

UNIVERZITA KARLOVA
PRÁVNICKÁ FAKULTA
KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A
PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCE
OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Petr Hůrka

Diplomant: Lubor Šída
Horská Kamenice 56
468 22 Železný Brod

Ukončení diplomové práce: duben 2006

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

V Praze dne 10.4.2006

Lubor TBA

Seznam použité literatury:

Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2001

Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita, Brno, 1999

Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, doplněk, Brno, 1993

Galvas, M. a kol.: Malá poznámka k tzv. „zpětvzetí“ okamžitého zrušení pracovního poměru, Právo a zaměstnání 5/98

Hochman, J. Pracovní právo v soudní praxi, Frances a.s., 1992

Hochman, J. a kol.: Komentář k zákoníku práce, Linde Praha, a.s., 1999

Hochman, J. a kol.: Zákoník práce a související předpisy, Linde Praha, a.s., 2002

Knappová, M., Švestk, J. a kol., Občanské právo hmotné, svazek I., Díl první, ASPI

Štangová, V., Zachariáš, J.: Nad pracovní právními vztahy, Praha, Orac

Štangová, V.: K právní úpravě skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání, 6/96

Štangová, V.: K právní úpravě zaměstnávání mladistvých, Právo a zaměstnání 1/96

Kalenská, M.: Okamžité zrušení pracovního, Právní rádce 6/95

Zrútský, J.: Porušení pracovní kázně, Právní rádce, 5/2000

Zrútský, J.: Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru, Právní rádce 1/2001

Havran, R.: okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků, Právo a zaměstnání, 6/2002

Novotná, E.: Okamžité zrušení pracovního poměru ano či ne?, Právo a zaměstnání, 4/1996

1. ÚVOD.....	1
1.1. Nová podoba zákoníku práce.....	5
2. POJEM PRACOVNÍHO POMĚRU A ZPŮSOBY JEHO SKONČENÍ.....	7
2.1. Pojem pracovního poměru.....	7
2.2. Úprava pracovní činnosti podle občanského zákoníku.....	8
2.3. Prameny úpravy skončení pracovního poměru.....	10
2.4. Obecně ke skončení pracovního poměru.....	12
2.5. Způsoby skončení pracovního poměru.....	14
2.5.1. Skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností.....	15
2.5.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	17
2.5.1.2. Výpověď z pracovního poměru.....	17
2.5.1.3. Hromadné propuštění.....	24
2.5.1.5. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	25
2.5.2. Skončení pracovního poměru na základě objektivních právních skutečností.....	26
2.5.2.1. Skončení pracovního poměru na dobu určitou.....	26
2.5.2.2. Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance.....	28
2.5.3. Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí.....	28
2.5.3.1. Skončení pracovního na základě odnětí povolení k pobytu....	28
2.5.3.2. Skončení pracovního poměru na základě pravomocného rozsudku o vyhoštění.....	28
3. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	30
3.1. Obecně k okamžitému zrušení pracovního poměru.....	30
3.2. Historie právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru.....	30
3.3. Současná právní úprava Současná právní úprava a zásady.....	36
3.4.1. Obecné hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru.....	38
3.4.1.1. Způsobilst subjektu.....	39
3.4.1.2. Důvodnost okamžitého zrušení pracovního poměru.....	40
3.4.1.3. Náležitosti platného právního úkonu.....	41
3.4.1.4. Písemná forma.....	42
3.4.1.5. Řádné doručení.....	43

3.4.2.Zvláštní hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru.....	44
3.4.2.1. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	44
3.4.2.2.Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.....	58
3.5. Zpětvzetí okamžitého zrušení pracovního poměru.....	63
3.6. Neplatné rozvázání pracovního poměru a jeho uplatnění u soudu.....	65
4. ZÁVĚR.....	69

ÚVOD

V průběhu svého vývoje pracovní právo plnilo různé úlohy, paradoxně zpočátku sloužilo spíše jako nástroj útlaku vůči zaměstnancům, ale postupně začala vystupovat do popředí jeho nynější nejdůležitější funkce, a to funkce ochranná, kdy pracovní právo si kladlo za cíl chránit zaměstnance, který tvořil a tvoří slabší stranu ve smluvním vztahu se zaměstnavatelem. Ochranná funkce pracovního práva začala vystupovat do popředí v souvislosti se zánikem nevolnictví a s následným mohutným technickým a ekonomickým rozvojem společnosti. V dlouhodobém postupném vývoji vztahu zaměstnavatele a zaměstnance se střetávala potřeba zaměstnavatele na využití co nejvíce práce za co nejmenší náklady s potřebou zaměstnance na odpočinek a kvalitní zajištění rodiny. Výsledkem tohoto vývoje, který nelze dodnes považovat za ukončený, je nynější úprava pracovněprávního vztahu, jehož nejtypičtějším a nejčastějším vyjádřením je pracovní poměr.

Hlavním důvodem, proč nelze mít vývoj pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem za ukončený je skutečnost, že tento vývoj byl po roce 1948 násilně přerušen a po dobu čtyřiceti let byla možnost soukromého podnikání spojeného se zaměstnáváním fyzických osob prakticky vyloučena. Po roce 1989 došlo sice k razantnímu uvolnění v tomto směru, ale nadále trvají omezení daná kogentní povahou zákoníku práce, vydaného v roce 1965. Pro pracovněprávní vztah a typicky pro pracovní poměr je důležité uplatnění smluvní volnosti a zde právě vzniká problém, do jaké míry má pracovní právo uplatňovat svou ochrannou funkci pomocí kogentních norem. Na jedné straně zde totiž je nezbytná nutnost kogentně zajistit např. bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ochranu mladistvých, ochranu těhotných žen a rodičů pečujících o děti, na druhé straně se ale střetává míra ochrany zaměstnance např. při rozvázání pracovního poměru s potřebou na straně zaměstnavatele řešit situaci s co nejmenšími ekonomickými dopady.

Je otázkou, zda nynější úprava obsažená v zákoníku práce dokáže pokrýt radikální změnu společenských podmínek, která spočívala hlavně v přechodu na tržní ekonomiku, kdy se nesmí ani zapomínat na členství České republiky v Evropské unii,

nebo zda je lepší přejít úplně k nové kodifikaci. Jedním z problémů je i otázka, zda „nové“ pracovní právo má zůstat samostatným právním odvětvím, nebo se stát součástí nového občanského zákoníku. I v nové úpravě pracovního práva, potažmo pracovněprávních vztahů, bude nepochybně mít své nezastupitelné místo institut okamžitého zrušení pracovního poměru.

S ohledem na výše uvedenou skutečnost je nutné zmínit, že v době tvorby této diplomové práce dochází v Parlamentu ČR k procesu schvalování nové podoby zákoníku práce, který by nahradil dosavadní úpravu (viz dále).

Pracovněprávní vztahy jako projev každodenního ekonomického života jsou nesmírně různorodé a rozhodně nejsou idylické. Každý má právo, dle čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, na svobodnou volbu povolání a jedním ze způsobů realizace této svobody volby je i svoboda uzavřít pracovní poměr. Při vzniku pracovního poměru neexistují prakticky žádná omezení, jedná se o vyjádření potřeby zaměstnavatele vytvářet si pracovní kolektiv pro výkon své činnosti a zároveň o potřebu zaměstnance uspokojovat určité životní potřeby, a to prostřednictvím mzdy za vykonanou práci. Současně ale i s touto svobodou souvisí skutečnost, že není možné zakázat možnost ukončit pracovní poměr, danou zaměstnanci i zaměstnavateli.

S ohledem na to, jak radikálním zásahem je zánik pracovního poměru zejména do života zaměstnance, projevuje se i zde ochranná funkce pracovního práva a výčet možností zániku je upraven v zákoníku práce kogentně. Jedním z těchto způsobů je i okamžité zrušení pracovního poměru, nutno říct, že zřejmě způsobem nejradikálnějším. Jedná se o jednu z nejčastěji používaných možností skončení pracovního poměru, bohužel i jednu z nejvíce problematických. Nesprávný výklad ustanovení zákoníku práce, či dokonce snaha tato ustanovení obejít, má za následek mnoho sporů o platnost okamžitého zrušení. K uvedenému problému se vztahuje bohatá soudní judikatura, ale ani ta nemá za následek snížení počtu nesprávného použití zákonných ustanovení, což souvisí již s výše zmíněnou častou aplikací v praxi. Řešení problematiky okamžitého zrušení pracovního poměru má tedy velký praktický význam, a zároveň se jedná o institut, který se neustále vyvíjí, což mě vedlo k rozhodnutí vybrat si tuto problematiku jako téma diplomové práce.

Pro vypracování této diplomové práce jsem zvolil cestu nejprve obecného popisu pracovního poměru a způsobu jeho skončení, což je nezbytné vzhledem k vzájemné provázanosti jednotlivých institutů, zároveň ale bylo nutné alespoň stručně popsat historický vývoj institutu okamžitého zrušení pracovního poměru v našem právním řádu. Při rozboru problematiky skončení pracovního poměru i samotného okamžitého zrušení pracovního poměru je zvolena systematika a rozčlenění pomocí zákoníku práce. Kromě odborné literatury je vycházeno i již z výše zmíněné bohaté soudní judikatury, která představuje nezbytný doplněk k zákonným ustanovením.

1.1. Nová podoba zákoníku práce

Jak je zmíněno výše, v průběhu tvorby této diplomové práce dochází k procesu schvalování nové podoby zákoníku práce. Díky spojení sil poslanců ČSSD a KSČM byl dokonce návrh nové podoby zákoníku práce schválen v Poslanecké Sněmovně dne 8. února 2006. Ačkoliv je základem pro tuto diplomovou práci úprava stará, stále platná, považuji za nezbytné zmínit aspoň základní charakteristiku nového zákoníku práce.

Návrh nového zákoníku práce se stal předmětem ostré polemiky zejména mezi politickým stranami, ale své negativní či pozitivní názory vyjadřují i zástupci podnikatelů a odborů. Dle mého názoru je nesporně největší výhodou nové úpravy její úspornost. Nový zákoník práce ruší 56 právních předpisů a nahrazuje několik zákonů, např. zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, dále zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech a také zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách. Dochází tedy k odstranění roztříštěnosti dosavadní právní úpravy.

V souvislosti s tím ale dochází k situaci, že nový zákoník práce je schvalován v době, kdy není stále ještě dokončen proces tvorby nového občanského zákoníku. Nový zákoník práce sice pomáhá zpřehlednit dosavadní úpravu pracovního práva, ale současně vychází s dosavadní úpravou občanského práva. Může tedy dojít dle mého názoru k nevýhodné situaci, že po schválení nové podoby občanského zákoníku bude nutno zasáhnout i do úpravy nového zákoníku práce.

Přínos nového zákoníku práce je možné spatřovat i v liberalizaci pracovněprávních vztahů v posílení principu smluvní volnosti jejich účastníků. Princip současné právní úpravy „co není dovoleno, je zakázáno“ je totiž v nové úpravě nahrazen principem „co není zakázáno, je dovoleno“.

Nový zákoník práce také nezačleňuje dosavadní úpravu, která se týkala překážek při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, spočívajících v účinném pomáhání k získání nového zaměstnání a u vybraných kategorií zaměstnanců v povinnosti zajistit nové zaměstnání.

Okamžitě po schválení došlo také k ostré diskusi ohledně postavení odborů. Zaměstnavatelé se ohrazují proti možnosti dané novou právní úpravou, kdy odborové orgány mají pravomoc kontrolovat bezpečnost práce a při jejím ohrožení mohou rozhodnout o zastavení výroby, čímž ale mohou ovlivňovat hospodářskou politiku firem. Proti jsou ale i menší odborové svazy, podle nichž nová právní úprava upřednostňuje odborové svazy s velkým počtem členů.

Zaměstnavatelé se dále bouří proti nově zavedené povinnosti uhradit zaměstnanci dvanáctiměsíční odstupné v případě pracovního úrazu, který mu znemožní nadále vykonávat práci. Sporná je především skutečnost, že mezi tyto úrazy patří i takové, které si zaměstnavatel přivodí vlastním zaviněním nebo pod vlivem alkoholu.

Jak je vidět z předchozího textu, nový zákoník práce budí kontroverze ještě před svým uvedením platnost. Otázku, zda bude přínosem pro české pracovní právo, vyřeší zřejmě až budoucnost. Co se týče aktuálního stavu, tak zákoník práce byl odmítnut Senátem a bude muset být znovu schválen v Poslanecké Sněmovně.

2. Pojem pracovního poměru a způsoby jeho ukončení

2.1. Pojem pracovního poměru

Pracovní poměr je součástí pracovněprávních vztahů, společně s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy v poměru k těmto dohodám má pracovní poměr dominantní postavení. Pokud použijeme pro definici pracovního poměru prvky, známé z definic právních odvětví, tak subjekty pracovního poměru jsou zaměstnavatel a zaměstnanec, kteří musí být nositeli pracovněprávní subjektivity, objektem je opakující se osobní výkon práce zaměstnancem pro zaměstnavatele za mzdu a obsah je tvořen vzájemnými právy a povinnostmi subjektů.

Jiná definice stanoví, že pracovní poměr patří mezi základní pracovněprávní vztahy, jeho prostřednictvím se realizuje účast fyzické osoby v pracovním procesu a zaměstnavatel si zajišťuje pracovní sílu potřebnou k plnění svých aktivit, které jsou předmětem jeho činnosti¹.

Pro pracovní poměr je dále typické, že se jedná o vztah závazkový a smluvní, kdy obsahem je závazek zaměstnance vykonávat určitou práci, čemuž odpovídá pravomoc zaměstnavatele využívat v určitých mezích jeho pracovní sílu. Tato omezení zasahují do smluvní autonomie vůle subjektů závazkových vztahů, kdy subjekty jsou omezeny při uzavírání smlouvy o pracovním poměru zejména z hlediska ochrany zaměstnance, který zde vystupuje jako ekonomicky slabší strana. Tuto ochranu zabezpečuje stát pomocí právních předpisů, které mají ze značné části kogentní charakter.

Všechny pracovní poměry ale nevznikají jen na základě smlouvy, která je ovšem nejčastějším důvodem vzniku, mohou vznikat i na základě jmenování a na základě volby. Na rozdíl od smlouvy se u těchto druhů vzniku jedná o jednostranný právní úkon, kdy pracovní poměr je založen v případech stanovených zvláštními předpisy, popř. stanovami nebo usneseními příslušných orgánů družstev nebo sdružení občanů. Jednostranné jsou přesto, že je nutný souhlas zvoleného, protože souhlas není součástí samotného právního úkonu.

¹ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita, Brno, 1999, str. 219

Druhy pracovních poměrů ale můžeme rozlišovat podle více hledisek, nejen podle způsobu, jakým dochází k jejich vzniku (tedy podle právní skutečnosti, která je důvodem vzniku). Pracovní poměr je nejčastějším druhem základních pracovněprávních vztahů a jako takový v sobě odráží rozmanitost situací, ke kterým dochází v ekonomickém životě. Můžeme tedy rozlišovat druhy pracovních poměrů podle různých hledisek, např. podle doby trvání na pracovní poměry na dobu určitou a neurčitou, podle místa výkonu práce na pracovní poměry vykonávané v místě zařízení zaměstnavatele a tzv. domácí zaměstnance, kteří pracují doma a sami si rozvrhují pracovní dobu.

Pokud dojde ke změně některého z prvků pracovního poměru, dochází i ke změně samotného pracovního poměru, i když pracovní poměr trvá nadále. K takové změně dochází buď na základě dvoustranného právního úkonu, tedy dohody účastníků pracovní smlouvy, nebo na základě jednostranného právního úkonu zaměstnavatele². Nejčastěji dochází ke změně obsahu.

2.2. Úprava pracovní činnosti podle občanského zákoníku

Jak je zmíněno výše, pro pracovní poměr je typické, že se jedná o vztah závazkový a smluvní. Občanské právo, tedy občanský a obchodní zákoník, však rozeznává i jiné smluvní typy, které nejsou smlouvami pracovně právními, ale jejichž předmětem je výkon pracovní činnosti. Typicky se jedná o smlouvu příkazní, mandátní a smlouvu o dílo.

Smlouva příkazní je upravena v občanském zákoníku v § 724 an. a jejím uzavřením se příkazník zavazuje, že pro příkazce vykoná určitou činnost nebo obstará určitou věc. Předmětem závazku je tedy provedení určité činnosti, nikoliv dosažení určitého výsledku, čímž se smlouva příkazní odlišuje od smlouvy o dílo, kde výsledek činnosti je předmětem smlouvy. Typicky se pro smlouvu příkazní uplatňuje dohoda o plné moci. Činnost, ke které se příkazník zavazuje může být různého druhu. Příkazní smlouva může být uzavřena písemně nebo i ústně, navenek se její uzavření projevuje ve

² Hochman Josef, Pracovní právo v soudní praxi, Frances a.s., 1992

formě plné moci, kterou příkazce rozsah oprávnění příkazníka k jednání. Z toho vyplývá i nutnost uzavřít plnou moc v písemné formě.

Odlišností od pracovního poměru je dle mého názoru několik. Smlouvu příkazní uzavírá příkazce proto, aby pro něj příkazník vykonal odbornou činnost, která nemusí vůbec souviset s pracovní činností příkazce. Tato činnost je většinou časově omezena do dosažení výsledku, nejde tedy o činnost opakující se, jak je tomu u pracovního poměru. Zaměstnanec v pracovním poměru činnost vykonává jménem zaměstnavatele, zatímco příkazník může vystupovat svým jménem. Příkazník při výkonu své činnosti není v pozici podřízenosti vůči příkazci, zaměstnanec naopak vůči zaměstnavateli ano. Zaměstnanci musí být za vykonanou práci poskytnuta odměna, zatímco smlouva příkazní může být i bezúplatná.

