

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Téma: Skončení pracovního poměru
Termination of employment relationship

Konzultant: Doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.
Zpracovatel: Mgr. Alan Vitouš

V Praze dne 30.11.2011

Obsah

Úvod.....	3
1. Skončení pracovního poměru obecně.....	5
2. Právní úprava skončení pracovního poměru.....	8
2.2. Právní regulace Rady Evropy.....	10
2.3. Právní regulace Evropské unie.....	11
2.4. Mezinárodněprávní regulace.....	12
3. Způsoby skončení pracovního poměru.....	13
4. Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	20
5. Výpověď.....	27
6. Okamžité zrušení pracovního poměru.....	64
7. Režim dočasně práce neschopného pojištěnce.....	79
8. Postavení odborové organizace.....	80
9. Hromadné propouštění zaměstnanců.....	84
10. Skončení pracovního poměru na dobu určitou.....	90
11. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	94
12. Odstupné.....	100
13. Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	104
14. Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance.....	110
15. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru.....	115
16. Úvahy de lege ferenda.....	117
17. Mezinárodní aspekty.....	124
18. Komparace stávající a předchozí právní úpravy.....	127
Závěr.....	132
Literatura.....	140
Prohlášení.....	140

Úvod

Skončení pracovního poměru je jeden z nejdůležitějších institutů pracovního práva, protože se velmi úzce dotýká obou stran tohoto právního vztahu. Musí být koncipován tak, aby byly vyloučeny „divoké“ způsoby, které nejsou právem aprobovány a vedly by k pocitu právní a sociální nejistoty účastníků pracovního poměru, a současně zakotveny takové způsoby právní úpravy, při nichž jsou právem chráněny určité zájmy obou účastníků pracovního poměru.

Současně tak právní úprava skončení pracovního poměru musí umožnit zaměstnavateli, aby reagoval na potřeby svého podniku a měnil pracovní kolektiv v závislosti na ekonomických, technologických a výrobních změnách. Musí mu umožnit, aby nebyl nucen zaměstnávat zaměstnance nadbytečné, pro které nemá uplatnění, zaměstnance, kteří porušují pracovní kázeň nebo ve své práci zaostávají.

Právní úprava skončení pracovního poměru tak vytváří předpoklady pro žádoucí mobilitu pracovní síly, umožňující provádět strukturální změny v národním hospodářství. Právní úprava však musí poskytnout i zaměstnanci, který řádně plní své pracovní povinnosti, právní záruky před neodůvodněným jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Skončením pracovního poměru dochází u zaměstnance nejen ke ztrátě odměny za vykonanou práci a tím ke snížení úrovně hmotného zabezpečení jeho a jeho rodiny, ale skončení pracovního poměru má pro zaměstnance v řadě případů i nepříznivé společenské a psychologické aspekty a může znamenat ohrožení jeho sociální integrace. Ze všech těchto dotčených aspektů, dokládajících význam náležité právní regulace ukončení pracovního poměru, vyplývá, že dotčené téma si zaslouhuje zvýšenou pozornost odborníků i široké laické veřejnosti a proto jsem si jej také zvolil za předmět své rigorózní práce. Ke skončení pracovního poměru může dojít

bud' jednostranným právním úkonem jednoho z účastníků pracovní smlouvy - výpovědí, nebo úkonem učiněným oběma účastníky - dohodou, nebo na základě jiných právních skutečností. Mezi jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru je třeba rozlišovat, neboť každý má svá specifika.

Je třeba mít na zřeteli, že právní úprava skončení pracovního poměru je obsažena nejen v zákoníku práce, ale také v celé řadě nadnárodních dokumentů. Tato práce se bude zabývat i přehledem a rešerší veškeré relevantní právní úpravy, ovšem dopodrobna podrobím zkoumání jen vnitrostátní právní regulaci.

Z uvedeného záměru vyplývá také základní vědecká metoda, kterou budu při zpracovávání práce používat, bude jí metoda analytická. Zcela logicky tato práce nebude pouhou kompilací, na vhodných místech se pokusím formulovat své vlastní postoje a postřehy. Kromě metody analytické budu používat také metodu komparativní, neboť si provedeme také porovnání stávající právní úpravy a úpravy předchozí. V neposledním případě se pak budu věnovat i úvahám *de lege ferenda*. Svou práci jsem rozdělil do úvodu a do osmnácti kapitol, závěru a přehledu použitých pramenů.

