr nadále trvá. Pokud pak zaměstnavatel projeví vůli tomuto zaměstnanci přidělovat práci podle dosavadní pracovní smlouvy, je zaměstnanec povinen nadále konat práci, a to až do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak nebo do pravomocného rozhodnutí soudu o žalobě o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Je třeba zdůraznit, že samotné - byť písemné a včasné (tzn. učiněné „bez zbytečného odkladu“) - oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že

rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele považuje za neplatné a že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nestačí k tomu, aby nastaly všechny důsledky, které s neplatným rozvázáním pracovního poměru zákoník práce spojuje. Zaměstnanec musí uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu podle § 72 zákoníku práce (viz str. 86). Platí totiž, že neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru může vyslovit pouze soud na základě žaloby podané podle § 72 zákoníku práce s tím, že teprve na základě pravomocného rozhodnutí soudu je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné. Bez takového rozhodnutí soudu je třeba okamžité zrušení pracovního poměru považovat za platné, i když vykazuje vady nebo nesplňuje některé zákonem stanovené náležitosti.

Je však třeba připustit, že v praxi může nastat situace, kdy zaměstnavatel na základě zaměstnancova písemného oznámení o tom, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nebo i bez takového oznámení, ale se zaměstnancovým faktickým souhlasem ustoupí od svého projevu, směřujícího k okamžitému zrušení pracovního poměru a umožní zaměstnanci dále pokračovat v práci. Může se tak stát např. po unáhleném, emocemi nebo vyhrocenou situací motivovaném řešení, ke kterému by se zaměstnavatel za normálních okolností neuchýlil. I pro takové případy je však třeba vycházet ze skutečnosti, že v případě okamžitého zrušení pracovního poměru končí pracovní poměr doručením písemně provedeného okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci a i kdyby zaměstnavatel po nějaké době věc přehodnotil a okamžité zrušení pracovního poměru odvolal, jde o jednání právně neúčinné, protože pracovní poměr v mezidobí skončil.

Zásadně jiný následek nastane pokud zaměstnanec po tom, co s ním zaměstnavatel neplatně okamžitě zrušil pracovní poměr, neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. V takovém případě, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem písemně nedohodne jinak, nastupuje právní fikce o tom, že pracovní poměr skončil dohodou, a to ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit na základě neplatného okamžitého zrušení.

Druhá rovina se týká náhrad, které zaměstnanci v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele náležejí. V této rovině pak je třeba rozlišit jednak dobu, po kterou zaměstnanci náhrada náleží, jednak výši náhrady, která zaměstnanci náleží.

Délka doby, po kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu, závisí na tom, zda zaměstnanec po tom, co s ním zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr, trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nebo zda na dalším zaměstnávání netrvá.

Jestliže zaměstnanec trvá na tom, aby byl i nadále zaměstnán, pak zákoník práce stanoví vcelku jednoznačně, že v případě neplatného rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za dobu, počínající dnem, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a končící dnem, kdy zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci, nebo dnem, kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru (§ 69 odst. 1 věta druhá zákoníku práce).

Pokud však zaměstnanec netrvá na tom, aby po neplatném rozvázání pracovního poměru jeho pracovní poměr u zaměstnavatele nadále trval, pak mu náleží náhrada mzdy nebo platu za dobu výpovědní doby (§ 69 odst. 2 písm. b/ zákoníku práce). Protože výpovědní doba činí dva měsíce (§ 51 odst. 1 zákoníku práce), náleží v tomto případě zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu za dobu dvou měsíců.

Výše náhrady, která zaměstnanci v případě neplatného rozvázání pracovního poměru náleží, odpovídá průměrnému výdělků za dobu uvedenou v ustanovení § 69 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

4. 3. Průměrný výdělek

Dojde-li ze strany zaměstnavatele k neplatnému rozvázání pracovního poměru, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši **průměrného výdělků**, a to v rozsahu a za podmínek stanovených ve výše citovaném ustanovení § 69 zákoníku práce.