Smlouva příkazní je upravena i v obchodním zákoníku v § 566 an. pod názvem smlouva mandátní a upravuje vztahy mezi podnikateli, popřípadě i mezi nepodnikateli, je-li aplikace obchodního zákoníku stranami dohodnuta. Od smlouvy příkazní se odlišuje tím, že činnost mandátáře musí spočívat v obstarání určité obchodní záležitosti, mandátní smlouva je vždy úplatná, mandatář nemusí jednat osobně, tím se odlišuje od pracovního poměru a u mandátní smlouvy se předpokládá profesní výkon dané činnosti.

Smlouvou o dílo se zhotovitel zavazuje objednateli, že pro něj za sjednanou cenu provede na vlastní nebezpečí určité dílo. Od pracovní smlouvy se smlouva o dílo liší zejména tím, že předmětem smlouvy není výkon práce, ale výsledek pracovní činnosti. Další odlišení spočívají ve skutečnosti, že zhotovitel vykonává činnost na vlastní nebezpečí, při pracovních smlouvách jednou ze stran musí být právnická osoba nebo fyzická osoba, která je podnikatelem a zaměstnavatel vystupuje v pracovním vztahu jako nadřízený, tudíž může dávat závazné pokyny k výkonu práce a může řádný výkon práce kontrolovat.

Jak vyplývá z výše uvedeného, pracovní činnost upravená dle občanského práva odlišně od pracovněprávních smluv, se vyznačuje zejména větší samostatností a nezávislostí subjektu, který pracovní činnost vykonává na objednateli této činnosti. Zatímco zaměstnanec má výhody vyplývající z právní úpravy, například právo na

přiměřené pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce (zejména poskytnutí potřebného materiálu, náradí a ochranných pracovních podmínek), subjekt vykonávající pracovní činnost dle občanského práva si tyto pracovní podmínky zajišťuje sám. Naopak výhodou je větší volnost při výkonu této činnosti.

2.3. Prameny úpravy skončení pracovního poměru

Prameny úpravy skončení pracovního poměru se neodlišují od ostatních pramenů pracovního práva, s čímž souvisí i jejich značná různorodost, protože v pracovním právu dochází k mnoha odlišným situacím, které se poté odrážejí ve výčtu pramenů práva. Specifickým rysem pracovního práva je skutečnost, že vedle právních předpisů jsou pramenem práva i kolektivní smlouvy³, které se uplatňují vedle právních norem, vnitropodnikových normativních aktů, mezinárodních smluv a nálezů ústavního soudu.

a) právní normy – upravují společenské vztahy, které jsou předmětem pracovního práva. Dělíme je podle jejich různé právní síly či podle toho, kdo takovou normu přijal na:

- **ústavní zákony** – v čele je Ústava České republiky č. 1/1993 Sb., jejíž součástí je Listina základních práv a svobod, která v řadě svých článků obsahuje práva a svobody, které jsou výchozí pro postavení zaměstnanců i odborů v pracovním procesu. Zejména v hlavě čtvrté je obsaženo právo na svobodnou volbu povolání, právo na svobodné sdružování s jinými, na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, právo na stávkou, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a také právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky⁴.

- **zákony** – základním zákonem upravujícím skončení pracovního poměru je zákon č. 65/1995 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

- **nařízení vlády**

- **vyhlášky a nařízení ministerstev a jiných správních úřadů**

³ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2001, str. 57

⁴ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2001, str. 54

Jedná se o tzv. odvozené právní předpisy, někdy také nazývané předpisy podzákonné a prováděcí, které vydávají výkonné orgány v mezích zákona a k jeho provedení, které nesmí tudíž být v rozporu se zákonem.

b) kolektivní smlouvy – jak již bylo řešeno výše, jedná se o pramen práva specifický pro pracovní právo. Kolektivní smlouva není závazná jako celek, ale pouze její normativní část, která je obecné povahy a upravuje celou skupinu právních vztahů neurčeného počtu a stejného druhu. Nároky z kolektivní smlouvy vznikají jednotlivým zaměstnancům⁵.

Je otázkou, nakolik je kolektivní smlouva pramenem práva pro skončení pracovního poměru, protože neupravuje přímo individuální vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nebo je upravuje v rámci ustanovení pracovněprávních předpisů (kdy tato ustanovení jsou většinou kogentní povahy), ale na druhou stranu může obsahovat ustanovení, jejichž porušení by mohlo mít za následek skončení pracovního poměru, např. délka pracovní doby či přestávky v práci.

c) vnitropodnikové normativní akty – vnitropodnikovými normativními akty jsou zejména pracovní řády, vnitřní mzdové předpisy a podniková pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které na základě zmocnění obecně závazného právního předpisu mohou být vydávány jednotlivými zaměstnavateli zpravidla v dohodě s příslušnými odborovými orgány. Zákoník práce považuje vnitropodnikové normativní akty za „ostatní předpisy“⁶. Jak vyplývá z jejich povahy, mají tyto prameny pracovního práva větší vliv na skončení pracovního poměru než kolektivní smlouvy, zejména s ohledem na porušení pracovní kázně.

d) mezinárodní smlouvy – dle článku 10 Ústavy jsou ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, jimiž je Česká republika vázána, bezprostředně závazné i pro subjekty českého práva a mají tedy přednost před zákonem⁷.

⁵ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2001, str. 57

⁶ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2001, str. 58

⁷ Knappová, M., Švestka, J. a kol., Občanské právo hmotné, svazek I., Díl první, ASPI, str. 90

Pro české pracovní právo se ale nyní stává důležitějším, vzhledem ke vstupu České republiky do Evropské unie, používání pramenů komunitárního práva, zejména směrnic a nařízení, které představují hlavní zdroj harmonizace pracovního práva.

e) nálezy Ústavního soudu – Ústavní soud svými nálezy samozřejmě nemůže tvořit právo ve smyslu pozitivního formulování nových pravidel chování. Ústavní soud však může tvořit objektivní právo v tom smyslu, že svými nálezy může rušit zákony nebo jejich jednotlivá ustanovení, jsou-li v rozporu s ústavním zákonem nebo mezinárodní smlouvou podle čl. 10 Ústavy⁸.

2.4. Obecně ke skončení pracovního poměru

Vzhledem k tomu, že pracovní poměr je nejčastějším základním pracovně právním vztahem, věnuje právní úprava značnou pozornost jeho skončení, což se odráží v zákoníku práce, ve kterém institut skončení pracovního poměru patří mezi nejdůležitější ustanovení. Přesto ale dochází k situaci, kdy neznalost nebo snaha obejít tato ustanovení má za následek skutečnost, že značnou část individuálních pracovních sporů tvoří právě ukončení pracovního poměru⁹.

Zaměstnanec nepochybně při skončení právního poměru požívá větší míry ochrany právním řádem než zaměstnavatel, ale to neznamená, že právní řád nerespektuje oprávněné zájmy zaměstnavatele. Ty jsou zohledněny především tím, že zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, kterého nemůže dále zaměstnávat. Důvodem může být porušení pracovní kázně, neuspokojivé pracovní výsledky či nadbytečnost.

Nic to ovšem nemění na skutečnosti, že právní postavení zaměstnance je silnější. Důvodem je již výše zmíněná skutečnost, že zaměstnanec je ve vztahu k zaměstnavateli slabší stranou, už z toho důvodu, že pracovní poměr je založen na vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Dále mzda, nebo plat, kterou zaměstnanec dostává jako odměnu za vykonanou práci, je často jediným zdrojem jeho příjmů a její odejmutí má závažné

⁸ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, doplněk, Brno, 1993, str. 29

⁹ Štangová V., Zachariáš J.: Nad pracovněprávními vztahy, Praha, Orac

důsledky nejen pro něj samotného, ale i pro jeho rodinu a pro jeho postavení ve společnosti.

Pokud tedy zaměstnanec dobře plní své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, je chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru těmito skutečnostmi:

- zaměstnavatel může jednostranně rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem pouze z důvodů, které jsou taxativně, tj. vyčerpávajícím způsobem, uvedeny v zákoníku práce. Rozvázání pracovního poměru z jiného důvodu by bylo neplatné,

- zaměstnavatel nemůže, s výjimkami stanovenými zákonem, rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v tzv. ochranné době. Jde zejména o situaci, kdy se zaměstnanec nachází v určité sociálně obtížné situaci, jako je například dočasná pracovní neschopnost, těhotenství, u žen a osamělých mužů péče o dítě do tří let věku apod.,

- zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem jen tehdy, pokud nemá možnost zaměstnávat ho jinou prací nebo zaměstnanec není ochoten na jinou práci přejít. Tato zásada se neuplatní pro výpověď z důvodu porušení pracovní kázně a pro okamžité zrušení pracovního poměru,

- pokud je zaměstnanci dána výpověď z důvodu organizačních změn nebo ze zdravotních důvodů, je zaměstnavatel povinen pomáhat zaměstnanci při hledání nového vhodného zaměstnání a v určitých kvalifikovaných situacích nemůže pracovní poměr skončit, dokud zaměstnavatel nezajistí zaměstnanci nové vhodné zaměstnání¹⁰.

Dle mého názoru z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel je při rozvazování pracovního poměru značně omezen, zaměstnanec tím má zajištěnu určitou stabilitu zaměstnání a naopak on může rozvázat pracovní poměr z jakýchkoli důvodů či bez udání důvodů.

Dojde-li k zániku pracovního poměru většina práv a povinností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zaniká, některé ovšem přetrvávají, zejména peněžní, či ty, které se týkají státního, služebního či hospodářského tajemství. Typické pro zánik

¹⁰ Štangová V., Zachariáš J.: Nad pracovněprávními vztahy, Praha, Orac

pracovního vztahu je i skutečnost, že jeho účinky mohou nastat zásadně pouze do budoucnosti, čímž se odlišuje od odstoupení od pracovní smlouvy, kterým se tato smlouva ruší od samého začátku.

Při skončení pracovního poměru lze použít různé pojmy, jako jsou zánik, skončení a rozvázání pracovního poměru. Mezi těmito pojmy existují určité vzájemné vazby jako mezi pojmy obecnými a zvláštními. Zánik pracovněprávního vztahu je obecným termínem bez bližší specifikace na konkrétní druh pracovněprávního vztahu. Skončení pracovního poměru označuje zvláštní úpravu obsaženou v ustanovení § 42 an. zákoníku práce, která zahrnují jednotlivé právní skutečnosti speciálně vztažené k pracovnímu poměru a znamenající jeho zánik. Rozvázání pracovního poměru je potom termínem velmi specifickým, který označuje skupinu subjektivních právních skutečností, které činí účastníci pracovního poměru a které vedou k jeho ukončení¹¹.

2.5. Způsoby skončení pracovního poměru

Jak je uvedeno výše, jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru jsou vypočteny v ustanovení § 42 zákoníku práce. Jedná se o výčet taxativní, nelze tedy skončit pracovní poměr jiným způsobem, než je uveden v tomto ustanovení. Dle tohoto ustanovení můžeme rozlišit skončení pracovního poměru na základě:

- subjektivních právních skutečností (ustanovení § 42 odst. 1 písm. a) – d) zákoníku práce)
- úředních rozhodnutí (§ 42 odst. 3 zákoníku práce)
- objektivních právních skutečností, tj. uplynutím doby či smrtí zaměstnance (§ 42 odst. 2 zákoníku práce)

Subjektivní právní skutečnosti můžeme dále rozdělovat na jednostranné a dvoustranné, kdy jediným dvoustranným právním úkonem je dohoda o rozvázání pracovního poměru. Úřední rozhodnutí je důvodem ke skončení pracovního poměru v případě, že zaměstnancem je cizinec nebo osoba bez státní příslušnosti a ke skončení pracovního poměru nedošlo jiným způsobem. Takovým úředním rozhodnutím je pak

¹¹ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita, Brno, 1999, str. 290

rozhodnutí, které ukládá těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky nebo vykonatelné rozhodnutí o ukončení pobytu.

Jak je uvedeno výše, jedná se o taxativní výčet, jiné způsoby skončení pracovního poměru jsou možné jen na základě jiného zákona modifikujícího ustanovení zákoníku práce o skončení pracovního poměru (např. zákon o soudech a soudcích). Jedná se o právní vztahy, jejichž prostřednictvím se realizuje účast občanů v pracovním procesu, které však jsou řízeny zákoníkem práce pouze subsidiárně nebo delegovaně. Vždy se však jedná o právní skutečnosti, tj. jevy právem aprobované, s nimiž právo spojuje určité právní účinky – skončení pracovního poměru¹².

2.5.1. Skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností

2.5.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Právní úprava dohody o rozvázání pracovního poměru je poměrně stručně obsazena v ustanovení § 43 zákoníku práce:

- 1) Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.**
- 2) Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně. V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje –li to zaměstnanec.**
- 3) Jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci.**

Jak vyplývá z prvního odstavce, nezbytnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru je souhlasný projev vůle zaměstnavatele i zaměstnance. Z tohoto důvodu se jedná o nejjednodušší způsob rozvázání pracovního poměru, kdy se předpokládá, že jeho skončení je v zájmu obou stran a neuplatňují se zákonná omezení, která jsou typická pro jiné způsoby skončení. Skončit takto může i pracovní poměr, u kterého by jednostranné rozvázání vůbec nepřicházelo v úvahu.

¹² Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita, Brno, 1999, str. 291

Tento souhlasný projev vůle stran, uvedený v dohodě, musí zejména obsahovat jednoznačnou formulaci úmyslu skončit pracovní poměr, aby bylo beze vší pochybnosti jasné, že obě strany souhlasí a byla tak splněna podmínka konkrétnosti tohoto právního úkonu.

Druhou nezbytnou náležitostí dle odstavce jedna je určení časového okamžiku, ke kterému dojde k právním účinkům dohody. Nejlepším způsobem je určení dne, kdy má pracovní poměr skončit, tj. přesného kalendářního dne. Může být ale použit i jiný způsob, než časový údaj, je ale nezbytné, aby bylo jasně patrné, bez jakýchkoli pochybností, ke kterému dni pracovní poměr skončí.

K nezbytným náležitostem nepatří ale písemná forma dohody o rozvázání pracovního poměru (§ 43 odst. 2 věta první zákoníku práce). I když je zde výslovně uvedeno, že dohoda je uzavírána písemně, chybí v tomto ustanovení podmínka, že písemná forma je stanovena pod sankcí neplatnosti. Jak je uvedeno v ustanovení § 242 odst. 2 zákoníku práce, nedodržení předepsané formy má za následek neplatnost právního úkonu pouze v případě, pokud to výslovně stanoví zákoník práce nebo jiný právní předpis. Na druhou stranu je ale nezbytné uvědomit si, že při absenci písemné formy je těžké dokazovat souhlasný projev vůle stran při případném sporu.

Vedle těchto náležitostí mohou být uvedeny i další důvody, které účastníky vedou k rozvázání pracovního poměru (§ 43 odst. 2 věta druhá zákoníku práce). Jak vyplývá z tohoto ustanovení, musí být důvody uvedeny pouze pokud to požaduje zaměstnanec. Je tedy možné, že dohoda nebude uzavřena, pokud zaměstnanec požádá, aby byly důvody rozvázání uvedeny a nebude mu vyhověno.

Pro určení dalších náležitostí rozvázání pracovního poměru dohodou lze použít obecná ustanovení zákoníku práce, zejména ustanovení § 241 o sjednání podmínky v dohodě o rozvázání pracovního poměru a ustanovení § 245 o důvodech odstoupení od dohody o rozvázání pracovního poměru.

Právní úprava nebrání začlenění podmínky k dohodě o rozvázání pracovního poměru, kdy se zejména uplatňují podmínky odkládací. Negativní stránkou podmínek ovšem je období právní nejistoty účastníků o tom, zda a kdy pracovní poměr skončí,

proto by si měli domluvit určitý den, kdy nejpozději ke skončení dojde. Může dojít i k situaci, že účastník, kterému je splnění podmínky ve prospěch, její splnění záměrně vyvolá, poté se k jejímu splnění nepřihlíží. Na druhou stranu, pokud účastník, kterému je ve prospěch nesplnění podmínky, její splnění záměrně zmaří, stává se dohoda o rozvázání pracovního poměru nepodmíněnou, čili dojde k rozvázání pracovního poměru.

V ustanovení § 245 odst. 1 zákoníku práce nejsou obecně stanoveny žádné důvody vedoucí k oprávnění odstoupit od dohody o rozvázání pracovního poměru, proto si je musí strany konkrétně ujednat. Samotné uplatnění tohoto ustanovení v praxi je ovšem výjimečné. Odstoupit lze pouze do doby, než nastanou právní účinky odstoupení.

Dle mého názoru je institut dohody o rozvázání pracovního poměru v moderním pracovním právu nezbytný, zajišťuje totiž smluvním subjektům volnost odstoupit od pracovní smlouvy v případě oboustranného zájmu. Na druhou stranu se ale objevuje tendence tohoto institutu zneužívat, resp. zneužívat volnosti, kterou poskytuje, a to zejména ze strany zaměstnavatele. Pro něj je výhodnější skončit pracovní poměr touto formou a proto dochází k případům, kdy nutí zaměstnance k dohodě, např. pod pohrůžkou uplatnění ustanovení o okamžitém zrušení pracovního poměru.