V první kapitole se zabývám skončením pracovního poměru obecně, ve druhé kapitole se věnuji platné právní úpravě, upravující problematiku skončení pracovního poměru, ve třetí kapitole se zabývám jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru, v čtvrté kapitole se soustředím na dohodu o rozvázání pracovního poměru, v páté kapitole podrobně rozebírám jednostranné skončení pracovního poměru výpovědí a jednotlivé výpovědní důvody, v šesté kapitole se zaměřuji na okamžité zrušení pracovního poměru, v sedmé kapitole se věnuji problematice režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, v osmé kapitole se soustřeďuji na postavení odborové organizace a to jednak v obecné rovině a jednak účasti odborové organizace při ukončení pracovního poměru, v deváté kapitole se zabývám otázkou hromadného propouštění zaměstnanců, v desáté kapitole se věnuji skončení pracovního poměru, uzavřeného na dobu určitou, v jedenácté

kapitole jde o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, ve dvanácté kapitole problematika odstupného při skončení pracovního poměru, třináctá kapitola se zaměřuje na neplatné rozvázání pracovního poměru, čtrnáctá kapitola odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, v patnácté kapitole jde o povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, v šestnácté kapitole se věnují úvahám *de lege ferenda*, v sedmnácté kapitole se soustřeďují na mezinárodní aspekty a v poslední osmnácté kapitole se zabývám komparací právní úpravy. V závěru své práce shrnuji svá jednotlivá zjištění a úvahy, stručně hodnotím platnou právní úpravu, upravující problematiku skončení pracovního poměru a dávám v úvahu možné změny v právních předpisech. V samotném závěru práce jsou specifikovány použité prameny.

1. Skončení pracovního poměru obecně

Skončení pracovního poměru znamená zánik pracovněprávního vztahu. Účinky skončení pracovního poměru mohou nastat zásadně do budoucna, nelze tedy např. dát výpověď nebo okamžitě zrušit pracovní poměr se zpětnými účinky.

Pracovní poměr může skončit především rozvázáním, na základě právního úkonu, učiněného některým z jeho účastníků (zaměstnancem nebo zaměstnavatelem). Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou může skončit také uplynutím sjednané doby, tj. právní událostí. Ze zákona pak dochází ke skončení pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu, nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky.¹ Ze zákona pracovní poměr končí smrtí zaměstnance.

¹ Srov. § 43 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Z pracovněprávních úkonů je způsobem skončení pracovního poměru dohoda, výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době. V těchto případech se skončení neboli zánik pracovního poměru též značí jako rozvázání pracovního poměru. Výčet pracovněprávních úkonů, následkem kterých zaniká pracovní poměr, je v zákoníku práce uvedeno taxativním výčtem. Smlouva či dohoda, dle které by bylo možné rozvázat pracovní poměr jakýmikoliv jinými, i nepojmenovanými, pracovněprávními úkony, by byla pro rozpor se zákonem absolutně neplatná².

Způsob skončení pracovního poměru spočívá v události jakou je uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, ve smrti či prohlášení za mrtvého zaměstnance, smrti či prohlášení za mrtvého zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, fikci rozvázání pracovního poměru dohodou³ a u cizinců nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti též dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu anebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu ve zvláštních případech (tzv. zelená karta).⁴

„Zvláštní právní situace nastává u zaměstnanců právnické osoby, která zanikla (výmazem z obchodního nebo jiného rejstříku nebo jiným zákonem stanoveným způsobem), aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla na přejímajícího zaměstnavatele. Zákoník práce tuto událost výslovně neoznačuje za způsob skončení pracovního poměru. Na druhé straně je nepochybné, že právnická osoba není po svém

² viz § 39 občanského zákoníku

³ srov. § 69 odst. 2, § 70 odst. 2 a § 71 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴ Srov. § 48 odst. 3 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zániku způsobilá vystupovat jako zaměstnavatel a vykonávat práva nebo plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru. V zájmu právní jistoty zaměstnanců je třeba dovodit, že zánikem zaměstnavatele, který je právnickou osobou, končí také (analogickým použitím § 48 odst. 4) pracovní poměry jeho zaměstnanců, ledaže by došlo (nejpozději při zániku právnické osoby) k přechodu práv a povinností z těchto pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele. I kdyby soud později rozhodl ve smyslu obchodního zákoníku o zrušení zápisu o výmazu právnické osoby z obchodního rejstříku a o obnovení její likvidace nebo o jejím vstupu do likvidace⁵, zaniklé pracovní poměry jejich zaměstnanců již nemohou „obživnout“.⁶

Skutečnost, zda se jedná o skončení pracovního poměru jeho rozvázáním na základě příslušného právního úkonu, nebo o jeho skončení jiným z vymezených způsobů, má vliv na případné spory o skončení pracovního poměru, pokud jde o lhůtu k uplatnění návrhu u soudu, a na nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.

„Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevyklučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky“⁷.

Úprava skončení pracovního poměru vychází z potřeby zajistit zaměstnanci, který plní svědomitě své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, stabilitu zaměstnání. Zároveň mu též umožňuje, má-li zájem zaměstnání změnit (nebo vůbec ukončit), dosavadní pracovní poměr svobodně rozvázat, a to z jakýchkoliv důvodů (popř. bez uvedení důvodů). Přitom se vychází i z potřeby zaměstnavatelů a umožňuje se jim rozvázání

⁵ § 75b odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku: *Jestliže se po skončení likvidace společnosti zjistí dosud neznámý majetek nebo se objeví potřeba jiných nezbytných opatření souvisejících s likvidací, rozhodne soud na návrh státního orgánu, společníka, věřitele nebo dlužníka o obnovení likvidace společnosti a jmenuje likvidátora. Po právní moci rozhodnutí zapíše rejstříkový soud do obchodního rejstříku, že došlo k obnovení likvidace společnosti, a osobu likvidátora.*

⁶ BUKOVJAN, P. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – II. část. *Mzdy a personalistika v praxi*, 2006, č. 9, s. 24-25

⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 2 Cdon 195/97

pracovního poměru tak, aby nebyli nuceni zaměstnávat zaměstnance nadbytečné, pro něž nemají uplatnění, zaměstnance, kteří porušují pracovní kázeň nebo v práci zaostávají apod. Pracovní právo vytváří předpoklady pro společensky žádoucí mobilitu pracovních sil umožňující provádět strukturální změny v národním hospodářství. Na druhou stranu právní úprava vychází ze skutečnosti, že skončením pracovního poměru dochází u zaměstnance nejen ke ztrátě odměny za vykonanou práci, a tím ke snížení úrovně hmotného zabezpečení jeho rodiny, ale skončení pracovního poměru má pro zaměstnance v řadě případů i nepříznivé společenské a psychologické aspekty a může znamenat ohrožení jeho sociální integrace. Z tohoto důvodu právní úprava poskytuje zaměstnanci, který řádně plní své pracovní povinnosti, právní záruky před neodůvodněným jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Skončení pracovního poměru znamená na rozdíl od změny pracovního poměru zánik právního vztahu – pracovního poměru. Zánik pracovního poměru však nemusí vždy znamenat, že zanikají všechna práva a povinnosti mezi bývalými účastníky pracovního poměru. Přetrvat existenci pracovního poměru mohou zejména práva a povinnosti týkající se odměňování a náhrady škody, tedy peněžitých plnění, ale rovněž i povinnosti týkající se utajovaných skutečností, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů.⁸

2. Právní úprava skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru není pouze záležitostí právní regulace obsažené v zákoníku práce, jak by se na první pohled snad mohlo zdát, nýbrž je poměrně hojně zastoupeno také v dokumentech mezinárodního

⁸ BĚLINA, M. *Pracovní právo*, 4. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-186-4, s. 228

práva či v evropské právní úpravě (na úrovni Rady Evropy i Evropské unie).

9

⁹ Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).
Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.
Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.
Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.
Směrnice Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se oblast působnosti směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku.
Směrnice Rady 2006/109/ES ze dne 20. listopadu 2006, kterou se z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska upravuje směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.
Čl. 13 směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.
Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.
Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.
Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.
Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS).
Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).
Směrnice Rady ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (89/656/EHS).
Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).
Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.
Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.
Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.
Čl. 15 směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění).

2.1. Vnitrostátní právní úprava

V našem vnitrostátním právním řádu je právní úprava skončení pracovního poměru regulována zejména zákoníkem práce¹⁰ a to především jeho ustanoveními § 48 – 73, které tvoří obsah hlavy čtvrté části druhé tohoto právního předpisu. Hlava čtvrtá je pak dále ještě rozdělena na deset dílů:

1. Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru
2. Dohoda
3. Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody
4. Okamžité zrušení pracovního poměru
5. Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru
6. Hromadné propouštění
7. Další případy skončení pracovního poměru
8. Odstupné
9. Neplatné rozvázání pracovního poměru
10. Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa

2.2. Právní regulace Rady Evropy

Základy právní úpravy skončení pracovního poměru nalezneme v Evropské sociální chartě z roku 1961. V jejím čl. 4 odst. 4 je stanoven závazek členských států uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při skončení pracovního poměru. Z přílohy k sociální chartě pak vyplývá, že uvedené ustanovení nelze chápat tak, že by z něho vyplýval zákaz okamžitého propouštění.