Zákoník práce z roku 1965 věnoval průměrnému výdělku a jeho zjišťování pouhé jedno ustanovení (§ 275 zákoníku práce z roku 1965 s odkazem na § 17 tehdy platného zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku). Tento zákon byl zrušen stávajícím zákoníkem práce (§ 395), který nyní upravuje průměrný výdělek v části třinácté (Společná ustanovení) v hlavě XVIII, nadepsané „Průměrný výdělek“, ve které se stanoví závazný postup při výpočtu průměrného výdělku, od kterého se nelze ujednáním účastníků pracovněprávních vztahů odchýlit (§ 363 odst. 2 zákoníku práce).

Průměrný výdělek je důležitý nejen v pracovněprávních vztazích, ale i v občanskoprávních vztazích, kde je jeho zjištění nezbytné např. při vypořádání náhrady škody mezi občany (§ 445 a násl. občanského zákoníku) apod.

Z obecných ustanovení o průměrném výdělku je třeba zmínit ustanovení § 351 zákoníku práce, podle něhož „*má-li být v pracovněprávních vztazích uvedených v § 3 větě druhé použit průměrný výdělek, postupuje se při jeho zjištění podle této hlavy*“.

V § 3 zákoníku práce je vymezena závislá práce a ve zmiňované druhé větě se stanoví, že „*základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr*“. To znamená, že ustanovení hlavy XVIII zákoníku práce o průměrném výdělku se vztahují a použijí i na zjišťování průměrného výdělku zaměstnance v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru zaměstnavatelem.

Podle ustanovení § 352 zákoníku práce „*průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak*“.

Ve výše citovaném ustanovení § 69 odst. 1 i 2 zákoníku práce je uváděn právě jen „průměrný výdělek“. Pro účely stanovení výše náhrady mzdy nebo platu v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele půjde tedy o průměrný hrubý výdělek tak, jak to vyplývá z § 352 zákoníku práce.

Průměrný výdělek, resp. průměrný hrubý výdělek, zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat (§ 353 odst. 1 a 2 zákoníku práce).

Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí, pokud není v zákoníku práce stanoveno jinak s tím, že průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období (§ 354 odst. 1 a 2 zákoníku práce).

Pro úplnost je možno uvést, že v případě vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí (§ 354 odst. 3 zákoníku práce).

Průměrný výdělek se zjišťuje v zásadě jako průměrný hodinový výdělek (§ 356 odst. 1 zákoníku práce). Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, vynásobí se průměrný hodinový výdělek zaměstnance počtem pracovních hodin, které připadají na týdenní pracovní dobu zaměstnance (tj. podle § 79 odst. 1 zákoníku práce obvykle 40 hodin) a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na jeden měsíc v průměrném roce (§ 356 odst. 2 zákoníku práce).

4. 4. Uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu

V každodenní praxi dochází často k tomu, že zejména zaměstnavatelé, ale jistě i zaměstnanci mají z různých důvodů zájem na tom, aby rozvázali pracovní poměr. Pokud není možno dosáhnout rozvázání pracovního poměru dohodou (§ 49 zákoníku práce), uchylují se k jiným formám rozvázání pracovního poměru. Pak mnohdy v důsledku různých okolností, nejčastěji v důsledku neznalosti pracovněprávních předpisů, dochází k neplatnému rozvázání pracovního poměru. Často je neplatné rozvázání pracovního poměru jeho účastníky mlčky akceptováno, jindy však má jeden nebo druhý účastník (zaměstnanec nebo zaměstnavatel) zájem na tom, aby bylo objektivně posouzeno a rozhodnuto o tom, zda je nebo není rozvázání pracovního poměru

po právu, resp. aby byla autoritativně prokázána neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Jediným způsobem, jak může zaměstnanec (ale i zaměstnavatel) dosáhnout neplatnosti rozvázání pracovního poměru, je podání žaloby, aby soud určil neplatnost takového pracovněprávního úkonu.