2.5.1.2. Výpověď z pracovního poměru

Na rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru se jedná o jednostranný právní úkon, jehož účinky nastávají po uplynutí výpovědní doby a nezáleží při tom na vůli druhé strany. Výpověď může dát zaměstnavatel i zaměstnanec a není podstatné, zda druhá strana souhlasí, či nikoliv. Z toho důvodu jsou přísnější požadavky formální i věcné, které musí být respektovány, jak vyplývá z ustanovení § 44 zákoníku práce:

- 1) Výpovědí může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.**
- 2) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů výslovně uvedených v § 46 odst. 1; výpovědní důvod musí ve výpovědi skutkově**

vymežit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit.

3) Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním je třeba provést písemně.

Z odstavce jedna vyplývá již první odlišnost od dohody o rozvázání pracovního poměru, a to požadavek na písemnou formu výpovědi, pod sankcí neplatnosti. Ústně podaná výpověď je tedy vždy neplatná, což významně zvyšuje právní jistotu účastníků, zejména s ohledem na možnost případného sporu o neplatnost výpovědi.

K tomu přispívá i povinnost doručit výpověď druhému účastníku, kdy účinky výpovědi nastávají až okamžikem jejího doručení. Zaměstnanec zpravidla doručuje výpověď osobně tak, že ji podá do podatelny nebo předá nadřízenému pracovníkovi. V opačném případě musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci výpověď vždy do vlastních rukou, zpravidla se tak děje na pracovišti. Účinky výpovědi nastanou i tehdy, pokud zaměstnanec její přijetí odmítne.

V druhém odstavci se již plně uplatňuje ochrana zaměstnance jako slabší strany pracovněprávních vztazích. Zatímco zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (ustanovení § 51 zákoníku práce), zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů výslovně vymezených v § 46 odst. 1 zákoníku práce (viz dále).

Znakem, který je charakteristický pro výpověď, je **výpovědní doba**, upravená v ustanovení § 45 zákoníku práce. Jak vyplývá z tohoto ustanovení, pracovní poměr tedy nekončí doručením výpovědi, ale po uplynutí určitého časového úseku. Nutnost takové úpravy je evidentní, kdy na jedné straně je chráněn zaměstnavatel, při výpovědi dané zaměstnancem, když se mu dostává času najít za něj náhradu. V opačném případě se zase zaměstnanci dává možnost najít si nové zaměstnání, čímž se předchází bezprostředním negativním sociálním dopadům na jeho postavení. Délka výpovědní doby je pro oba případy shodná v délce dvou měsíců. Pouze u výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci z organizačních důvodů dle § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce činí výpovědní lhůta tři měsíce.

Běh výpovědní doby je upraven v ustanovení § 45 odst. 2 zákoníku práce, kdy výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Je tedy nejvýhodnější doručit výpověď do konce kalendářního měsíce. Výjimkou je případ, kdy je zaměstnavatel povinen v souladu se zákoníkem práce zajistit zaměstnanci nové zaměstnání v tom případě končí výpovědní doba až splněním této povinnosti, nedohodnou-li se strany jinak. Další výjimky jsou stanoveny v ustanovení § 48 odst. 2, § 49 písm. b), § 52 odst. 6 a § 70b odst. 1 zákoníku práce.

Jak je uvedeno výše, je výpověď jednostranným právním úkonem, přesto může dojít k situaci, kdy je nutný souhlas obou stran, čili jde o právní úkon dvoustranný. Je tomu tak v situaci, kdy výpověď byla doručena druhému účastníku, pak může být odvolána pouze s jeho souhlasem (ustanovení § 44 odst. 3 zákoníku práce).

Výpověď ze strany zaměstnance

Při výpovědi dávané zaměstnancem se neuplatňují žádné zvláštní hmotně právní podmínky, je nutno splnit pouze obecné ustanovení § 44 zákoníku práce, tedy že výpověď musí mít písemnou formu, musí být doručena druhému účastníkovi pracovního poměru a musí splňovat obecné náležitosti právního úkonu (§ 242 odst. 1 zákoníku práce), tzn. z projevu vůle musí být patrné, že účastník chce pracovní poměr rozvázat jednostranně, a to výpovědí¹³. Úprava v ustanovení § 51 zákoníku práce nestanoví žádné zvláštní podmínky.

Výpověď ze strany zaměstnavatele

Jinak je tomu v případě výpovědi dané zaměstnavatelem, u které musí dojít ke splnění zvláštních hmotněprávních podmínek, uvedených v zákoně, samozřejmě za splnění podmínek obecných. Jak je uvedeno v ustanovení § 44 odst. 2 zákoníku práce, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů výslovně stanovených v

13 Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita, Brno, 1999, str. 304

§ 46 odst. 1 zákoníku práce a navíc výpovědní důvod musí být skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nelze měnit.

Jednotlivé výpovědní důvody, obsažené v § 46 odst. 1 zákoníku práce lze rozdělit do dvou skupin, a to:

- 1) výpovědní důvody, které mají svůj důvod na straně zaměstnavatele (§ 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce)
- 2) výpovědní důvody, které mají svůj původ na straně zaměstnance (§ 46 odst. 1 písm. d) až f) zákoníku práce)¹⁴.

Obě skupiny můžeme rozlišovat např. podle délky výpovědních lhůt, kdy na první skupinu se vztahuje délka výpovědní doby dva měsíce, na druhou tři měsíce. Na první skupinu se vztahují i další důsledky, jako je odstupné.

a) § 46 odst. 1 písm. a) – ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část

Ve výše uvedením ustanovení jsou obsaženy dva výpovědní důvody, a to zrušení zaměstnavatele jako celku a zrušení jen části zaměstnavatele. Zrušení zaměstnavatele musíme odlišovat od jeho zániku, kdy zaměstnavatel neztrácí možnost nadále zaměstnance zaměstnávat. Naopak při zrušení zaměstnavatel nemůže nadále poskytovat práci zaměstnancům, tudíž ani nemůže splnit povinnost podle § 46 odst. 2 zákoníku práce a nabídnout zaměstnanci jiné místo. Pokud má dojít ke zrušení zaměstnavatele, musí být ke dni zrušení vyřešeny všechny závazky vůči zaměstnancům, včetně uplynutí výpovědní doby, jinak se uplatní ustanovení § 251 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého orgán, který zaměstnavatele zrušil určí, který jiný zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele.

Pokud dochází k rušení pouze části zaměstnavatele, uplatňuje se ustanovení § 46 odst. 2 zákoníku práce a zaměstnavatel je povinen plnit povinnosti vyplývající z tohoto ustanovení.

¹⁴ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita, Brno, 1999, str. 304

b) § 46 odst. 1 písm. b) – přemíst'uje-li se zaměstnavatel nebo jeho část

V případě, že se přemíst'uje celý zaměstnavatel, je pro pokračování pracovního poměru rozhodné, zda zaměstnanec souhlasí s tím, že bude vykonávat práci na novém místě. Pokud ne, zaměstnavatel jej nemůže dále zaměstnávat, pokud ho ovšem nemůže zaměstnat v místě jeho bydliště. Pokud je přemíst'ována pouze část zaměstnavatele, pracovní poměr končí, jestliže zaměstnanec není ochoten pracovat v novém působišti a není možné ho zaměstnat ani na původním místě.

c) § 46 odst. 1 písm. c) – stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiných organizačních změnách

Toto ustanovení se používá nejčastěji při skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Jak vyplývá z tohoto ustanovení, výpovědním důvodem nejsou samotné vyjmenované prvky, ale důvodem je pravomocné rozhodnutí zaměstnavatele. Zaměstnavatel tedy musí nejprve rozhodnout např. o změně svých úkolů, a toto rozhodnutí musí vyvolávat nadbytečnost zaměstnance. Pokud je více zaměstnanců, kteří konají stejný druh práce, a nadbytečný je jenom jeden, tak rozhodnutí o tom, kdo bude propuštěn, náleží zaměstnavateli. Ten samozřejmě musí respektovat povinnosti uvedené v ustanovení § 46 odst. 2 zákoníku práce.

d) § 46 odst. 1 písm. d) – pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby nejvyšší přípustné expozice

Ačkoli tedy je zaměstnavatel oprávněn skončit se zaměstnancem pracovní poměr z důvodu zdravotního stavu, je při tom značně omezen. Zaměstnavatel musí nejdříve dle ustanovení § 37 odst. 1 písm. a) zákoníku práce převést zaměstnance na jinou, pro

něho vhodnou práci, a to i bez jeho souhlasu. Pouze pokud takovou práci nemá, což zároveň znamená, že nemůže ani splnit povinnosti dle § 46 odst. 2 zákoníku práce, může teprve následovat výpověď.

Nejde však o jediné omezení. Posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance není v kompetenci zaměstnavatele, nýbrž zdravotních orgánů či orgánů sociálního zabezpečení.

e) § 46 odst. 1 písm. e) - nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil

U předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce se typicky jedná např. o odnětí řidičského průkazu u řidiče z povolání. Zaměstnavatel nesmí nadále zaměstnanci přidělovat práci, pracovní poměr tím ale nekončí, skončení nastává až po výpovědi zaměstnanci.

Oproti tomu požadavky pro řádný výkon práce nemusejí být obligatorně stanoveny v právním předpise, postačí např. když jsou uvedeny v pracovní smlouvě. Výpověď pro nesplňování požadavků nezbytných pro řádný výkon práce však může zaměstnavatel dát zaměstnanci pouze tehdy, jestliže tuto situaci sám nezavinil¹⁵.

f) § 46 odst. 1 písm. f) – jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi

¹⁵ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita, Brno, 1999, str. 311

Okruh výpovědních důvodů v tomto ustanovení má taxativní charakter a není jej možné smluvně měnit. Jedná se o poměrně rozdílná ustanovení, kdy při závažném porušení pracovní kázně se jedná o jednorázovou záležitost, naopak u posledního výpovědního důvodu jde o méně závažné porušování, které je ale soustavné. U druhého případu je navíc povinnost zaměstnavatele písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi.

S tímto ustanovením je spojeno další omezení zaměstnavatele, které spočívá v časovém ohraničení možnosti dát zaměstnanci výpověď. Ustanovení § 46 odst. 3 zákoníku práce stanovuje subjektivní lhůtu dvou měsíců ode dne, kdy se důvod zaměstnavatel dozvěděl (a objektivní lhůtu 1 roku ode dne, kdy důvod vznikl). Lhůtu lze prodloužit o další dva měsíce, pokud se porušení pracovní kázně stane předmětem šetření jiného orgánu, než zaměstnavatele, a to na dva měsíce od chvíle, kdy se zaměstnavatel o výsledku šetření dozvěděl.

Ustanovení § 46 zákoníku práce obsahuje i další omezení zaměstnavatele v možnosti dát výpověď zaměstnanci, a to povinnost nabídky jiného vhodného místa u zaměstnavatele dle § 46 odst. 2 zákoníku práce, zákaz výpovědi dle § 48 zákoníku práce v ochranné době, který ovšem není absolutní a je částečně prolomen ustanovením § 49 zákoníku práce. Ačkoli tedy neexistuje absolutní ochrana, lze říci, že je velmi silně chráněno těhotenství, mateřství a péče o dítě do tří let věku.

Další omezení zaměstnavatele spočívá v povinné účasti odborového orgánu dle § 59 odst. 1 zákoníku práce, ale nesouhlas odborového orgánu nemá za následek neplatnost výpovědi, nejde tedy o hmotně právní podmínku výpovědi. Silnější je ochrana odborových funkcionářů, kde souhlas odborového orgánu je nezbytný, povahu hmotně právní podmínky tedy má. Oslabení odborového orgánu je v tom, že se musí aktivně zapojit, pokud totiž do 15 dnů neodmítne udělit souhlas s výpovědí, zaměstnavatel může výpověď udělit.

Při výpovědi z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až d) zákoníku práce musí zaměstnavatel pomoci zaměstnanci s hledáním nového vhodného místa, kdy zejména spolupracuje s příslušným orgánem státní správy. Tato povinnost ale nemá

vliv na běh výpovědní lhůty, pracovní poměr tedy po jejím uplynutí končí, ať už byla nová práce nalezena či nikoliv. V případě určitých skupin zaměstnanců a určitých výpovědních důvodů (důvodů dle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce) zaměstnavatel musí zajistit nové vhodné zaměstnání bez ohledu na výpovědní dobu. Jedná se o osamělou zaměstnankyni či zaměstnance, kteří trvale pečují o dítě mladší 15 let a zaměstnance se zdravotním postižením, kteří nejsou zajištěni důchodem. Pokud zaměstnavatel udělí výpověď podle § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, vztahuje se tato ochrana na zaměstnance, který nesmí nadále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání a zaměstnanci, u kterého byla dosažena nejvyšší přípustná expozice na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby.

Dle mého názoru je zaměstnavatel při použití institutu výpovědi z pracovního poměru značně omezen ve prospěch zaměstnance, což má za následek nechuť k jeho uplatňování. Mnoho zaměstnavatelů tuto situaci raději řeší nátlakem na zaměstnance k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru, nebo ihned uplatní institut okamžitého zrušení pracovního poměru, ačkoliv k tomu není reálný důvod. V důsledku tedy nakonec k situaci negativně ovlivňující nejen zaměstnavatele, ale i zaměstnance.

2.5.1.3. Hromadné propouštění

Institut hromadného propouštění byl do zákoníku práce vložen zákonem č. 155/2000 Sb. jako implementace směrnice Rady EU č. 75/129/EEC ze dne 17. února 1975, o sbližování právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost (ve znění směrnice Rady č. 92/56/EEC). Uvedený institut není novou právní skutečností, která by vedla ke skončení pracovního poměru, má pouze charakter procedurálního postupu zaměstnavatele v případě, že chce z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písmena a) až c) zákoníku práce propustit v krátkém časovém okamžiku více zaměstnanců¹⁶.

Podmínky, za kterých se jedná o hromadné propouštění, jsou stanoveny v § 52 zákoníku práce. Jedná se o skončení pracovního poměru více zaměstnanců v období 30 dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1

¹⁶ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita, Brno, 1999, str. 321

písm. a) až c) zákoníku práce. Pojem hromadnosti je určován vazbou mezi počtem propouštěných zaměstnanců a celkovým počtem zaměstnanců zaměstnavatele.

Dále je stanovena povinnost zaměstnavatele nejpozději 30 dnů předem písemně informovat příslušný odborový orgán a projednat s ním, zda lze najít opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance a možnost zařazení zaměstnanců ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborový orgán ani rada zaměstnanců, má tuto informační povinnost vůči každému zaměstnanci zvlášť. Dále má zaměstnavatel povinnost informovat příslušný úřad práce, což představuje určitou ochranu zaměstnance, protože dle zákoníku práce pracovní poměr hromadně propouštěných osob skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemného oznámení zaměstnavatele o rozhodnutí o hromadném propouštění na příslušný úřad práce. Zaměstnanec ale může prohlásit, že na trvání pracovního poměru netrvá.

2.5.1.4. Okamžité zrušení pracovního poměru

Vzhledem ke skutečnosti, že okamžité zrušení pracovního poměru je hlavním tématem této diplomové práce, bude o něm pojednáno blíže v dalších kapitolách.

2.5.1.5 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době dle § 58 zákoníku práce je značně odlišné od výše uvedených způsobů skončení pracovního poměru, které mají za úkol chránit zaměstnance, resp. poskytovat mu stabilitu. Jedná se o jednostranný úkon, který má naopak co nejvíce ulehčit rozvázání pracovního poměru, ať už ze strany zaměstnance či zaměstnavatele. Zkušební doba slouží právě k tomu, aby během jejího trvání bylo možno co nejsnadněji rozvázat pracovní poměr.

Zrušit pracovní poměr tak lze z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, s jediným omezením, že písemné ohlášení o zrušení pracovního poměru musí být doručeno alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Vzhledem k tomu, že se jedná o lhůtu pořádkovou, její nedodržení nemá za následek neplatnost,

stejně jako nedodržení písemné formy. U toho způsobu skončení pracovního poměru taktéž nelze uplatnit zákazy, které platí pro rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 48 zákoníku práce, je možno tedy zrušit pracovní poměr i s těhotnou zaměstnankyní, či zaměstnancem, který je dočasně uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz. Pracovní poměr končí dnem, který je uveden ve zrušovacím projevu.

2.5.2 Skončení pracovního poměru na základě objektivních právních skutečností

Kromě skončení pracovního poměru na základě jednostranného či dvoustranného právního úkonu může pracovní poměr skončit i na základě právní události. Jde o takovou objektivní právní skutečnost, která nastává zčásti nebo zcela nezávisle na lidské vůli. Rozeznáváme následující právní události, které mají za následek skončení pracovního poměru:

2.5.2.1. Skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou je upraven ustanoveními § 56 a 57 zákoníku práce. Tento pracovní poměr končí uplynutím sjednané doby jeho trvání, kdy uplynutí sjednané doby je objektivní právní skutečností, není tedy potřeba činit další projev vůle účastníků pracovního poměru, pro skončení pracovního poměru postačí pouhé uplynutí doby.

Aby tedy mohl pracovní poměr sjednaný na dobu určitou skončit, je třeba splnit tři předpoklady, a to: dohodu účastníků o tom, kdy má pracovní poměr skončit, uplynutí sjednané doby, a nakonec, že nedošlo ke změně smlouvy, ani že zaměstnanec nepokračuje v konání práce s vědomím zaměstnavatele.