Revidovaná sociální charta z roku 1996 pak pokročila ve zvýraznění ochrany zaměstnanců. Objevil se zde čl. 24 zakotvující přímo právo

¹⁰ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

pracovníků na ochranu v případech skončení zaměstnání. K zajištění uvedeného práva vzniká členským státům Rady Evropy závazek uznávat právo všech pracovníků, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez platných důvodů pro takové skončení, které souvisejí s jejich schopnostmi nebo chováním nebo jsou založeny na provozních potřebách podniku, závodu a služeb, a zároveň právo pracovníků, jejichž zaměstnání bylo skončeno bez platného důvodu, na přiměřené odškodnění nebo jinou podporu.

2.3. Právní regulace Evropské unie

V dokumentech Evropské unie byla ochrana stability zaměstnání zakotvena v Chartě základních práv Evropské unie¹¹ z roku 2000, která navazuje především na dokumenty Rady Evropy, jejímž čl. 30 je stanoveno, že každý pracovník má právo na ochranu před nespravedlivým propuštěním v souladu s právem Společenství a vnitrostátními zákony a praxí. Charta základních práv Evropské unie nebyla sice dokumentem právním, její význam však byl značný. K zásadní změně na významu Charty základních práv Evropské unie došlo uzavřením Lisabonské smlouvy, která vstoupila v platnost dnem 1. 12. 2009. Na základě článku 6. Smlouvy o Evropské unii se jako Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. 12. 2000, ve znění upraveném dne 12. 12. 2007 se Štrasburku, dostala na roveň primárního práva a stala se právně závaznou.

Dalším relevantním obecným dokumentem je Charta základních sociálních práv pracujících Společenství, v níž je zakotveno právo na zlepšování životních a pracovních podmínek, kam je zahrnuta i ochrana při tzv. kolektivní nadbytečnosti (hromadné propouštění).

V sekundárním právu Evropské unie se konkrétní úprava skončení pracovního poměru neobjevuje. Existuje pouze podrobná úprava tzv.

¹¹ Charta základních práv Evropské unie má charakter politické deklarace, je tedy právně nezávazná

hromadného propouštění, a to směrnice Rady EU č. 75/129/ECC ze dne 17. února 1975, o sblížení právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost.¹²

2.4. Mezinárodněprávní regulace

Regulace mezinárodního práva mající přímý dopad na skončení pracovního poměru je záležitostí především Mezinárodní organizace práce. Zde je upravena v úmluvách Mezinárodní organizace práce, zejména v Úmluvě č. 158, o skončení pracovního poměru a Doporučení č. 119, o skončení zaměstnání (1963) a v Doporučení č. 166 o skončení zaměstnání. Je v nich vysloveno základní pravidlo pro skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele, které stanoví, že skončení zaměstnání není možné bez platného důvodu, spočívajícího ve způsobilosti nebo chování zaměstnance či založeného na provozních požadavcích podniku, zařízení nebo služeb. Současně jsou vymezeny důvody, které nemohou být základem pro platné skončení pracovního poměru: členství v odborech nebo účast na odborových aktivitách mimo pracovní dobu, výkon funkce zástupce zaměstnanců, podání stížnosti v dobré víře nebo účast na aktivitách proti zaměstnavateli porušujícím právní předpisy, rasa, barva pleti, pohlaví, osobní status, náboženství, politické přesvědčení a národní příslušnost.

¹² GREGOROVÁ, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava, *Právník*, 2007, č. 2, s. 176
Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, A. Čížek, Plzeň 2010, s. 103

3. Způsoby skončení pracovního poměru

Pracovní poměr lze v zásadě ukončit ve smyslu § 48 několika různými způsoby: rozvázáním pracovního poměru, uplynutím doby, zvláštním způsobem skončení pracovního poměru cizince, smrtí zaměstnance a zaměstnavatele.

3.1. Rozvázání pracovního poměru

K rozvázání pracovního poměru dochází taxativně stanovenými důvody, a to rozvázání pracovního poměru dohodou zaměstnance a zaměstnavatele, výpovědí nebo okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době, a to jak zaměstnancem, tak též zaměstnavatelem.

Totožný pracovní poměr lze rozvázat i několika pracovněprávními úkony, které jak již bylo uvedeno výše, současně, nebo i postupně¹³.