Ustanovení o právu zaměstnance a zaměstnavatele uplatnit u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru je obsahem § 72 zákoníku práce, který zní:

„§ 72

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.“

Je třeba připomenout, že nynější pracovněprávní úprava vychází z relativní neplatnosti právního úkonu. Tomu odpovídá ustanovení § 20 věta první zákoníku práce, podle níž „jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá“.

V případě neplatného rozvázání pracovního poměru se tedy jedná o **relativní neplatnost** takového pracovněprávního úkonu. Obecně platí, že relativně neplatný je takový právní úkon, jehož neplatnosti se může dovolávat pouze účastník takového právního úkonu nebo vztahu. Pokud se však ten, kdo je k tomu jako účastník daného právního vztahu oprávněn, neplatnosti právního úkonu nedovolá (nedovolává), považuje se relativně neplatný úkon za úkon platný.

Jak uvedeno výše a jak ostatně vyplývá z citovaného ustanovení § 72 zákoníku práce, může neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatnit u soudu jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Musí tak učinit v zákonem stanovené lhůtě, která je jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele stejná. Tato lhůta činí dva měsíce a počíná běžet ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním, v případě okamžitého zrušení pracovního poměru tedy ode dne, kdy byla

zaměstnanci doručena listina, jejímž obsahem je okamžité zrušení pracovního poměru.³²

Lhůta uvedená v ustanovení § 72 zákoníku práce je **lhůta hmotněprávní a prekluzivní**, jak vyplývá z ustanovení § 330 zákoníku práce, které stanoví, že „k zániku práva proto, že nebylo ve stanovené době uplatněno, dochází jen v případech uvedených v § 39 odst. 5, § 58, 59, 72, § 218 odst. 4 větě druhé, § 267 odst. 2, § 268 odst. 3 a § 315. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédne soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne“. Z výše citovaného ustanovení § 330 zákoníku práce vyplývá, že pokud byla neplatnost právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru (např. okamžitého zrušení pracovního poměru) uplatněna u soudu po uplynutí dvouměsíční prekluzivní lhůty, nemůže být tento právní úkon prohlášen za neplatný, i kdyby bylo mimo jakoukoli pochybnost, že trpí vadou způsobující jeho neplatnost.

V souvislosti se lhůtou k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu je třeba připomenout i ustanovení § 333 zákoníku práce, které zní:

„§ 333

(1) Počítání času se řídí § 122 občanského zákoníku.

(2) Pisemný projev vůle druhému účastníku a návrh soudu je nutno v zákonem stanovené době doručit.“

Ustanovení § 333 odst. 1 zákoníku práce i celé ustanovení § 122 občanského zákoníku je v této práci citováno již v části 3. 3. 2. Lhůty (str. 42 a 43) s tím, že zmíněné ustanovení občanského zákoníku je důležité proto, že stanoví počátek a konec lhůt.

Ustanovení § 333 odst. 2 zákoníku práce je v souvislosti s uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu rovněž důležité, protože stanoví výslovně, že návrh na zahájení řízení o vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru musí být doručen soudu ve lhůtě stanovené zákoníkem práce. Konkrétně to znamená, že

³² Běh propadné lhůty k podání žaloby zaměstnance na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru před žádným doručením tohoto právního úkonu zaměstnanci nezapočne. Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000.

zmíněný návrh musí být věcně a místně příslušnému soudu doručen nejpozději v poslední den dvouměsíční lhůty, uvedené v § 72 zákoníku práce. To potvrzuje i judikatura: „Lhůta podle ustanovení § 64 zákoníku práce (nyní podle § 72 zákoníku práce) je lhůtou prekluzivní; jde současně o lhůtu hmotněprávní, což znamená, že účastník, který uplatňuje neplatnost rozvázání pracovního poměru, musí uplatnit svůj nárok žalobou u soudu tak, aby žaloba došla na soud nejpozději v poslední den této lhůty. Neuplatní-li se nárok včas, tj. alespoň v poslední den lhůty podle ustanovení § 64 zákoníku práce (nyní podle § 72 zákoníku práce), nárok zaniká a rozvázání pracovního poměru je účinné.“³³

Z výše citovaného stanoviska soudu také vyplývá, že nebyla-li žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru podána u soudu včas, tedy ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, skončil pracovní poměr podle provedeného pracovněprávního úkonu směřujícího k jeho rozvázání, a to i když to byl právní úkon neplatný. Platnost nebo neplatnost rozvázání pracovního poměru už potom nemůže být přezkoumávána soudem.