Samozřejmě nejjednodušším způsobem určení časového okamžiku skončení pracovního poměru na dobu určitou je sjednání přesného dne, kdy má takto sjednaný pracovní poměr skončit. Může ale dojít i ke sjednání skončení jinými kalendářními údaji. Pokud se pro skončení pracovního poměru na dobu určitou použije vymezení pomocí týdnů, měsíců nebo roku, je možné přiměřeně použít ustanovení § 266 zákoníku práce, které upravuje počítání času. Toto ustanovení je možno ale použít jen přiměřeně s ohledem na skutečnost, že uvedené ustanovení je řazeno v zákoníku práce

s ohledem na úpravu lhůt pro uplatnění nároků. Například není možné použít ustanovení § 266 odst. 3 zákoníku práce, který upravuje počítání lhůty v případě, že poslední den lhůty připadne na sobotu, neděli, nebo svátek.

Kromě určení doby pomocí kalendářního vymezení lze lhůtu stanovit i prostřednictvím doby výkonu určitých prací. Zejména se jedná o případy, kdy zaměstnavatel potřebuje v určitém období uspokojit nárazově potřebu pracovní síly a neví jistě, kdy tato potřeba skončí. Zaměstnavatel ale musí upozornit zaměstnance alespoň tři dny před uplynutím doby trvání sjednaných prací na to, že tyto práce končí. Tato lhůta má však pouze pořádkový charakter a úkon zaměstnavatele není důvodem pro skončení pracovního poměru, tím je uplynutí doby trvání určitých prací.

V praxi může nastat, a také nastává skutečnost, že smluvní strany mají zájem pokračovat v pracovním poměru i po uplynutí sjednané doby. V tom případě si strany mohou dohodnout pokračování pracovního poměru smlouvou, tedy před uplynutím doby trvání pracovního poměru se dohodnou na jeho prodloužení s tím, že zůstane zachován jako pracovní poměr sjednaný na dobu určitou. Mohou se také dohodnout, že dobu trvání pracovního poměru omezovat nebudou.

Dle ustanovení § 56 odst. 2 zákoníku práce však také pracovní poměr sjednaný na dobu určitou může pokračovat i nadále bez výslovné dohody účastníků. Je tomu tak v případě, že zaměstnanec pokračuje i po uplynutí sjednané doby ve výkonu práce pro zaměstnavatele s jeho vědomím. Zaměstnanec nemůže pokračovat v práci proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, ale pokud zaměstnanec pokračuje v práci a zaměstnavatel mu ji nadále přiděluje, nebo jeho práci bere na vědomí a nezakazuje, pracovní poměr trvá nadále.

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou také může skončit dříve, než uplynutím sjednané doby. Jak je uvedeno v § 57 zákoníku práce, může pracovní poměr na dobu určitou skončit ostatními způsoby uvedenými v § 42 zákoníku práce, tzn. dohodou účastníků o rozvázání pracovního poměru na dobu určitou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební lhůtě, úředním rozhodnutím a smrtí zaměstnance.

2.5.2.2. Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance

Pro existenci pracovního poměru je nezbytná existence jeho subjektů, tj. zaměstnavatele a zaměstnance. Zatímco zánik zaměstnavatele přímo nepůsobí skončení pracovního poměru, smrt zaměstnance je objektivní právní skutečností, která tento následek vyvolává. Okamžikem smrti zaměstnance tedy zaniká i pracovní poměr.

2.5.3. Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí

V ustanovení § 42 odst. 3 zákoníku práce je upraveno skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí. Může k němu dojít jednak na základě vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu nebo pravomocného rozsudku o vyhoštění z území ČR. Tímto způsobem může skončit pouze pracovní poměr cizinců nebo osob bez státní příslušnosti.

2.5.3.1. Skončení pracovního poměru na základě odnětí povolení k pobytu

Jedná se o subjektivní právní skutečnost, ačkoliv ke skončení pracovního poměru dochází dnem, kdy má končit pobyt cizince nebo osoby bez státní příslušnosti na našem území. Nejedná se o objektivní právní skutečnost (uplynutí doby) z toho důvodu, že právním důvodem zrušení je samo rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu.

V zákoně č. 123/1992 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, se ale termín odnětí povolení k pobytu nevyskytuje, pouze zákaz pobytu na území ČR nebo zánik oprávnění k pobytu dle § 13 a § 14 tohoto zákona, které je možno použít jako ekvivalent k tomuto pojmu.

2.5.3.2. Skončení pracovního poměru na základě pravomocného rozsudku o vyhoštění

Pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti končí dnem, kterým nabude právní moci rozsudek o vyhoštění této osoby z republiky. Na rozdíl od předchozího případu zde není skončení pracovního poměru spojeno přímo se skutečností vyhoštění, ale je vázáno pouze na právní moc příslušného rozsudku. I zde

proto hovoříme o skončení pracovního poměru na základě subjektivní právní skutečnosti, která má charakter úředního rozhodnutí¹⁷.

¹⁷ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita, Brno, 1999, str. 337

3. Okamžité zrušení pracovního poměru

3.1. Obecně k okamžitému zrušení pracovního poměru

Jak je uvedeno výše, řadíme okamžité zrušení pracovního poměru mezi skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností dle ustanovení § 42 odst. 1 zákoníku práce. Jedná se o jednostranný právní úkon upravený v ustanoveních § 53 – 55 zákoníku práce.

Vzhledem k ostatním výše popsáním způsobům skončení pracovního poměru, které mají zejména za cíl zajišťovat co nejmenší sociální dopad na zaměstnance, který ztrácí zaměstnání, popřípadě se snaží zajistit co nejsnadnější rozvázání pracovního poměru v případě, že ani jeden ze subjektů nemá zájem v něm pokračovat, je okamžité zrušení pracovního poměru velice odlišné. Okamžité zrušení pracovního poměru je krajním řešením určitých rozporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přerůstajícím do situace, kdy je žádoucí, aby jejich vztah okamžitě skončil¹⁸.

Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnanec i zaměstnavatel, pracovní poměr končí ihned jak je doručen projev vůle. Na rozdíl od výpovědi tedy není skončení vázáno na uplynutí určité časové lhůty. Je jasné, že takový způsob je značně závažným a hlavně neočekávaným zásahem do právního postavení subjektu, vůči němuž směřuje. Jako takový je samozřejmě přísně regulován právní úpravou, tzn. dochází ke stanovení podmínek, za kterých k němu může dojít.

3.2. Historie právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru

Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru má v právním řádu platném na území naší republiky dlouhodobou a pestrou tradici. Z porovnání postupného vývoje této úpravy v různých předpisech a v zákoníku je zřejmé, že do zákoníku práce přešla řada prvků předchozí úpravy. Z toho důvodu považují za nezbytné alespoň stručně zmínit vývoj okamžitého zrušení pracovního poměru na našem území. Byly ovšem používány jiné typy označení pro tento institut, jako např.

¹⁸ Kalenská, M.: Okamžité zrušení pracovního poměru, Právní rádce 6/1995, str. 44

předčasné zrušení služebního poměru, resp. předčasné propuštění ze služby či předčasné vystoupení ze služby¹⁹.

Pracovní právo bylo poprvé upraveno na našem území v Rakouském obecném občanském zákoníku z roku 1811, který upravoval služební smlouvu. Ve svém původním znění se zde pojem okamžitého zrušení nevyskytoval, služební poměr mohl skončit pouze uplynutím sjednané doby, zvláštní dohodou o jeho skončení a smrtí zaměstnance. Nebyla tedy připuštěna ani výpověď poměru vzniklého na základě služební smlouvy.

Poprvé se objevila úprava předčasného ukončení pracovní smlouvy v obecním horním zákoně z roku 1854, obsahujícím pravidla o propuštění úředníků, dozorců nebo dělníků bez výpovědi a pravidla o okamžitém vystoupení těchto pracovníků ze služby, a to z taxativně uvedených důvodů. Brzy poté se objevuje tento institut i v čeledních řádech, konkrétně v Čeledním řádu pro Prahu z roku 1857, Čeledním řádu pro Čechy z roku 1866, Čeledním řádu pro Slezsko z roku 1867 a v Čeledním řádu pro Moravu z roku 1886. Ve všech se jednalo o taxativní vyčíslení důvodů okamžitého zrušení smlouvy jak ze strany hospodáře, tak ze strany čeledína. Zvýhodněnou stranou byl ale jednoznačně hospodář, který měl za prvé více v zákoně uvedených důvodů, za druhé, čeledín nemohl opustit službu bez souhlasu příslušného orgánu obce, ledaže by mu hrozilo ohrožení života nebo jiné poškození. Podobně nevýhodnou úpravu pro zaměstnance obsahoval i Živnostenský řád z roku 1885, který umožňoval okamžité propuštění pomocného pracovníka. Na rozdíl od této úpravy zákon o tzv. statkových úřednících z roku 1914 obsahoval pouze demonstrativní výčet důvodů pro zrušení služebního poměru.

Všechny tyto zákonné úpravy měly za následek, že roku 1916, v rámci třetí novely obecného občanského zákoníku, došlo i k prvnímu zařazení okamžitého zrušení služebního poměru i do obecné právní úpravy, a to pod rubrikou Předčasné zrušení. V této úpravě nebylo obsaženo taxativní vyčíslení důvodů pro okamžité zrušení, naopak zde byla generální klauzule, ze které vyplývalo, že kterákoli ze stran služebního poměru jej může zrušit z důležitých příčin, což mělo za následek vytvoření

¹⁹ Novotná, E.: Okamžité zrušení pracovního poměru ano či ne?, Právo a zaměstnání 4/1996, str. 11

bohaté judikatury. Pokud nebyla dodržena podmínka důležitosti příčin a zaměstnanec nebo zaměstnavatel tedy zrušili pracovní poměr bez důležitého důvodu, byla druhá strana oprávněna žádat náhradu škody. Zaměstnavatel navíc mohl žádat po zaměstnanci, aby vstoupil zpět do služby.

Po vzniku samostatné republiky platil, v rámci recepce rakouského práva, i nadále Občanský zákoník z roku 1811 i úprava zvláštních zákonů z druhé poloviny 19. století, kdy tato úprava byla postupně ovlivňována dalšími přepisy. K těm náležel například zákon č. 82/1920 Sb., o úpravě pracovních poměrů domovníků, nahrazený zákonem č. 4/1949 Sb., o domovníckém pracovním poměru, dále např. zákon č. 154/1934 Sb., o soukromých zaměstnancích aj. Jak z výše uvedeného vyplývá, předčasné zrušení pracovního poměru bylo značně diferenciované, na druhé straně však bylo možné konstatovat v uvedených přepisech vedle určitých rozdílů řadu shodných prvků²⁰.

Po osvobození republiky a nástupu komunistického režimu nastala v právním řádu ohledně zrušení pracovního poměru značně složitá situace, kdy zde platila úprava z dob rakousko-uherské monarchie, kapitalistické první republiky, a nakonec poválečné dekrety prezidenta republiky společně se zákonem č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení a zákonem č. 37/1959 Sb., který činil právně závazným usnesení IV. všeodborového sjezdu ROH. Z této skutečnosti vyplývaly i značné interpretační potíže, které měly za následek řadu rozdílných judikátů. Přes snahu napravit tento stav pomocí vydávání stanovisek Nejvyššího soudu se tento problém nedařilo uspokojivě řešit.

Obrat v tomto stavu znamenal až v roce 1965 přijetí zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, kterým konečně byla sjednocena celá pracovní právní materie do jednoho celku a zrušena dřívější roztržitá úprava. Došlo ke změně pojmenování tohoto institutu z „předčasného zrušení“ na „okamžité zrušení“ a zařazení mezi ostatní ustanovení skončení pracovního poměru, taxativně vyjmenovaná v § 42 zákoníku práce. V užším vymezení se tak zařadilo mezi skupinu jednostranných právních úkonů, směřujících ke skončení pracovního poměru, vedle výpovědi a

²⁰ Novotná, E.: Okamžité zrušení pracovního poměru ano či ne?, Právo a zaměstnání 4/1996, str. 13

zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Nutnost tohoto institutu byla zdůvodňována skutečností, že i v socialistickém pracovním právu dochází k rozporům mezi pracovníky a organizacemi, zejména pak k porušování povinností ze strany pracovníka. Dle oficiálního zdůvodnění měla tato úprava působit preventivně a nebýt kárným opatřením, což ovšem mělo za následek, že se při jeho použití nepostupovalo podle zásad kárného řízení, podle kterého musí být vždy spolehlivě zjištěn skutkový stav věci.

Stejně jako předchozí právní úpravy, i v této byl obsažen výčet podmínek, za kterých mohlo dojít ke zrušení pracovního poměru. Podmínky, které musely být splněny jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance, byly následující: dodržení písemné formy, a to pod sankcí neplatnosti, uvedení důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru ve zrušovacím projevu, a to bez možnosti ho dodatečně měnit, a jeho doručení druhé straně. Pro organizaci to bylo navíc spojeno s povinností vyžádat si předchozí souhlas závodního výboru, a to pod sankcí neplatnosti. Okamžité zrušení pracovního poměru s mladistvým pracovníkem pak bylo spojeno s povinností organizace uvědomit o něm jeho zákonného zástupce, avšak bez sankce neplatnosti při nesplnění této povinnosti.

Důvody, pro které mohla organizace zrušit pracovní poměr byly taxativně uvedeny v § 53 odst. 1 zákoníku práce:

- jestliže byl pracovník pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nepodmíněně k trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok
- jestliže pracovník porušil pracovní kázeň tak hrubým způsobem, že jeho ponechání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné z důvodu dodržení pracovní kázně v organizaci

Zajímavostí této úpravy byla i skutečnost, že okamžitě zrušit pracovní poměr s pracovníkem šlo i tehdy, jestliže ostatní pracovníci odsuzují jeho zaviněné protiprávní chování, a v důsledku toho s ním odmítají spolupracovat.

Výše uvedené důvody musely být uplatněny do 15 dnů ode dne, kdy se o nich organizace dověděla, nejdéle však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Z okruhu pracovníků, s nimiž mohla organizace okamžitě zrušit pracovní poměr, byly vyloučeny těhotné pracovnice, pracovnice trvale pečující o dítě mladší než jeden rok a osamělé pracovnice trvale pečující o dítě mladší než tři roky.

Pracovník mohl zrušit pracovní poměr v případě, že podle lékařského posudku nemohl dále konat práci bez závažného ohrožení svého zdraví a organizace jej nepřevvedla do 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku na jinou, pro něho vhodnou práci. Zákoník však nestanovil lhůtu, během níž musel pracovník tento důvod uplatnit, mohl tak učinit i po uplynutí patnáctidenní lhůty. Pokud ovšem došlo ke zlepšení zdravotního stavu pracovníka, nebo ke změně pracovních podmínek na pracovišti, takže vykonávaná práce již neznamovala vážné ohrožení zdravotního stavu pracovníka, nemohl již být pracovní poměr rozvázn okamžitým zrušením. Zcela novým pracovně právním nárokem, který se v našem pracovním právu nevyskytoval, byl nárok pracovníka na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní lhůtu, který zákoník práce spojil s každým platným okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnance²¹.

Do současné doby došlo k šesti novelizacím původní úpravy zrušení pracovního poměru v zákoníku práce, a to zákonem č. 153/1969 Sb., zákonem č. 20/1975 Sb., zákonem č. 188/1988 Sb., zákonem č. 3/1991 Sb., zákonem č. 74/1994 Sb. a zákonem č. 155/2000 Sb.:

- **novela z roku 1969** znamenala závažné zneužití institutu okamžitého zrušení pracovního poměru proti politickým odpůrcům režimu, a to v důsledku doplnění úpravy dalším důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru (§ 53 odst. 1 písm. c) zákoníku práce). Nový důvod zněl: „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“. Další změnou bylo stavení patnáctidenní lhůty pro uplatnění důvodů k okamžitému zrušení pracovního poměru, pokud si organizace vyžádala souhlas vyššího odborového orgánu.

²¹ Novotná, E.: Okamžité zrušení pracovního poměru ano či ne?, Právo a zaměstnání 4/1996, str. 16

- **novela z roku 1975** byla reakcí na kritiku Mezinárodní organizace práce, která se snesla na výše uvedený důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, zavedený novelou v roce 1969. Změnila se formulace tohoto ustanovení, kdy místo narušení socialistické společnosti byl zaveden termín ohrožení bezpečnosti státu. Bylo ale jasné, že i novelizované ustanovení má sloužit ke stejným účelům, jako předchozí úprava, tudíž Mezinárodní organizace práce se svou kritikou neustala. Dále v této novele byla rozšířena tříletá doba zákazu okamžitého zrušení pracovního poměru na všechny pracovnice, pečující o dítě do tří let věku, nejenom tedy osamělé pracovnice. Okruh chráněných osob se dále rozšířil o osamělého pracovníka, pokud pečuje o dítě mladší než tři roky.

- **novela z roku 1988** v sobě již odrážela sílící krizi socialistické společnosti a tendenci k posílení represivních prvků v pracovním právu. Byl rozšířen výčet důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany organizace o pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce nejméně šesti měsíců (§ 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce) a dále o opětovné závažné porušení pracovní kázně (§ 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Dále došlo k prodloužení subjektivní lhůty pro uplatnění důvodu na jeden měsíc, z původních patnácti dnů. Stalo se tak z důvodu, že v praxi se patnáctidenní lhůtu dařilo dodržet jen obtížně. Další změnou bylo rozšíření podmínek pro právně účinné okamžité zrušení pracovního poměru o podmínku, aby důvod pro zrušení byl skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným a dále o podmínku, aby bylo okamžité zrušení pracovního poměru ve stanovené lhůtě doručeno druhému účastníku.

- **novela z roku 1991** jako první z novel v období po pádu socialistického režimu zúžila počet důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany organizace o kritizované ustanovení § 53 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, kdy důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru bylo ohrožení bezpečnosti státu. Byl vypuštěn i důvod spočívající v opětovném závažném porušení pracovní kázně.

- **novela z roku 1994** přinesla zásadní změnu v okamžitého zrušení pracovního poměru zavedením nového důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru ze

strany zaměstnance (§ 54 odst. 1 písm. b) zákoníku práce), kterým je skutečnost, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti. Poprvé od počátku účinnosti zákoníku práce tak došlo v úpravě okamžitého zrušení pracovního poměru ke zvýhodnění pozice zaměstnance. Novým prvkem bylo dále také zavedení subjektivní a objektivní lhůty pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, v čemž lze spatřovat uplatnění principu rovnosti subjektů pracovního poměru²².

- **novela z roku 2000** reagovala na přípravu vstupu České republiky do Evropské unie. Institutu okamžitého zrušení pracovního poměru se zde přímo dotýká směrnice Rady EU v oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy týkající se rodičovského volna. Úpravou by mělo být odstraněno dosavadní nerovné postavení mužů při jeho poskytování. Muži by měli být podporováni k tomu, aby na sebe mohli vzít stejný díl rodičovské odpovědnosti jako ženy, a bylo tak dosaženo společného sdílení rodinných povinností mezi oběma rodiči. V ustanovení § 53 odst. 3 zákoníku práce tak došlo k určitým změnám v okruhu osob, kterých se dotýká zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru. Zákoník práce stanoví nově stanoví, že zaměstnavatel již nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr pouze s osamělým zaměstnancem, nýbrž s jakýmkoli zaměstnancem, pokud trvale pečuje o dítě mladší než tři roky. Dále tato novela zakotvila ve stejném ustanovení další výjimku, pro kterou nemůže zaměstnavatel dát ani výpověď, a to pro zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou²³.

3.3. Současná právní úprava a zásady okamžitého zrušení pracovního poměru

V současné právní úpravě tedy dochází k zobrazení politicko ekonomické změny v naší republice v posledních letech. V rámci „starého zákoníku práce“ bylo nutné zohlednit značné změny uskutečněné na trhu práce a zejména připravit tento předpis na vstup do Evropské Unie, k čemuž byla určena i výše zmíněná novela provedená zákonem č. 155/2000 Sb., mající za cíl zejména posílit právní postavení zaměstnanců.

²² Novotná, E.: Okamžité zrušení pracovního poměru ano či ne?, Právo a zaměstnání 4/1996, str. 17

²³ Důvodová zpráva k zákonu č. 155/2000 Sb.

Jedná se zejména o právo zaměstnanců na informace, dále o harmonizaci pracovněprávních předpisů s předpisy Evropské unie, úpravu pracovní doby a dovolené a nakonec zkvalitnění bezpečnosti práce.

Další novelizace zákoníku práce neměly vliv na institut okamžitého zrušení pracovního poměru, který tedy i nadále představuje mimořádný způsob skončení pracovního poměru. Zákoník práce umožňuje tímto způsobem rozvázat pracovní poměr jen ve výjimečných situacích, kdy je nemožné, aby pracovní poměr trval až do uplynutí výpovědní doby. Vzhledem k závažnosti takového skončení pracovního poměru zákoník práce přesně vymezuje podmínky, na jejichž splnění je tento úkon vázán. Pracovní poměr končí na základě tohoto úkonu dnem, kdy byl písemný projev vůle o okamžitém zrušení doručen druhému účastníkovi.

S ohledem na skutečnost, že okamžité zrušení pracovního poměru má závažný a hlavně neočekávaný dopad na původní právní postavení subjektu pracovního vztahu, jsou právní úpravou stanoveny hmotněprávní omezující podmínky, jejichž dodržení musí být v souladu s § 242 zákoníku práce pod sankcí neplatnosti. Další omezující podmínkou je taxativní vymezení důvodů, pro které může zaměstnavatel nebo zaměstnanec tento úkon učinit. Dále jsou určeny lhůty, ve kterých může dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru. I při zachování všech zákonných podmínek pro okamžité zrušení jsou navíc určité skupiny zaměstnanců chráněny proti tomuto právnímu úkonu, a to pro rodinnou situaci, ve které se nacházejí. Zaměstnanec má také nárok na náhradu mzdy v případě okamžitého zrušení z jeho strany.

3.4. Hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru

Jak je uvedeno výše, okamžité zrušení pracovního poměru musí splňovat hmotněprávní podmínky, které jsou stanoveny zákoníkem práce v hlavě první páté části. Zde jsou v ustanovení § 240 odst. 1 zákoníku práce definovány právní úkony jako projevy vůle, směřující ke vzniku, změně nebo zániku těchto práva a povinností, které právní předpisy s těmito projevy vůle spojují.

Hmotněprávní podmínky platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru můžeme rozdělit na dvě skupiny:

- **obecné hmotněprávní podmínky**, které jsou stanoveny pro okamžité zrušení pracovního poměru bez ohledu na to, zda je činí zaměstnanec nebo zaměstnavatel

- **zvláštní hmotněprávní podmínky**, které jsou speciálně stanoveny pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance²⁴.

3.4.1. Obecné hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru

Jedná se o takové hmotně právní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru, jejichž zachování je nezbytné pro platnost tohoto úkonu bez ohledu na to, zda se jedná o okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebo ze strany zaměstnance.

K obecným hmotněprávním podmínkám okamžitého zrušení pracovního poměru řadíme:

- způsobilost subjektu
- důvodnost okamžitého zrušení pracovního poměru
- náležitosti platného právního úkonu
- písemná forma
- řádné doručení

Řádné doručení, písemná forma a důvodnost okamžitého zrušení pracovního poměru jsou uvedeny v ustanovení § 55 zákoníku práce, způsobilost subjektu a náležitosti platného právního úkonu jsou obecnými podmínkami pro platnost právních úkonů.

²⁴ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita, Brno, 1999, str. 325

3.4.1.1. Způsobilost subjektu

U okamžitého zrušení pracovního poměru jsou přípustné jen dva subjekty, zaměstnavatel a zaměstnanec, tudíž pouze u nich je adekvátní řešit jejich způsobilost k tomuto typu právního úkonu.

S ohledem na ustanovení v části první, hlavě druhé zákoníku práce se zaměstnavateli rozumí fyzické i právnické osoby, které zaměstnávají fyzické osoby v pracovněprávních vztazích. Pokud je zaměstnavatelem fyzická osoba, její způsobilost k právním úkonům vzniká dosažením věku osmnácti let. Právní úkony činí buď sama, nebo je místo ní může činit osoba pověřená. Způsobilost zaměstnavatele-právnické osoby vzniká v okamžiku jejího vzniku, právní úkony činí prostřednictvím statutárního orgánu, nebo, stejně jako u zaměstnavatelů-fyzických osob, je činí jménem zaměstnavatele pověřená osoba. Dále mohou činit právní úkony jménem zaměstnavatele i jiní zaměstnanci, zejména vedoucí jeho organizačních útvarů, kdy se jedná o právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy.

Způsobilost fyzické osoby k právním úkonům v pracovněprávních vztazích vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku (na rozdíl od obecné způsobilosti k právním úkonům). Zákoník práce však stanoví povinnost zaměstnavatele spolupracovat se zákonným zástupcem mladistvého zaměstnance, a to v těchto případech:

- k uzavření pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce
- výpověď a **okamžité zrušení** pracovního poměru daná mladistvému zaměstnanci musí být dána na vědomí také jeho zákonnému zástupci
- zaměstnavatel je povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce mladistvého v případě, že pracovní poměr je rozvazován ze strany mladistvého

Pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou tedy relevantní druhé dva případy. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jde zejména o povinnost informovat zákonného zástupce mladistvého zaměstnance, což

slouží k tomu, aby byl spraven o závažném zásahu do života mladistvého a mohl k němu zaujmout své stanovisko.

V druhém případě jde o situaci, kdy mladistvý se rozhodne pro skončení pracovního poměru okamžitým zrušením. Z důvodu tohoto ustanovení vyplývá, že k tomu není potřeba souhlas zákonného zástupce, pouze se požaduje jeho vyjádření. I když je toto vyjádření negativní, nebo k němu vůbec nedojde, nemá to za následek neplatnost právního úkonu. Jediným účelem těchto ustanovení je tedy zajistit informovanost zákonného zástupce, aby popřípadě na něj mohl uplatnit svůj vliv a pomoci mu před neuváženými rozhodnutími. Je tedy povinností zaměstnavatele informovat zákonného zástupce, nesplnění této povinnosti může mít za následek pokutu příslušného orgánu, ale nemá za následek neplatnost právního úkonu.

Nabízí se otázka, zda by v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany mladistvého zaměstnance nemělo dojít k většímu zapojení zákonného zástupce, např. k obligatornosti jeho souhlasu. Dle mého názoru je ale nynější úprava v tomto směru správná, protože pokud poskytuje mladistvému možnost uzavřít pracovní poměr, zároveň mu správně poskytuje možnost rozhodnout se o jeho skončení.

3.4.1.2. Důvodnost okamžitého zrušení pracovního poměru

Důvodnost okamžitého zrušení pracovního poměru spočívá v tom, že jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec mohou okamžitě zrušit pracovní poměr jen z důvodu, který je taxativně stanoven v zákoníku práce, tento důvod musí být uveden v písemném projevu vůle a musí být skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem²⁵. Zaměstnavatel je tedy oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se svým zaměstnancem pouze z důvodů uvedených v § 53 odst. 1 zákoníku práce, důvody pro okamžité zrušení ze strany zaměstnance obsahuje ustanovení § 54 odst. 1 zákoníku práce. Uvedení jiných důvodů má za následek neplatnost takového zrušení.

²⁵ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita, Brno, 1999, str. 325

K problému jakým způsobem má být důvod vymezen se vyjádřil i Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp.zn. 2 Cdo 198/96. Dle něj musí být důvod uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevít, tj. který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že důvod nebude možné dodatečně měnit. Ke splnění hmotněprávní podmínky platného okamžitého zrušení pracovního poměru je tedy třeba, aby důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje.

Pokud např. dochází k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle § 53 odst. 1 zákoníku práce, je třeba si uvědomit, že toto ustanovení obsahuje pouze skutkové podstaty pro okamžité zrušení pracovního poměru. Je nezbytné; aby kromě důvodu, podle kterého dochází k okamžitému zrušení pracovního poměru, bylo uvedeno i konkrétní jednání zaměstnance, protože pouze v tom případě nevzniknou pochybnosti o tom, že se jedná např. o porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, a bude tak zajištěno, že důvod nebude moci být dodatečně měněn.

Pokud je dostatečně konkretizováno toto jednání, není potřeba do všech podrobností rozvádět skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, protože případná neurčitost takového úkonu by nastala pouze v případě, že by nebylo možné ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr zrušen. Nelze ovšem pomocí takového výkladu vůle nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl, nebo ji neprojevila.

3.4.1.3. Náležitosti platného právního úkonu

Náležitosti pracovněprávních úkonů nejsou v zákoníku práce stanoveny obecně, ale lze je dovodit z ustanovení § 242, které je ustanovením o neplatnosti takových úkonů. Náležitosti právních úkonů jsou náležitostí subjektu, náležitostí projevu vůle a náležitostí předmětu. Subjekt musí být způsobilý k právním úkonům a nesmí

v okamžiku, kdy úkon činí, být stížen duševní poruchou, která by jej činila nezpůsobilým (např. duševní choroba, opilost, omámení). Nemá-li subjekt uvedené náležitosti, je úkon neplatný. Vůle musí být svobodná, nikoliv vynucená násilím a vážná, nikoliv např. žertem ve hře²⁶. Projev vůle musí být srozumitelný, určitý a musí dodržovat předepsané normy. Předmět právního úkonu musí být dovolený a možný.

3.4.1.4. Písemná forma

Dle ustanovení § 55 zákoníku práce musí být provedeno okamžité zrušení pracovního poměru písemně. Dle § 266a odst. 1 zákoníku práce písemnost zaměstnavatele, týkající se vzniku nebo zániku pracovního poměru nebo vzniku, změn a zániku povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovní smlouvy musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Právní úkon, který nebyl učiněn předepsanou formou, je dle ustanovení § 242 odst. 2 neplatný, nedodržení písemné formy při okamžitém zrušení pracovního poměru má za následek jeho neplatnost.

Otázkou je, zda je nezbytné listinu o okamžitém zrušení pracovního poměru také vlastnoručně podepsat. Dle judikatury soudů, např. rozhodnutí NS 2 Cdon 833/96, není nutné, aby písemný projev vůle zaměstnance nebo zaměstnavatele byl proveden vlastnoručně, neboť je naprosto běžné, že se tyto právní úkony zhotovují mechanickými prostředky. Náležitostí písemné formy je i podpis umístěný na konci textu okamžitého zrušení pracovního poměru, protože teprve vlastnoručním podpisem na takové listině potvrzuje účastník jako subjekt právního vztahu, že se ztotožňuje s písemným projevem vůle obsaženým v jejím textu. Proto je tedy nezbytné, aby listina o okamžitém zrušení pracovního poměru obsahovala i vlastnoruční podpis osoby, která pracovní poměr ruší, popřípadě jejího zmocněnce, jinak je takový projev vůle neplatný.

S ohledem na skutečnost, že v našem životě dochází ke zvětšování objemu používání telekomunikační techniky, která nebyla v době vzniku zákoníku práce známá, nastává otázka, zda je dodržena předepsaná forma pro okamžité zrušení pracovního poměru i v případě použití např. e-mailu či telefaxu. Judikát nejvyššího

²⁶ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2001, str. 95

soudu 21 Cdo 2708/2000 zaujal k použití telefaxu zamítavé stanovisko, což odůvodnil tím, že použití telefaxu je, na rozdíl od zaslání listiny poštou nebo pomocí jakékoli fyzické osoby, reprodukcí listin, nikoliv jejich doručováním. Jako reprodukce nemůže tato listina obsahovat vlastnoruční podpis účastníka, je pouze napodobeninou tohoto podpisu. Takový úkon je v rozporu s ustanovením § 55 zákoníku práce a je neplatný. Nejvyšší soud tak vyloučil použití analogie s občanským zákoníkem, konkrétně s jeho ustanovením § 40 odst. 4.

V praxi je ale dle mého názoru toto stanovisko nadále neudržitelné. Při nynějším obrovském nárůstu počtu pracovních poměrů vykonávaných v zahraničí a širokém rozšíření moderní nekomunikační techniky je použití telefaxu či internetu daleko flexibilnější než použití standardních prostředků jako je pošta. Institut elektronického klíče dle mého názoru dostatečně zajišťuje, že v elektronickém styku jsou datová zpráva i podpis autentickými a mohou plnit funkci předepsané formy pro skončení pracovního poměru.

3.4.1.5. Řádné doručení

Jak je uvedeno výše, právní úprava doručování je obsažena v § 266a odst. 1 zákoníku práce, kdy písemnosti zaměstnavatele týkající se vzniku a zániku pracovního poměru nebo vzniku, změn a zániku povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovněprávní smlouvy musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Podle tohoto ustanovení zaměstnavatel doručuje písemnosti pracovníku na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv, kde bude zastížen, není-li to možné, lze písemnost doručit poštou. Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna v okamžiku, kdy tuto písemnost zaměstnanec převezme (§ 266a odst. 3 zákoníku práce). Písemnost je možno doručit zaměstnanci poštou, nebo osobně. Pokud jde o osobní doručení, je vhodné mít s sebou svědka, který potvrdí případné odmítnutí převzetí okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo odmítne toto převzetí podepsat. Povinnost zaměstnavatele je splněna v případě, že zaměstnanec písemnost převezme, nebo ji převzít odmítne.

V případě písemného doručení, jestliže zaměstnanec není zastížen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručovatel uloží písemnost na poště nebo u orgánu obce a

zaměstnanec o tom vhodným způsobem vyrozumí. Písemnost je uložena na dobu deseti dnů a počátek doby uložení musí být u písemnosti vyznačen. Jestliže si zaměstnanec v této době písemnost nevyzvedne, vrátí ji pošta zaměstnavateli jako nedoručitelnou, účinky doručení ale nenastávají uplynutím úložní doby, ale až dnem, kdy je zaměstnavateli okamžité zrušení doručeno jako nedoručitelné. Tato úprava se vztahuje pouze na zaměstnavatele, zaměstnanec může doručit jakýmkoli vhodným způsobem.

Písemnost, kterou zaměstnavatel doručuje okamžité zrušení pracovního poměru by měla obsahovat poznámku „do vlastních rukou“ a měla by mít formu doporučené zásilky s doručenkou, nesplnění této podmínky ale nemá za následek neúčinnost doručení písemnosti zaměstnanci, pokud zaměstnanec přes tyto nedostatky písemnost převzal.

Okamžik doručení právního úkonu je v případě okamžitého zrušení pracovního poměru mimořádně důležitý, protože nejenže teprve tímto okamžikem je právní úkon perfektní, tj. platný, ale na tento okamžik jsou i bezprostředně vázány právní účinky. Pracovní poměr končí ihned, tj. okamžikem doručení právního úkonu adresátovi²⁷.

3.4.2. Zvláštní hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru

Kromě obecných náležitostí musí okamžité zrušení pracovního poměru obsahovat i náležitosti zvláštní, které ale závisí na tom, zda tento úkon je činěn zaměstnancem nebo zaměstnavatelem.