Pro úplnost je třeba uvést, že pokud soud po provedeném řízení a dokazování vysloví neplatnost rozvázání pracovního poměru, má to za následek že původní pracovní poměr, který měl být neplatným rozvázáním pracovního poměru skončen, i nadále trvá.

Není třeba zdůrazňovat, že otázku platnosti nebo neplatnosti rozvázání pracovního poměru nemůže přezkoumávat žádný jiný orgán než soud. Pravomoc soudů projednávat a rozhodovat v občanském soudním řízení spory a jiné právní věci, které vyplývají z pracovních vztahů, je založena výslovně v ustanovení § 7 odst. 1 **zákona č. 99/1963 Sb.**, občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Věcně příslušný k projednání a rozhodnutí sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru je v prvním stupni příslušný (rozumí se místně příslušný) okresní soud (§ 9 odst. 1 občanského soudního řádu).

³³ Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních, III. Praha: SEVT, 1980, s. 68 - 69.

Místně příslušný v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru je obecný soud účastníka, proti němuž návrh směřuje, tedy žalovaného (§ 84 občanského soudního řádu), pokud si žalobce nezvolí místní příslušnost danou na výběr podle § 87 občanského soudního řádu. Právě ve sporech o neplatnost rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je vedle obecného soudu žalovaného (zaměstnavatele) k řízení příslušný také soud, v jehož obvodu je umístěna organizační složka podniku fyzické nebo právnické osoby, která je žalovanou, týká-li se spor této složky (§ 87 písm. c/ občanského soudního řádu).

V řízení před okresním soudem jedná a rozhoduje ve věcech pracovních, tedy i ve sporech o neplatnost rozvázání pracovního poměru, senát (§ 36a odst. 1 písm. a/ občanského soudního řádu).

Závěrem je třeba uvést, že žalobu o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce je třeba odlišit od žaloby o určení, zda pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá či netrvá, která může být jednou nebo druhou stranou pracovního poměru podána v případech, kdy je o tom mezi účastníky pracovněprávního vztahu pochybnost. Na rozdíl od žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce není pro podání takové určovací žaloby stanovena žádná propadná (prekluzivní) lhůta. Jak vyplývá z ustanovení § 80 písm. c) občanského soudního řádu, je však nezbytnou podmínkou toho, aby se soud takovou žalobou zabýval, existence naléhavého právního zájmu na požadovaném určení. Podle ustálené judikatury soudů naléhavý právní zájem na určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, je dán zejména tam, kde by bez tohoto určení bylo ohroženo právo žalobce nebo kde by se bez tohoto určení jeho právní postavení stalo nejistým. Pokud mezi účastníky panuje nejistota o jejich vzájemném vztahu (o existenci pracovněprávního vztahu), je objektivně dán právní zájem na vyjasnění tohoto stavu.³⁴

³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000.

5. Tendence právní úpravy

Pokud jde o tendence právní úpravy, je možno - alespoň pro účely této práce - odlišit tendence krátkodobé a tendence dlouhodobé.

Pokud jde o **krátkodobé tendence**, ty jsou v našich současných podmínkách charakterizovány snahami o novelizaci zákoníku práce.

Bez nadsázky lze konstatovat, že v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky, vzešlé z posledních voleb do Poslanecké sněmovny, konaných v červnu 2006, by zákoník práce v jeho nynější podobě přijat nebyl.