3.4.2.1. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Jak již bylo uvedeno výše, okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je krajním řešením, kdy rozpory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nelze vyřešit jinak, protože další trvání pracovního poměru je nežádoucí. Výjimečnost tohoto institutu je vyjádřena i v samotném § 53 odst. 1 zákoníku práce a k jeho použití může dojít jen za podmínek kogentně vymezených

²⁷ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita, Brno, 1999, str. 326

zákonem. Na splnění těchto striktně vymezených podmínek tedy záleží i platnost zrušovacího projevu. Zejména u důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle § 53 odst. písm. b) zákoníku práce je výjimečnost výkladovým pravidlem, kdy je třeba pečlivě zkoumat intenzitu porušení pracovní kázně s ohledem na nutnost ukončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel může tedy okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem pouze pokud jsou naplněny následující důvody dle § 53 odst. 1 zákoníku práce:

- a) zaměstnanec byl 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 (§ 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce)
- b) poruší-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem (§ 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce)

Při pohledu na ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je jasné, že se skládá ze dvou na sobě nezávislých částí:

- 1) v první části tvořené větou první tohoto ustanovení, ve které je stanoveno, že zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem v případě, že byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok.

Jak vyplývá z uvedeného ustanovení, nezbytným znakem, bez něhož nemůže dojít ke splnění podmínek pro okamžité zrušení pracovního poměru, je právní moc odsuzujícího rozsudku, tzn. že zaměstnanec byl pravomocně odsouzen. Dokud je zaměstnanec pouze podezřelý ze spáchání úmyslného trestného činu, nebo odsuzující rozsudek nenabyl právní moci, nemůže zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr.

V případě, že rozsudek nabyl právní moci, dochází k situaci, že zaměstnavatel nemůže po dobu minimálně jednoho roku využívat zaměstnance pro výkon práce a institut okamžitého zrušení pracovního poměru mu poskytuje možnost najít si co nejrychleji za odsouzeného zaměstnance náhradu tak, aby ekonomický dopad byl minimální. Navíc může dojít i k tomu, že zaměstnanec je vyřazen z pracovní činnosti na dobu delší než je uvedena v odsuzujícím rozsudku, např. z důvodu zadržení apod.

Zaměstnanec musí být tedy odsouzen na dobu delší než jeden rok a to za úmyslný trestný čin. Pokud spáchal trestný čin z nedbalosti, nelze s ním okamžitě zrušit pracovní poměr, a to ani v případě uložení nepodmíněného trestu značně přesahujícího dobu jednoho roku. V případě úmyslného trestného činu nelze se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, že zaměstnanci byl uložen podmíněný trest odnětí svobody, anebo sice nepodmíněný trest odnětí svobody, ale na dobu kratší než jeden rok.

V případě, že je zaměstnanci v trestním řízení uložen jiný druh trestu, než odnětí svobody a takový trest může mít vliv na výkon pracovní činnosti, nemá tato skutečnost za následek okamžité zrušení pracovního poměru. Takovým trestem může být např. trest zákazu činnosti nebo trest zákazu pobytu v místě výkonu práce. V tom případě může zaměstnavatel skončit pracovní poměr se zaměstnancem pouze výpovědí dle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce a pracovní poměr skončí až uplynutím výpovědní doby.

Jsou-li splněny všechny výše uvedené podmínky, může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem bez ohledu na to, o jaký druh trestného činu se jednalo, a zda tento trestný čin souvisí či nesouvisí s plněním pracovních úkolů zaměstnance. Důvod k okamžitému zrušení trvá i v případě, že zaměstnanec výkon trestu nenastoupí, či nevykoná trest v celé délce, např. z důvodu udělení milosti.

- 2) druhou částí věty v § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, dle které zaměstnanec byl odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šest měsíců

Podmínky stanovené v první části zůstávají stejné, tedy úmyslný trestný čin, za který byl zaměstnanec odsouzen a rozsudek nabyl právní moci, nestačí tedy nedbalostní trestný čin. První rozdíl spočívá v přísnější podmínce týkající se délky trestu odnětí svobody, kdy místo jednoho roku se jedná o šest měsíců. Druhým rozdílem je podmínka, že trestný čin se vztahoval k plnění pracovních úkolů nebo byl s nimi v přímé souvislosti. Zaměstnavatel je tedy chráněn před zaměstnancem, který mu svým chováním způsobil určitou újmu při výkonu práce, či takovou újmu způsobil jiným zaměstnancům a nebo poškodil dobrou pověst zaměstnavatele.

V případě, že za trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi nebyl zaměstnanec pravomocně odsouzen, nesmí s ním zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, ale nabízí se mu alternativa uplatnit podmínky v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a okamžitě zrušit pracovní poměr dle tohoto ustanovení.

Tím se dostáváme k písm. b) § 53 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého lze okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem v případě, že zaměstnanec porušil pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem.

S výkladem pojmu porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem jsou dlouhodobé problémy. Není totiž možné definovat tento pojem přesněji, a proto je definice v zákoníku práce příliš obecná, zaměstnavatel tedy musí při posuzování toho, co je zvláště hrubým porušením pracovní kázně postupovat individuálně a vycházet z konkrétní situace na pracovišti. Ne každé porušení pracovní kázně dosahuje takové intenzity, aby bylo důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, čili ne každé porušení pracovní kázně je zvláště závažné.

Pro vymezení pojmu zvláště závažného porušení pracovní kázně je nezbytné nejdříve definovat pojem pracovní kázeň. Jedná se o dodržování povinnosti, která pro zaměstnance vyplývá z pracovního poměru a která má původ:

- 1) v právních předpisech, tj. v zákoníku práce
- 2) ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, zejména v pracovním řádu
- 3) v pracovní nebo jiné smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

4) v závazných pokynech vedoucích zaměstnanců

ad 1) V zákoníku práce je povinnost dodržovat pracovní kázeň zakotvena v ustanoveních § 35 odst. 1 písm. b), § 73 odst. 1, §74 a § 135 zákoníku práce.

- § 35 odst. 1 písm. b) stanovuje, že zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň
- § 73 odst. 1 rozvádí výše uvedené ustanovení, kdy podle něj jsou zaměstnanci povinni zejména:
 - pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených, vydané v souladu s právními předpisy, a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci.
 - plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly
 - dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni
 - řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele

U vybraných profesí, zejména těch, které mají vztah ke státní správě či samosprávě, což se vztahuje např. na zaměstnance městských úřadů, krajských úřadů, ale také zaměstnance soudů či policie je okruh těchto povinností dále rozšířen na povinnost jednat a rozhodovat nestranně, povinnost zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dověděli při výkonu zaměstnání, povinnost nepřijímat dary ani jiné výhody v souvislosti s výkonem zaměstnání a povinnost nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání.

- další povinnosti jsou uvedeny v § 74 zákoníku práce a vztahují se na vedoucí zaměstnance, kteří jsou zejména povinni řídit a kontrolovat práci a pravidelně hodnotit poměr zaměstnanců k práci a k pracovnímu kolektivu a jejich pracovní výsledky

- v zájmu zvyšování produktivity práce co nejlépe organizovat práci a dbát, aby výroba odpovídala podle hospodářských a technických možností požadavkům technickoekonomického rozvoje
- vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle mzdových předpisů a kolektivních smluv, vytvářet příznivé podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců a pro uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb
- zabezpečovat dodržování právních a jiných předpisů, zejména vést zaměstnance k pracovní kázní, oceňovat jejich iniciativu a pracovní úsilí, zajišťovat, aby nedocházelo k porušování pracovní kázně a k neplnění povinností
- zabezpečovat přijetí včasných a účinných opatření k ochraně majetku zaměstnavatele
 - mezi ustanovení zákoníku práce, které se zabývají povinnostmi zaměstnanců, patří i ustanovení § 135 zákoníku práce, které se blížeji věnuje povinnostem zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnanec je zejména povinen:
 - účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se ověření jejich znalostí
 - podrobit se lékařským prohlídkám, očkování, vyšetření a diagnostickým zkouškám stanoveným zvláštními právními předpisy
 - dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele
 - dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní předpisy, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a tato svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu
 - nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích, kde pracují nekuřáci.
 - oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci

- podrobit se na pokyn příslušného vedoucího zaměstnance stanoveného v pracovním řádu zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek

ad 2) Povinnosti zaměstnanců mohou být stanoveny i vnitřními předpisy, kdy nejtypičtějším takovým prepisem jsou pracovní řády. Pracovní řád někteří zaměstnavatelé vydat musí a někteří mohou. Povinnost vydat pracovní řády se vztahuje zejména na zaměstnavatele uvedené v ustanovení § 73 odst. 2) zákoníku práce, kdy se jedná např. o orgány státní správy, soudy a státní zastupitelství. Pro většinu zaměstnavatelů tedy není vydávání pracovního řádu povinné. Pokud se rozhodnou zaměstnavatelé pracovní řád vydat, slouží tento vnitřní předpis k rozvedení zvláštních podmínek zaměstnavatele, samozřejmě ale v souladu se ustanoveními zákoníku práce.

Pro platnost pracovního řádu se vyžaduje předchozí souhlas příslušného odborového orgánu, dle ustanovení § 82 zákoníku práce se však nevyžaduje souhlas odborového orgánu s jeho zrušením. Zrušit pracovní řád tedy může zaměstnavatel jednostranně. Pracovní řád je závazný pro zaměstnavatele i zaměstnance a nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen. Zaměstnanci musí být s pracovním řádem seznámeni, jinak by z něj pro ně nevyplývaly povinnosti, protože se nejedná o obecně závazný prepis.

ad 3) Zdrojem povinností pro zaměstnance je i pracovní smlouva, která obsahuje povinnost zaměstnance vykonávat sjednaný druh práce, konat ho na dohodnutém místě a ve sjednané pracovní době. V rámci harmonizace našeho právního řádu s právem EU a v souladu se Směrnicí Rady č. 91/533/EEC, *o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy* nebo pracovního poměru, má v § 32 odst. 3-6 zákoníku práce zaměstnavatel uloženu povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech, které pro zaměstnance vyplývají z uzavřeného pracovního poměru. Povinnost se vztahuje na pracovní poměry založené jak pracovní smlouvou, tak i volbou a jmenováním. Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vznikajících z uzavřeného pracovního poměru se týká pouze těch

skutečností, které neobsahuje pracovní smlouva, pokud jsou již ve smlouvě obsaženy, je tím splněna i informační povinnost²⁸.

ad 4) Z ustanovení § 9 odst. 3 zákoníku práce vyplývá povinnost zaměstnanců podřídit se v průběhu práce pokynům vedoucích zaměstnanců, kdy vedoucí zaměstnanci jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny. Pokyny vedoucích zaměstnanců jsou pro podřízené zaměstnance závazné jen za podmínky, že jsou v souladu s právními předpisy. Nesplnění protiprávního příkazu nadřízeného není porušením pracovní kázně ze strany zaměstnance.

Povinnost dodržovat pracovní kázeň tedy patří mezi základní povinnosti zaměstnance, vyplývající z pracovního poměru a spočívá v plnění povinnosti, které pro zaměstnance vyplývají z právních předpisů, pracovního řádu, pracovní smlouvy a závazných pokynů zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec tuto povinnost poruší, musí takové porušení dosahovat jisté intenzity a musí být zaviněno (alespoň z nedbalosti)²⁹. Dle zákoníku práce dochází k rozlišování porušení pracovní kázně na soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, závažné porušení pracovní kázně a porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Pouze poslední z nich, porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru dle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nebo k výpovědi z pracovního poměru.

Problémem je, že ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce patří mezi právní normy s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tzn. že patří mezi právní normy, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem. Dochází tedy k situaci, že při výkladu této normy mají významný vliv soudní rozhodnutí. Vymezení hypotézy právní normy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu a soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji při plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně apod. Zákon tedy ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda lze po

²⁸ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2001, str. 147

²⁹ NS ČR, sp. zn. 2 Cdo 1153/2003

zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby poměr zaměstnance u něj i nadále pokračoval. Při tomto rozhodování ale soud není vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpisu hodnotí určité jednání zaměstnance. Je tedy ponecháno na úvaze soudu, aby podle svého vlastního uvážení rozhodl v každém jednotlivém případě o stupni intenzity porušení pracovní kázně³⁰.

Pokud jde o posuzování intenzity porušení pracovní kázně zaměstnavatelem, je třeba mít na paměti, že okamžité zrušení pracovního poměru je krajním řešením konfliktu mezi ním a zaměstnancem. V případě, že si není zaměstnavatel mírou intenzity jist, je vhodnější dát výpověď podle § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce.

I v případě, že je určité jednání zaměstnance popsáno např. v pracovním řádu zaměstnavatele jako hrubé porušení pracovní kázně, musí zaměstnavatel takové jednání posuzovat vždy individuálně. Nelze obecně konstatovat, že určité porušení pracovní kázně je vždy méně závažným nebo závažným porušením pracovní kázně. Při posuzování intenzity porušení pracovní kázně a způsobu porušení pracovní kázně by zaměstnavatelé měli přihlídnout:

- k osobě zaměstnance, zda dosud řádným způsobem plnil pracovní povinnosti, či soustavně porušuje pracovní kázeň, neplní své povinnosti řádným způsobem, jestli jde o mladého, nezkušeného zaměstnance, nebo naopak o zkušeného, někdy je nutno přihlídnout i k jeho duševní vyspělosti a zda jde o řadového nebo vedoucího zaměstnance
- ke druhu vykonávané práce – jinak se posuzuje použití alkoholu uklízečkou, jinak řidičem z povolání
- ke vzniklé nebo případné možné škodě – např. porušení zákazu kouření zaměstnancem na pracovišti se zákazem kouření z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a porušení zákazu kouření administrativním zaměstnancem
- k míře, intenzitě a způsobu porušení konkrétních povinností – odlišně se posuzuje úmyslné a nedbalostní porušení pracovní kázně
- k celkové úrovni pracovní kázně na pracovišti – zaměstnavatel dal výpověď zaměstnanci z důvodu „požití alkoholu v pracovní době“. Při soudním jednání

³⁰ Kalenská, M.: Okamžité zrušení pracovního poměru, Právní rádce 6/1995, str. 46

však bude zjištěno, že se zaměstnancem požívali alkohol další zaměstnanci, dokonce i vedoucí. Vůči nim však zaměstnavatel nepřijal žádné opatření. Nebo zaměstnanci byla dána výpověď za soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, protože opakovaně neměl ochrannou přílbu. V průběhu soudního líčení se prokáže, že nepoužívání osobních pracovních prostředků je u zaměstnavatele běžné, trpěné a nepostihované³¹.

Zajímavou alternativou hrubého porušení pracovní kázně se zabýval Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 9/2000, ve kterém šlo o otázku, zda je hrubým porušením pracovní kázně skutečnost, že zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr s kuchařem v pizzerii, který ale zároveň byl odpovědným zástupcem ve smyslu § 11 zákona č. 455/1991 Sb., živnostenského zákona, protože majitel nesplňoval požadavky stanovené živnostenským zákonem. Jako důvod pro okamžité zrušení zaměstnavatel uvedl, že zaměstnanec opustil pracoviště poté, co odmítl uposlechnout pokyn zaměstnavatele a přijmout jako „záskok“ na pozici číšníka manželku zaměstnavatele, a tím znemožnil v restauraci další provoz, protože byl jediný kvalifikovaný kuchař. Zaměstnanec argumentoval tím, že jako odpovědný zástupce pro provoz živnosti měl odpovědnost za způsobilost zaměstnanců pro výkon povolání stanovenou zvláštními předpisy a za jejich znalost hygienických a bezpečnostních předpisů. Nejvyšší soud dal zaměstnanci za pravdu s tím, že není hrubým porušením pracovní kázně, pokud zaměstnanec odmítá uposlechnout pokyn zaměstnavatele, který je v rozporu s právními předpisy, čímž by zároveň porušil povinnosti vyplývající pro něj jako odpovědného zástupce. Následné opuštění místa pracoviště bylo již jen výsledkem hádky, která vznikla poté, kdy zaměstnavatel na svém protiprávním požadavku trval.

Jiným případem se Nejvyšší soud zabýval ve svém rozhodnutí sp.zn. 1652/98. Žalovaný zde okamžitě zrušil pracovní poměr dle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, když hrubé porušení pracovní kázně spatřoval ve skutečnosti, že žalobci, tj. jeho zaměstnanci, se stali společníky a zároveň jednateli společnosti s ručením omezeným, která v předmětu činnosti má zapsány činnosti, které se shodují s činnostmi zapsanými v předmětu podnikání žalovaného. Tím zaměstnanci měli

³¹ Zrutzký, J.: Porušení pracovní kázně, Právní rádce, 5/2000

vykovávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem podnikání zaměstnavatele, a to bez jeho vědomí, tedy v rozporu s ustanovením § 75 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnanci argumentovali tím, že uvedená společnost byla „mrtvá, nefunkční“ a dále, že výkon funkce jednatele sebou automaticky nenese osobní práci, tedy podílení se na vytváření zisku společnosti. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že tak, jako v sobě činnost podnikatele zahrnuje pojmově podnikání, tak je pojmovým znakem působení jednatelů úplatnost jejich činnosti ve společnosti. Okolnost, že jednatel nevyvíjí činnost a že z toho důvodu nepobírá úplatu, nemůže být právně významná, rozhodující je skutečnost, že jde o funkci, která je určena k získávání příjmu. Z tohoto důvodu dospěl soud k závěru, že za výdělečnou činnost ve smyslu ustanovení § 75 odst. 1 zákoníku práce je považována činnost, kdy je pracovník jednatel společnosti s ručením omezeným, která má předmět činnosti shodný s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele, i když společnost nevyvíjí dočasně nebo trvale jakoukoliv činnost. Žalobci tedy jednali v rozporu s ustanovením § 75 odst. 1 zákoníku práce, když se stali jednatelem společnosti s ručením omezeným bez souhlasu žalovaného a dále rozhodl, že není právně významná okolnost, že tato společnost byla, jak tvrdili žalobci „mrtvou, toliko založenou, zapsanou, nikoliv funkční“. Okamžité zrušení pracovního poměru tedy bylo platné.