Přinejmenším část politické reprezentace i odborné veřejnosti zastává názor, že zákoník práce neodpovídá představám a cílům, s jakými bylo přistupováno k jeho přípravě, tedy modernímu a liberálnímu pracovněprávnímu předpisu, a že je proto třeba jej co nejrychleji novelizovat.

Naznačené tendence k novelizaci zákoníku práce byly již ostatně naplněny tím, že zákoník práce byl v krátké době už několikrát novelizován (viz str. 23 a 24). Změna vlády po posledních volbách do Poslanecké sněmovny (2006) a její dosavadní přístup k sociální politice, zahrnující v širším smyslu i problematiku zaměstnanosti dává tušit, že snahy o změny pracovněprávních předpisů budou pokračovat.

Aktuálně lze očekávat, že vláda předloží brzy další návrh novely zákoníku práce. Jeho obsahem budou jistě i ustanovení týkající se pracovního poměru, např. zkrácení výpovědní doby (§ 52 odst. 1 zákoníku práce) ze dvou na jeden měsíc, nebo prodloužení zkušební doby (§ 35 odst. 1 zákoníku práce) z dosavadních tří měsíců na čtyři měsíce. Takové změny jsou ve prospěch zaměstnavatelů a zaměstnancům mají být kompenzovány např. odstupným (§ 67 zákoníku práce), které by v závislosti na době trvání pracovního poměru zaměstnance u posledního zaměstnavatele mohlo být vyšší než stávající trojnásobek průměrného výdělku.³⁵

Při současné křehké rovnováze politických sil v Poslanecké sněmovně však bude každá další novela zákoníku práce předmětem složitých

³⁵ Viz Škodová H. Nečas chce zkrátit výpověď z práce ze dvou na jeden měsíc. Právo, 14. srpna 2008.

diskusí. V krátkodobém horizontu tak zřejmě nelze předpokládat či očekávat žádné zásadní koncepční změny.

Pokud jde o **dlouhodobé tendence**, pak při odhadování toho, jakým směrem se bude právní úprava v oblasti pracovního práva, zejména v oblasti úpravy individuálních pracovněprávních vztahů, v horizontu několika let dále ubírat, je třeba vycházet z jejího dosavadního vývoje, tedy z toho, jak právní úprava reagovala na významné politickoeconomické a společenské změny, jakými byly v našich podmínkách např. tzv. sametová revoluce na sklonku roku 1989, nebo vstup České republiky do Evropské unie v roce 2004.

Lze se totiž do značné míry právem domnívat, že se právní úprava bude vyvíjet právě v závislosti na tom, kterým směrem se bude ubírat společnost. Zde je třeba připomenout, že pracovní právo historicky vzniklo z důvodu potřeby ochránit slabší stranu pracovního vztahu, tedy zaměstnance. Tato ochranná funkce pracovního práva je velmi důležitá i v současné době, charakteristické v našich podmínkách rozvojem tržních vztahů, resp. tržního hospodářství, poznamenaného navíc masivním nástupem fyzických osob jako zaměstnavatelů a tím, že do výrobní i nevýrobní sféry vstupují ve stále větším rozsahu i zahraniční subjekty, zvyklé často na poněkud jiné pracovněprávní prostředí.

Uvedené okolnosti, tedy rychlý rozvoj společnosti a její globalizace, vedou a zřejmě i nadále povedou k tomu, co je nazýváno „reforma trhu práce“. Reformu trhu práce prosazují nebo budou aktivně prosazovat jak někteří politici, tak i zaměstnavatelé (sdružení a svazy zaměstnavatelů), i když jejich motivace je do značné míry odlišná.

Motivací politiků obecně je podpora podnikání jako jednoho z významných atributů rozvoje společnosti a vedle toho také snaha přilákat do země a udržet zde zahraniční investory, a to nejen ekonomickými pobídkami, ale i nástroji trhu práce.

Motivací zaměstnavatelů je zájem na tom, aby byl pracovní poměr co nejflexibilnější, tzn., aby ho bylo možno zejména ze strany zaměstnavatele co nejjednodušeji skončit nebo alespoň změnit.