Jiná situace ale nastává v případě, že zaměstnanec je pouze společníkem ve společnosti s ručením omezeným, nevykonává tedy ani funkci jednatele ani není členem dozorčí rady. V tomto případě dospěl nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 2 Cdo 1652/ 1998 k závěru, že takového zaměstnance nelze považovat za osobu vykonávající výdělečnou činnost formou podnikání a nejde tudíž o pojednání v rozporu s ustanovením § 75 odst. 1 zákoníku práce, i když jde o společnost, jejíž předmět činnosti je shodný s předmětem činnosti zaměstnavatele společníka, tedy že jde o společnost, která je pro zaměstnavatele konkurencí.

Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru

Jak je uvedeno výše, zákoník práce stanoví dvě lhůty pro použití okamžitého zrušení pracovního poměru, a to jednu lhůtu subjektivní a jednu lhůtu objektivní. Subjektivní lhůta dává zaměstnavateli možnost zrušit pracovní poměr okamžitě jen do jednoho měsíce, co se o zvláště hrubém porušení pracovní kázně zaměstnancem

dověděl. Objektivní lhůta dovoluje, že se tak může stát jen do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. To znamená, že když se zaměstnavatel dozví např. o tom, že mu zaměstnanec něco odcizil až po uplynutí jednoho roku po tomto činu, nemůže ho okamžitě propustit, ale má pouze možnost využít jiných forem rozvázání pracovního poměru, např. dohody nebo výpovědi³².

S ohledem na skutečnost, že jednoměsíční subjektivní doba je poměrně krátká, je nezbytné přesně určit, kdy nastal počátek jejího běhu, s čímž jsou v praxi často problémy. V rozhodnutí Nejvyššího soudu 2 Cdon 725/96 je stanoveno, že měsíční lhůta dle ustanovení § 53 odst. 2, věta první zákoníku práce začíná běžet od okamžiku, kdy se organizace důvod okamžitého zrušení dověděla. Nemusí tedy jít o zjištění (rozumí se jistotu v běžném slova smyslu), že pracovník porušil pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem, které zpravidla není možné bez vyjádření pracovníka k důvodu okamžitého zrušení. V tomto případě totiž došlo k situaci, kdy organizace byla upozorněna anonymem na chování zaměstnance, ale k okamžitému zrušení přistoupila až po pohovoru s ním, ovšem až po uplynutí šesti týdnů od okamžiku, kdy jí byl doručen anonym. Uvedené nelze samozřejmě vykládat tak, že by organizace měla přistupovat k okamžitému zrušení pracovního poměru již na základě pouhého podezření. Má-li se jednat o platné rozvázání pracovního poměru, slouží měsíční lhůta mimo jiné také k tomu, aby organizace mohla provést potřebné šetření, zda pracovník skutečně porušil pracovní kázeň a zda šlo o porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity, a aby organizace v jeho výsledku rozhodla, zda přistoupí k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Dále často vzniká pochybnost o počátku běhu propadné subjektivní lhůty při neomluvené absenci. Je nutno vyjít z toho, že lhůta začne běžet, když zaměstnavatel zjistí, že porušení pracovní kázně nabylo potřebné intenzity. U absence jde o to, kdy se zaměstnavatel doví, že jde o absenci zaviněnou. Měl-li zaměstnanec několik krátkých absencí, z nichž žádná sama o sobě nebyla důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, ve svém souhrnu však představují zvlášť hrubé porušení pracovní kázně, počíná lhůta běžet nejpozději prvním dnem následujícím po poslední absenci, ledaže zaměstnavatel se teprve později doví, že šlo o zaviněnou absenci. Půjde-li o

³²Kalenská, M.: Okamžité zrušení pracovního poměru, Právní rádce 6/1995, str. 45

trvající dlouhodobou absenci, počne subjektivní běžet od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dověděl, že jde o zaviněnou absenci. Právo zaměstnavatele zrušit okamžitě pracovní poměr zanikne uplynutím jednoho roku od posledního dne absence³³.

V některých případech však nelze dobu zahrnout do neomluvené absence, např. v případě, že zaměstnanec nemůže konat práci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu konat určitou práci. V tom případě totiž není odmítnutí takové práce porušením pracovní kázně. Dále není ani porušením pracovní kázně, pokud zaměstnankyně nevykonává práci z důvodu péče o dítě mladší 10 let. Protože osoba, která o dítě jinak pečuje, je v pracovní neschopnosti nebo na léčení.

Může ovšem také nastat situace, kdy měsíční lhůta je prodloužena o další měsíc. Je tak tomu v případě, že v průběhu plynutí měsíční doby se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně, stane předmětem šetření jiného orgánu. Jiným orgánem se rozumí orgán, který není součástí zaměstnavatele a do jehož zákonem založené pravomoci patří posuzování jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně, např. tedy orgány činné v trestním řízení. Pro zaměstnavatele jsou značně významné poznatky, které z výsledku šetření a z následného rozhodnutí orgánu vyplývají, protože umožňují zaměstnavateli lépe posoudit, zda zaměstnanec pracovní kázeň porušil, zda toto porušení pracovní kázně ze strany zaměstnance bylo zaviněné, jaká byla forma jeho zavinění a jaký stupeň intenzity porušení pracovní kázně dosáhlo. Proto je odůvodněné, aby zaměstnavatel mohl po přiměřenou dobu se svým závěrem počkat na výsledky činnosti těchto orgánů.

Výše uvedené lhůty, stanovené v § 53 odst. 2 zákoníku práce, mají charakter lhůt prekluzivních, jejich marným uplynutím tedy zaniká samotné právo zaměstnavatele v konkrétním případě okamžitě zrušit pracovní poměr. Zároveň se jedná i o lhůty hmotněprávní, čili celý právní úkon musí být v této lhůtě uskutečněn.

³³ Kalenská, M.: Okamžité zrušení pracovního poměru, Právní rádce 6/1995, str. 45

Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zákoník práce obsahuje i omezení práva zaměstnavatele na okamžité zrušení pracovního poměru, konkrétně ustanovení § 53 odst. 3 zákoníku práce, které vyslovuje zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru pro některé skupiny zaměstnanců, zejména skupiny v určitém sociálně obtížném postavení.

Okruh zaměstnanců, se kterými zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr:

- těhotné zaměstnankyně
- zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří trvale pečují o dítě mladší než tři roky

S ohledem na závažnost důvodů, které umožňují okamžité zrušení pracovního poměru, je ale pracovní poměr většinou neudržitelný, proto zákoník práce připouští, aby tyto důvody byly použity jako výpovědní důvod, čili aby pracovní poměr skončil výpovědí. Absolutní výjimka se uplatňuje ve vztahu k ochraně ženy na mateřské dovolené nebo muže na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. V tomto případě nelze okamžitě zrušit pracovní poměr, ani jim z důvodů pro okamžité zrušení dát výpověď.

Projednání okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovými orgány

V souladu s ustanovením § 59 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen okamžité zrušení pracovního poměru předem projednat s příslušným odborovým orgánem. Nejedná se však o hmotněprávní podmínku platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru (dle § 242 odst. 2 zákoníku práce), její nesplnění tedy nezpůsobuje neplatnost okamžitého zrušení.

Výjimkou je okamžité zrušení, které zaměstnavatel chce dát členovi příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v jeho funkčním období. V tom případě je dle zákoníku práce nezbytné, aby si zaměstnavatel vyžádal u příslušného odborového orgánu předchozí souhlas, který je hmotněprávní podmínkou platnosti okamžitého zrušení a bez něj by okamžité zrušení pracovního

poměru bylo neplatné. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj zaměstnavatelem požádán.

Nejvyšší soud ČR se ve svém rozhodnutí sp.zn. 21 Cdo 1615/2001 zabýval problémem, zda lze za předchozí souhlas odborového orgánu považovat písemné sdělení odborového orgánu, že „pokud organizace prokáže p. J. P. porušení pracovní kázně, souhlasíme s rozhodnutím organizace“. Odborový orgán tedy souhlasil s okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance za podmínky, že zaměstnavatel prokáže zaměstnanci porušení pracovní kázně. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že takto formulovaný souhlas nelze považovat za předchozí souhlas k okamžitému zrušení pracovního poměru, ale zároveň že příslušný odborový orgán v době 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnavatelem požádán o předchozí souhlas, udělení souhlasu k okamžitému zrušení pracovního poměru písemně neodmítl, platí ve smyslu ustanovení § 59 odst. 2 věty druhé zákoníku práce, že požadovaný předchozí souhlas byl udělen. Okamžité zrušení pracovního poměru tedy bylo platné.

Souhlas odborového orgánu k okamžitému zrušení pracovního poměru může zaměstnavatel použít nejdéle ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení, aby tak bylo zabráněno případnému zneužití uděleného souhlasu.

V ustanovení § 59 odst. 4 zákoníku práce je upravena ochrana zaměstnavatele před zneužitím práva k udělení souhlasu příslušným odborovým orgánem. Může totiž nastat situace, kdy člen odborového orgánu, s nímž má být pracovní poměr okamžitě zrušen, má v příslušné odborové organizaci takové postavení, že souhlas tohoto orgánu bude odepřen. Pokud jsou však všechny ostatní podmínky okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, bude okamžité zrušení pracovního poměru platné.

3.4.2.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Zákoník práce obsahuje úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance v ustanovení § 54 odst. 1. I tento způsob okamžitého zrušení

pracovního poměru je chápán jako výjimečný způsob zániku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, měl by tedy nastupovat až za situace, kdy další trvání tohoto vztahu je nemožné. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr jen z důvodů vymezených v zákoníku práce, tento důvod musí ve svém projevu uvést, skutkově vymežit a odůvodnit.

Podle zákoníku práce může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr jen z těchto dvou důvodů:

- a) podle lékařského posudku nemůže dále konat svou práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevvedl v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou, pro něho vhodnou práci (§ 54 odst. 1 písm. a) zákoníku práce)
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu, nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti (§ 54 odst. 1 písm. b) zákoníku práce)

ad a) Aby zaměstnanec mohl okamžitě zrušit pracovní poměr dle ustanovení § 54 odst. 1 písm. a), je rozhodující skutečnost, zda je schopen konat dosavadní práci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu bez vážného ohrožení zdraví. Rozhodujícím faktorem pro posouzení, zda je či není zaměstnanec schopen vykonávat dosavadní práci, je odborné posouzení prostřednictvím lékařského posudku, který zpravidla vydává ošetřující lékař. Tento lékařský posudek je rozhodující, bez ohledu na skutečný zdravotní stav zaměstnance.

Aby lékařský posudek mohl zakládat právo zaměstnance na okamžité zrušení pracovního poměru, musí obsahovat ustanovení, že zaměstnanec nemůže dále konat práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“. Nestačí tedy jen závěr o dlouhodobé či trvalé pracovní nezpůsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci, či pouhé doporučení lékaře změnit druh vykonávané práce z důvodu nevhodnosti vykonávané práce. Pouze vážné ohrožení zdraví zaměstnance odůvodňuje požadavek, aby zaměstnavatel do 15 dnů povinně převedl zaměstnance na jinou, pro něho vhodnou práci, anebo aby byl pracovní poměr okamžitě rozvázán.

Jak vyplývá z výše uvedeného, předložení lékařského posudku není jedinou podmínkou pro okamžité zrušení pracovního poměru, dále je zde podmínka, že zaměstnavatel nepřevodil zaměstnance do 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku na jinou, pro něho vhodnou práci. V průběhu této patnáctidenní lhůty ale zaměstnanec není povinen vykonávat pro něj nevhodnou práci. Zaměstnavatel je povinen ho podle § 37 odst. 1 písm. a) zákoníku práce po doručení posudku převést na jinou práci, pokud tak neučiní, jedná se o překážku v práci dle § 130 odst. 1 zákoníku práce, tedy překážku na straně zaměstnavatele.

Uvedené ustanovení § 54 odst.1 písm. a) tedy primárně slouží k ochraně zdraví zaměstnance, ale sekundárně je lze i vykládat jako sankci vůči zaměstnavateli za nesplnění povinnosti převést zaměstnance na jinou, pro něho vhodnou práci.

Ad b) ustanovení § 54 odst.1 písm. b) zákoníku práce má za cíl umožnit zaměstnanci, aby mohl ihned, tj. bez nutnosti rozvazovat pracovní poměr výpovědí, skončit takový pracovní poměr, v němž zaměstnavatel porušil svou povinnost vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu a tuto povinnost nesplnil ani v dodatečné lhůtě 15 dnů po splatnosti tohoto závazku. V případě takového nesplnění závazků zaměstnavatelem nelze totiž po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby pro zaměstnavatele nadále pracoval.

Porušení povinnosti zaměstnavatelem nastává v okamžiku, kdy nastala splatnost mzdy nebo náhrady mzdy a, současně, zaměstnavatel neuspokojil nárok na mzdu nebo náhradu mzdy ani v dodatečné lhůtě 15 dnů poté, co se mzda nebo náhrada mzdy stala splatnou. Rozhodujícím okamžikem tedy je splatnost mzdy nebo její náhrady. Splnění těchto dvou předpokladů, tj. splatnost mzdy a uplynutí patnáctidenní lhůty, jsou jedinými podmínkami pro okamžité zrušení pracovního poměru tímto způsobem. Není např. rozhodující, zda zaměstnanec vyplacení mzdy po její splatnosti urgoval, či nikoliv.

V souvislosti s tímto ustanovením je také nezbytné definovat, co je to mzda a kdy nastává její splatnost. Dle zákona § 4 odst. 2 zákona č. 1/1992 Sb., zákona o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, je mzda definována jako peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované

zaměstnanci zaměstnavatelem za práci. Svým charakterem se tedy jedná o protiplnění zaměstnavatele za plnění spočívající ve výkonu práce zaměstnancem, kdy toto protiplnění má určitou peněžitou hodnotu.

Podle ustanovení § 10 odst. 1 zákona o mzdě je mzda splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo ne některou její složku, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě sjednáno kratší než měsíční období splatnosti mzdy. Podle ustanovení § 10 odst. 2 zákona o mzdě v rámci období uvedeného v odstavci 1 určí zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem pravidelný termín výplaty mzdy, není-li již tento termín sjednán v kolektivní smlouvě. Ustanovení § 10 zákona o mzdě, týkající se splatnosti mzdy, je speciálním ustanovením k § 119 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce, ale ve své podstatě je důležitější s ohledem na skutečnost, že zákoník práce se v případě splatnosti mzdy použije jen v případě, kdy nelze použít ustanovení zákona o mzdě či ustanovení § 16 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Taková možnost nastává pouze v případě duchovních církví a náboženských společností.

V souvislosti se splatností mzdy a zejména s uplynutím 15 denní lhůty je nutno dále poznamenat, že v případě, že zaměstnavatel zaplatí mzdu po uplynutí této lhůty, zaměstnanec má nadále možnost okamžitě skončit pracovní poměr. Zaměstnanci dále zůstává možnost zvážit, zda nadále zůstane u zaměstnavatele, který proti němu výrazně porušil povinnost z pracovního poměru platit mu řádně a včas.

Obtížná situace může nastat v okamžiku, kdy zaměstnanci je vyplacena pouze část mzdy. Zákoník práce se tímto problémem nezabývá, pouze umožňuje okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnanci, kterému nebyla uhrazena mzda nebo náhrada mzdy, zákoník tedy nerozlišuje mezi mzdou a částí mzdy, náhradou mzdy a částí náhrady mzdy, zálohou na mzdu a jejím doplatkem apod. Problém spočívá v nutnosti určit, jaká výše části mzdy je dostatečná pro okamžité zrušení pracovního poměru, aby nedocházelo k situacím, že zaměstnanec se k tomuto kroku odhodlá poté, co mu nebyla vyplacena „několikakorunová“ částka. Minimální hranicí výše části mzdy by mohla být výše životního minima. Pokud je zaměstnanci vyplacena částka ve výši

životního minima určeného zvláštními předpisy, je zajištěna sociální funkce mzdy, stejně jako základní potřeby zaměstnance³⁴. Problémem však nadále zůstává, že různí zaměstnanci mají různé nároky na zajištění běžných potřeb, tudíž zůstává nutnost individuálního posouzení výše minimální mzdy v každém jednotlivém případě, což má za následek právní nejistotu stran a nejednotnost soudního výkladu.

Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru

U okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem se uplatňují stejné lhůty jako u okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, tj. měsíční subjektivní lhůta a roční objektivní lhůta.

Objektivní lhůta v délce jednoho roku běží ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl, tedy začíná běžet dnem následujícím po dni, kdy uplynulo 15 dní od předložení lékařského posudku nebo 15 dní od pravidelného termínu výplaty mzdy, pokud nebyla mzda do této doby vyplacena.

Subjektivní lhůta v délce jednoho měsíce běží ode dne, kdy se zaměstnanec o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl. O důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru se zaměstnanec dozví dnem, kdy získal vědomost o tom, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy (jejich část), ačkoliv od jejich splatnosti uplynulo 15 dnů³⁵. Pokud se tedy zaměstnanec dozví o skutečnosti, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy dříve, než uplyne patnácti denní lhůta, nemá to vliv na stanovení počátku běhu promlčecí doby, která začíná vždy běžet až po uplynutí patnácti dnů.

Co se týče okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu, že nebyl přeložen na jinou pro něho vhodnou práci do 15 dnů od předložení lékařského posudku, je počátek běhu subjektivní lhůty vázán na zjištění zaměstnance, že ani po uplynutí 15 dnů nebyl přeložen.

³⁴ Havran, R.: Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků, Právo a zaměstnání 6/2002, str. 6-7

³⁵ NS ČR, sp.zn. 21 Cdo 1275/2004

Jak je uvedeno výše, na běh lhůt nemá vliv dodatečné splnění povinnosti ze strany zaměstnavatele. V judikatuře Nejvyššího soudu je jasně stanoveno, že nesplnění povinnosti zaměstnavatelem v patnáctidenní lhůtě má za následek ztrátu důvěry ze strany zaměstnance, která ho opravňuje k okamžitému zrušení pracovního poměru, a to i v případě, že zaměstnavatel svou povinnost dodatečně splnil.

Nárok zaměstnance na náhradu mzdy

S ohledem na skutečnost, že okamžitým zrušením pracovního poměru ztrácí zaměstnanec zpravidla jediný zdroj příjmů, jedná se o změnu v jeho životě, která má za následek značné sociální dopady. Zákonodárce na to pamatoval začleněním ustanovení § 54 odst. 3 zákoníku práce, dle kterého zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu, tedy za dva měsíce. Tento nárok ale nesmí být ztotožňován s odstupným.

3.5. Zpětvzetí okamžitého zrušení pracovního poměru

Při posouzení problému, zda je možné vzít zpět, popřípadě zrušit či odvolat okamžité zrušení pracovního poměru je nutno především posoudit podstatu tohoto druhu skončení pracovního poměru.

Jedná se o jednostranný písemný právní úkon, kterým účastník projevuje svou vůli okamžitě zrušit pracovní poměr. Jeho vůle ale není projevována tím, že listinu obsahující okamžité zrušení pracovního poměru zhotoví, ale tím, že nepřistoupí k doručení této listiny druhému účastníkovi. Dokud tedy nedojde k odeslání, může účastník od tohoto záměru upustit a neprojevit vůli okamžitě zrušit pracovní poměr. V případě, že k odeslání již došlo, může účastník svou vůli odvolat tehdy, jestliže tak učiní dříve, než projev vůle je doručen druhému účastníkovi.

Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají v souladu s ustanovením § 55 zákoníku práce dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru byl doručen druhému účastníkovi. Jakýkoliv jiný časový údaj obsažený ve zrušovaném projevu (popřípadě v jiném právním úkonu), nemůže tyto

zákonné účinky měnit³⁶. Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají i tehdy, pokud okamžité zrušení pracovního poměru bylo uplatněno v rozporu se zákonem, neplatnost tohoto okamžitého zrušení totiž není absolutní. V případě neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru není pracovní poměr rozvázán jen tehdy, jestliže se druhý účastník neplatnosti tohoto právního úkonu dovolal (to může učinit pouze žalobou podanou u soudu - § 64 zákoníku práce).

Nejdůležitější skutečností hovořící proti možnosti odvolat okamžité zrušení pracovního poměru poté, co je doručeno druhému účastníkovi je skutečnost, že zákoník práce tuto možnost neobsahuje. Jak je uvedeno výše, úprava rozvázání pracovního poměru v zákoníku práce je kogentní povahy, není tedy možné se od ní odchýlit. Takový způsob změny zákonných účinků okamžitého zrušení pracovního poměru je tedy nepřipustný.

Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru není účinné ani v případě, že účastník u soudu uplatnil neplatnost tohoto rozvázání pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru může ztratit své účinky pouze v případě, že se účastníci v průběhu tohoto soudního řízení písemně dohodli, ve smyslu ustanovení § 259 zákoníku práce, o narovnání mezi nimi sporného nároku tak, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále.

Dřívější judikatura připouštěla, že organizace může od okamžitého zrušení pracovního poměru odstoupit, jestliže jí pracovník oznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala. Tento právní názor byl následně odmítnut odbornou literaturou i judikaturou Nejvyššího soudu ČR.

Dle judikatury Nejvyššího soudu druhému účastníkovi doručené okamžité zrušení pracovního poměru nemůže být účastníkem, který jej učinil, odvoláno a své účinky pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích (dle § 259 zákoníku práce) uzavřené v průběhu řízení u soudu, v níž se účastníci

³⁶ NS 2 Cdon 1155/96

dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a bude trvat i nadále.

3.6. Neplatné rozvázání pracovního poměru a jeho uplatnění u soudu

jak je uvedeno výše, zákoník práce neřeší neplatnost rozvázání pracovního poměru jako neplatnost absolutní, ale jako neplatnost relativní. I když tedy tento právní úkon trpí podstatnými vadami, nevyvolává ukončení pracovního poměru. Neplatnost nastává jen tehdy, pokud zaměstnavatel či zaměstnanec uplatnil neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu, dle § 64 zákoníku práce, a to nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Dle rozhodnutí NS ČR, sp.zn. 2 Cdon 475/96 se jedná o lhůtu prekluzivní, jejím marným uplynutím tedy zaniká právo účastníka dovolat se neplatnosti právního úkonu u soudu. Jedná se zároveň i o lhůtu hmotněprávní, účastník, který tedy uplatňuje neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu, tak musí učinit nejpozději v poslední den této lhůty. Jestliže žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru nebyla podána včas, skončil pracovní poměr podle jednostranného zrušovacího projevu, i kdyby to byl jinak právní úkon nepochybně neplatný. Platnost rozvázání pracovního poměru nemůže být potom přezkoumávána soudem, soud se danou otázkou namůže zabývat ani jako otázkou předběžnou, což platí i v žalobě na určení, že pracovní poměr trvá.

Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru nastává tehdy, jestliže nejsou splněny některé z náležitostí, které jsou zmíněny výš v textu při podrobném rozboru problematiky okamžitého zrušení pracovního poměru. Souhrnně těmito náležitostmi jsou:

- zrušovací projev musí být proveden písemně
- zrušovací projev musí obsahovat skutkové vymezení jeho důvodu tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným
- zrušovací projev musí být doručen druhému účastníku
- zrušovací projev musí být doručen druhému účastníku ve stanovené lhůtě
- pracovní poměr nesmí být rozvázán s osobou, na kterou se vztahuje zákaz okamžitého zrušení

- k okamžitému zrušení pracovního poměru musí být dán souhlas příslušného odborového orgánu (v případě, že se jedná o člena odborového orgánu)

Pokud dojde k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, tak lze použít úpravu obsaženou v ustanovení § 61-64 zákoníku práce, kde jsou upraveny nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru:

a) nároky z neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Zrušil-li zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě pracovní poměr a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával, tak:

- jeho pracovní poměr trvá i nadále bez ohledu na neplatné okamžité zrušení pracovního poměru,
- zaměstnanci vzniká nárok na náhradu mzdy 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.

Úprava obsažená v § 61 zákoníku práce se vztahuje na období, v němž jsou vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec nesouhlasí s rozvázáním pracovního poměru formou okamžitého zrušení (ustanovení § 61 se vztahuje i na výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru ve zkušební době) a tento nesouhlas vyjádří formou podání o určení neplatnosti okamžitého zrušení u soudu. V pracovně právním vztahu z toho důvodu panuje nejistota, zda pracovní poměr skončil nebo zda může pokračovat. Pokud zaměstnanec uskuteční oznámení dle § 61 odst. 1 zákoníku práce, tak mu zaměstnavatel může umožnit další výkon práce a za tuto práci mu poskytovat náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. To ale neznamená, že zaměstnavatel přistoupil na stanovisko zaměstnance o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

V tomto období se pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem i nadále řídí pracovní smlouvou. Zaměstnavatel je tedy povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a nemůže ho tedy přidělit na práci jinou. Zaměstnanec práci musí vykonávat v souladu s pracovní smlouvou a pracovněprávními předpisy. Pokud tedy projeví zaměstnavatel vůli i nadále zaměstnanci přidělovat práci, je zaměstnanec povinen práci vykonávat podle pracovní smlouvy, a to až do doby, kdy dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jiným způsobem nebo na základě rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pokud by se tedy zaměstnanec dopustil např. neomluveného zameškání práce v této době, jednalo by se o porušení pracovní kázně.

Dle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce, přesahuje-li celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, šest měsíců, může soud zaměstnavateli na jeho žádost určenou povinnost k náhradě mzdy přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy zaměstnanci vůbec nepřiznat. Soud přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Pokud rozvázal zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával, platí, pokud se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, tak pracovní poměr končí dohodou dnem, kdy měl skončit takovýmto neplatným okamžitým zrušením pracovního poměru a zaměstnanec má v tomto případě nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

b) nároky z neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Jestliže zaměstnanec neplatně skončil se zaměstnavatelem pracovní poměr okamžitým zrušením (opět lze toto ustanovení použít i pro neplatnou výpověď a neplatné okamžité zrušení ve zkušební době) a zaměstnavatel mu oznámí, že trvá na tom, aby dál konal svou práci, pracovní poměr v souladu s ustanovením § 62 zákoníku práce:

- trvá i nadále bez ohledu na neplatné okamžité zrušení pracovního poměru a
- nevyhoví-li zaměstnanec této výzvě, může zaměstnavatel na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla (§ 179 zákoníku práce)

Zaměstnavatel je však při uplatňování škody omezen. Škodu může požadovat až ode dne, kdy zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším konání práce, za dobu před uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu mu však tato náhrada přísluší nejdéle za jeden měsíc.

Ustanovení § 62 odst. 2 zákoníku práce upravuje případ, kdy zaměstnanec sice rozvázal pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby u něho dále pracoval. V tom případě platí, že pracovní poměr skončil dohodou dnem, kdy měl pracovní poměr skončit okamžitým zrušením. V tom případě nemůže zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat náhradu škody.

4. Závěr

Hlavním cílem této diplomové práce bylo popsat a zhodnotit právní úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru v České republice. Nemohlo by ho ovšem být dosaženo bez „odboček“, tj. zejména vymezení pojmu pracovního poměru, popisu dalších způsobů skončení pracovního poměru včetně pramenů právní úpravy a také stručného popisu nového zákoníku práce.

Při vymezení pojmu pracovního poměru bylo dále nezbytné zmínit úpravu pracovní činnosti v občanském zákoníku, kdy tato pracovní činnost tvoří nezanedbatelnou část vztahů v pracovní oblasti. Značnou část těchto vztahů ale tvoří i činnost neupravená občanským či pracovním zákoníkem, tj. zejména tzv. „šwarzsystem“ či „zastřený pracovněprávní vztah“, čili výkon práce pro objednatele na základě živnostenského listu, kdy živnostník je vůči zadavateli ve vztahu podřízenosti, činnost vykonává v jeho prostorách a s jeho materiálem a splňuje i další znaky pracovního poměru, ale zaměstnavatel se vyhýbá placení povinných dávek a odvodů. Živnostník v tomto případě tedy nejedná samostatně, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Vůči této praxi tvrdě vystupují zejména finanční úřady, které ho kvalifikují jako krácení daně. Zaměstnavatelé se brání tvrzením, že navyšováním odvodů a dávek dochází k situaci, kdy se práce neúměrně prodražuje a dva živnostníci jsou pro ně srovnatelným nákladem s jedním zaměstnancem v pracovním poměru. Dle mého názoru tento systém nelze jednoznačně odsoudit. Jeho negativem je krácení daní vůči státu a zejména nejasné vymezení odpovědnosti za dodržení předpisů o bezpečnosti práce. Na druhou stranu ale poukazuje na skutečnost, že je nezbytné nastavit stejný daňový režim a režim sociálních dávek pro živnostníky a zaměstnance. Je zajímavé, že v poslední době v této oblasti došlo ke změně postoje ze strany soudnictví a v několika rozhodnutích byl „šwarzsystem“ uznán za legální.

Při popisu jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru je nutné podotknout, že nynější právní úprava má za následek velké množství pracovněprávních sporů, které zahlcují české soudnictví. Důvodem je zejména zastaralost právní úpravy, která byla přijata před čtyřiceti lety v dobách komunismu a nereflexuje změny v ekonomické oblasti. Nadměrná ochrana zaměstnance před

sociálními dopady skončení pracovního poměru znamená nedostatečnou flexibilitu pracovněprávních vztahů a v praxi paradoxně znamená negativní dopad na zaměstnance, protože pro zaměstnavatele je jednodušší se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr a zneužít k tomu obecného ustanovení o hrubém porušení pracovní kázně nebo nutit zaměstnance k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, než uplatnit výpovědní důvody dle zákoníku práce. Dle mého názoru se připojuje i další důsledek této právní úpravy, a to je nedostatečná „negativní“ motivace zaměstnance, který si je vědom ochrany právní úpravou a nemá strach z případné ztráty zaměstnání. V naší společnosti je dlouhá tradice ochrany zaměstnanců před sociálními dopady při ztrátě zaměstnání, ale je nutné položit si otázku, zde ve svém důsledku nemá až příliš velký dopad na ekonomický rozvoj. Zde lze nalézt i další negativní dopad na zaměstnance, protože nedostatečný ekonomický rozvoj má dopad i na schopnost zaměstnavatelů poskytnout volná pracovní místa, tedy na zaměstnanost.

Jak je uvedeno výše, okamžité zrušení pracovního poměru zaujímá mezi ostatními způsoby skončení pracovního poměru zvláštní postavení. Jedná se o radikální zásah do vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jeho dopad je většinou nečekaný a okamžitý. Ve své historii byl tento institut často zneužíván, nejprve k cílům politickým, kdy za komunismu došlo k zavedení ustanovení o „narušení socialistického řádu“ a přes četné protesty mezinárodních organizací byl takto či obdobně formulovaný institut okamžitého zrušení pracovního poměru používán vůči politickým odpůrcům režimu až do roku 1989. V nynější době snad nehrozí opakování této situace, ale okamžité zrušení pracovního poměru je používáno v rozporu se svým účelem i nadále.

Největším problémem v nynější době je neexistence přesných definic některých pojmů, které jsou spojeny s okamžitým zrušením pracovního poměru. Jedná se zejména o pojem porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Nedostatečné vymezení tohoto pojmu má za následek nejednotný výklad ze strany zaměstnavatelů, který často vzbuzuje dojem z pokusu o jeho zneužití a s tím je spojena určitá právní nejistota obou stran pracovního poměru. Na druhou stranu je ale nezbytné podotknout, že není v silách právní úpravy taxativně vymežit všechny situace, které mohou v rozmanitých pracovněprávních vztazích vzniknout. Dle mého názoru jediným

východiskem je vytvoření jednotné soudní judikatury a její převedení do praktického života. Při tvorbě této práce jsem došel k závěru, že neexistence přesných definic má za následek vytvoření bohaté judikatury dostatečně pokrývající tento problém a řešící prakticky všechny možné situace, které mohou nastat. Tím skutečným problémem je tedy její neznalost či úmyslná snaha o její obejití.

Při řešení pokusů o zneužití institutu okamžitého zrušení pracovního poměru je nezbytné obrátit se na soud. Ačkoliv je vytvořena bohatá judikatura pro tento problém, není v současné době rozhodování soudů ideálním. Není tomu tak z důvodu nejednotnosti, naopak, jak je zmíněno výše, soudy rozhodují konstantně. Bohužel ale při nynějším stavu českého soudnictví se spory nepřípustně prodlužují a jsou pro strany sporu velmi nákladné, což má negativní dopad zejména na zaměstnance. Pracovněprávní spory by měly být řešeny rychle a s co nejmenšími náklady, čemuž nynější situace bohužel neodpovídá. Řešení této situace přesahuje možnosti této práce, ale opět nastává problém neznalosti řešení, která zavádí soudní judikatura. Jejich znalost by znamenala snížení počtu sporů a omezila by je ze značné části pouze na spory způsobené snahou o zneužití institutu okamžitého zrušení pracovního poměru.

K těmto problémům se dle mého názoru přidává i problém další, a to nedostatečný výčet důvodů k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Nynější úprava obsahuje pouze dva důvody, na jejichž základě může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, a to nevyplacení mzdy a nepřevedení zaměstnance na jinou vhodnou práci ze zdravotních důvodů. Tyto dva důvody jsou nepochybně důležité a nezbytné v právní úpravě, ale nedokážou pokrýt důvody jiné, neméně důležité. Jedná se zejména o důvod spočívající v nedostatečné péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, dále i o hrubé zacházení se zaměstnancem ze strany zaměstnavatele, urážky a jiné šikanózní jednání. V těchto případech nelze spravedlivě požadovat po zaměstnanci, aby setrval u zaměstnavatele v pracovním poměru až do uplynutí výpovědní doby. Změna právní úpravy v tomto směru by ji navíc přiblížila úpravám v evropských zemích, které tyto důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru obsahují.

Závěrem mi nezbyvá než konstatovat, že stav právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru v České republice není tragický, ale je nutné začlenit úpravy,

které by lépe odpovídaly nynější ekonomické situaci. S tím úzce souvisí nutnost aspoň částečně uvolnit úpravu týkající se ostatních způsobů skončení pracovního poměru, které by více motivovaly zaměstnavatele k přijímání více pracovníků a zaměstnance k lepším pracovním výkonům. Není možné ani zapomenout na členství České republiky v Evropské Unii a nutnosti přiblížit naši právní úpravu evropským standardům.