Na druhé straně pomyslného sporu o reformu trhu práce, resp. o pojetí takové reformy, stojí odbory jako zástupci značné, ne-li převážné části zaměstnanců. I odbory, z jejichž řad (z řad odborových funkcionářů) se často rekrutují politici, si uvědomují potřebu určitých změn. Jejich tradiční roli i snaze udržet si své místo, postavení a vliv ve společnosti však odpovídá pojetí postupné reformy, tlumící její dopady na zaměstnance.

V zásadě lze předpokládat, že k určité reformě trhu práce u nás dříve nebo později dojde. Je jen otázka, zda půjde o reformu radikální, nebo postupnou. Obě varianty budou mít jistě některé společné prvky, na prvním místě např. omezení ilegální práce, jasné vymezení pravidel pro zaměstnávání cizinců a kontroly dodržování těchto pravidel apod.

O tom, zda a do jaké míry povede reforma trhu práce také k další liberalizaci pracovněprávních vztahů, lze v této chvíli pouze spekulovat. Jistě však lze předpokládat, že se reforma trhu práce v kterékoli variantě promítne v právní úpravě pracovněprávních vztahů dalším omezením kogentních (závazných) ustanovení v zákoníku práce. Prosazení některých krajních představ, mezi něž patří např. možnost zaměstnance i zaměstnavatele okamžitě a bez udání důvodu zrušit pracovní poměr, však v našich podmínkách i s přihlédnutím k tradicím našeho pracovního práva zřejmě ještě není akceptovatelné.

6. Závěr

Pracovní právo vzniklo v procesu vývoje společnosti z práva občanského. Zejména individuální pracovní právo, jehož základem jsou dvoustranné smluvní (pracovněprávní) vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, si zachovalo soukromoprávní povahu.

Pracovní právo se trvale vyvíjí. Jeho vývoj v tržních podmínkách směřuje k liberalizaci, pro kterou je charakteristická cesta k postupnému uvolňování vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tento trend se po roce 1990 začal - i když velmi pozvolna a nepřiliš výrazně - projevovat i v českém pracovním právu, a to nejen v přijatých novelách zákoníku práce, ale i v rozhodovací činnosti soudů. Názorným příkladem působení zmíněného trendu je např. Nález Ústavního soudu České republiky ÚS II. 192/95, podle něhož *„Ustanovení článku 2 odst. 3 Listiny základních práv svobod a článku 2 odst. 4 Ústavy České republiky, znějící „Každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“, musí platit i pro oblast pracovněprávních vztahů, a to i při vědomí jejich specifík, neboť jde o ustanovení, mající v každé demokratické společnosti zásadní význam, a to potud, že je pojistkou svobody a současně i pojistkou proti totalitarizaci společnosti, již je vlastní snaha o znormování pokud možno všech oblastí života.“*

Snaha přizpůsobit úpravu pracovněprávních vztahů novým společenským potřebám a naznačenému trendu přijetím dostatečně liberální právní úpravy, která na jedné straně bude odpovídat potřebám praxe, na druhé straně bude současně dostatečně chránit zaměstnance jako slabšího účastníka pracovněprávních vztahů, se však - bohužel - do značné míry minula účinkem. Dokladem toho je nynější zákoník práce, ve kterém na místo očekávaného rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů převažují i nadále ustanovení kogentní povahy.

Zákonná úprava pracovněprávních vztahů by měla v budoucnu řešit pouze základní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Na volném trhu práce, který je jedním ze znaků moderní společnosti,

se musí i v pracovněprávních vztazích prosadit zásada, že co není zakázáno, je dovoleno, pokud to není v rozporu s dobrými mravy. Je jen otázkou času, kdy se tyto principy stanou základem pracovního práva i v České republice.

7. Seznam literatury

Při zpracování této práce bylo - vedle judikatury - čerpáno z následující literatury:

Monografie

Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání Praha: C. H. Beck, 2004, 475 s.

Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání Praha: C. H. Beck, 2007, 539 s.

Hochman, J., Jouza, L., Kottbauer, A. Komentář k Zákoníku práce a souvisejícím předpisům doplněný o výňatky z důvodových zpráv, judikatury a vzory typických smluv a podání. Praha: LINDE, 1999.

Hruška, V. Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy. Dle nového zákoníku práce od 2007. Praha: GRADA, 2007, 284 s.

Jakubka, J. Zákoník práce 1999, základní pracovněprávní předpisy s komentářem, judikáty, odkazy a úplné znění souvisejících právních předpisů, vybrané směrnice Evropského společenství z oblastí sociálního a pracovního práva. Praha: PRAKTIK, 1999.

Jouza, J. Zákoník práce s komentářem platný od 1. 1. 2001. Praha: POLYGON, 2000, 575 s.

Kahle, B. Praktická personalistika po vstupu ČR do EU. Praha: PRAGOEDUCA, 2004, 249 s.

Kahle, B. Praktická personalistika po novelách zákoníku práce v roce 2008. Praha: PRAGOEDUCA, 2008, 242 s.

Kocourek, J. Zákoník práce - poznámky, judikatura, prováděcí předpisy. Praha: EUROUNION, 2006, 522 s.

Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, svazek 1., díl V. Praha: Právnícké knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1998.

Tkáč, V. a kol. Zákoník práce (komentář) I a II. Praha: SPEKTRUM, 1991, 613 s.

Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, 2007, 471 s.

Zákoník práce a předpisy související. Praha: Práce, 1978, 430 s.

Články

Bukovjan, P. Jak na „pracovní kázeň“ v novém zákoníku práce. Práce a mzda, 2007, č. 4, s. 47-49.

Bukovjan, P. Porušení obchodního tajemství a rozvázání pracovního poměru. Práce a mzda, 2007, č. 6, s. 32 a 33.

Bukovjan, P., Chládková, A. Doručování písemností v pracovněprávních vztazích. Práce a mzda, 2007, č. 9, s. 31-38.

Hůla, L. Porušení pracovní kázně. Pracovněprávní předpisy - průvodce, 2006, č. 9, s. 10-12.

Jouza, L. Změny od 1. ledna 2007 v novém zákoníku práce. Jak doručit zaměstnanci výpověď? Pracovněprávní předpisy - průvodce, 2007, č. 5, s. 16-20.

Muška, F. Okamžité skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Průvodce pracovněprávními předpisy, důchodovým, nemocenským a zdravotním pojištěním, odměňováním, daněmi, 2004, č. 6, s. 13-18.

Šubrt, B. Neomluvená nepřítomnost v práci. Práce a mzda, 2008, č. 9, s. 21-26.

Tejkal, J. Posuzování stupně porušení pracovní kázně. Práce a mzda, 2002, č. 13, s. 33-35.

Tejkal, J. K uplatnění nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru. Práce a mzda, 2004, č. 13, s. 39-44.

Tejkal, J. K výpovědi odeslané telefaxem - vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem - doručování. Práce a mzda, 2002, č. 7-8, s. 101-104.

Tejkal, J. Počátek a poslední den dvouměsíční lhůty k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Práce a mzda, 2003, č. 2-3, s. 22-24.

Zachariáš, J. Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. Právník (Glosy), 1998, č. 8, s. 736.

Mimoto bylo čerpáno také

- z důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákoníku práce (Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, sněmovní tisk č. 1153/0 ze dne 30. 9. 2005),
- ze sbírek soudních rozhodnutí a stanovisek a ze Sbírký nálezů a usnesení Ústavního soudu České republiky,
- ze sborníků:

Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR
o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím -
Sborník stanovisek, zpráv a rozhodování soudů a soudních rozhodnutí
Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR 1970-1983 (část první), Praha:
SEVT, 1986, 1241 s.

Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech
pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních, III. Praha:
SEVT, 1980.