Tyto postupné jednotlivé pracovněprávní úkony se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky, což znamená, že pracovní poměr končí na základě toho pracovněprávního úkonu, který je platný a jehož účinky nastaly nejdříve a učiněný pracovněprávní úkon, na základě kterého by skončil pracovní poměr později, se jako důvod rozvázání pracovního poměru neuplatní, a to i kdyby šlo o úkon platný.¹⁴

Rozvázání pracovního poměru může být učiněno s právními účinky pouze tím, kdo je jeho účastníkem (zaměstnanec nebo zaměstnavatel). Odstoupení od pracovní smlouvy má na rozdíl od obecné úpravy účinky od

¹³ Není tedy vyloučeno, aby zaměstnavatel dal zaměstnanci současně více výpovědí (z různých důvodů), nebo zaměstnavatel, který dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, s ním ve výpovědní době okamžitě zrušil pracovní poměr, nebo aby zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr poté, co mu dal zaměstnanec výpověď nebo co s ním okamžitě zrušil pracovní poměr. Problém je zde ovšem z hlediska dokazování u soudu.

¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29.11.2000, sp.zn.21 Cdo 227/2000, v souvislosti s rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.7.1997, sp.zn. 2 Cdon 195/97

daného okamžiku (*ex nunc*)¹⁵, a to okamžikem řádného doručení druhé smluvní straně. Obecné principy občanského zákoníku, se v tomto případě, s ohledem na jeho subsidiaritu, neuplatní, jelikož předmětná adjustace odstoupení od smlouvy je v zákoníku práce upravena odlišně a zcela.

Zákoník práce dovoluje odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele v době po vzniku pracovního poměru v případě, že zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel o této překážce do týdne nedozví.¹⁶ V tomto případě existuje dvojí právní výklad účinků odstoupení od smlouvy, kdy jedná doktrína formou analogie zákona (*per analogiam legis*) s výše zmíněnou celkovou úpravou speciality v zákoníku práce k účinkům odstoupení *ex nunc*, a druhá s ohledem na skutečnost, že jde o pragmatické ustanovení, kdy jinak jsou zaměstnavatelé do sedmi dnů přihlásit zaměstnance na sociálním a zdravotním pojištění a zaplatit za jeden měsíc všechny poplatky, tak zde dochází k uplatnění subsidiarity občanskoprávních předpisů a dochází k účinkům odstoupení *ex tunc*.

Není vyloučeno, aby si účastníci sjednali odlišné důvody pro odstoupení od pracovní smlouvy. Ovšem s ohledem na judikaturu Ústavního soudu¹⁷ bude „*takové ustanovení platné pouze tehdy, pokud nebude představovat nepřípustné narušení principu právní jistoty účastníků pracovního poměru*“¹⁸.

Prakticky nevyužívaným a málo známým důvodem pro ukončení pracovního poměru je zánik rozvazovací podmínky, sjednané v pracovní smlouvě¹⁹, což znamená, že splněním této podmínky pomínou právní

¹⁵ srov. § 48 odst. 2 občanského zákoníku: *Odstoupením od smlouvy se smlouva od počátku ruší, není-li právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto jinak.*

¹⁶ § 34 odst. 3 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 č. 116/2008 Sb.

¹⁸ JAKUBKA, J. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezu Ústavního soudu, *Práce a mzda*, 2008, č. 8, s. 17-18

¹⁹ srov. § 36 odst. 1 a 2 občanského zákoníku: *Vznik, změnu nebo zánik práva či povinnosti lze vázat na splnění podmínky. K podmínce nemožné, na kterou je vázán zánik práva nebo povinnosti, se nepřihlíží. Podmínka je odkládací, jestliže na jejím splnění závisí, zda právní následky úkonu nastanou. Podmínka je rozvazovací, jestliže na jejím splnění závisí, zda následky již nastalé pomínou.*

následky pracovní smlouvy a zanikne tímto okamžikem splnění této podmínky i pracovní poměr.²⁰

3.2. Uplynutí doby

Uplynutí sjednané doby je sice též rozvazovací podmínka, ovšem jde o ustanovení, které zákoník práce upravuje zcela, kdy je pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby, a to za podmínky, že ze zákona se tento pracovní poměr nestal pracovním poměrem na dobu neurčitou²¹. Rovněž pracovní poměr končí, pokud byl odvolán nebo se vzdal vedoucího místa vedoucí zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním na dobu určitou, i když k odvolání nebo vzdání se došlo dříve, než kdy měla uplynout původně stanovená doba trvání pracovního poměru²². Samozřejmě i pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, může před uplynutím sjednané doby (předčasně) skončit na základě pracovněprávního úkonu nebo zákonem stanovené události²³.

3.3. Skončení pracovního poměru cizince a fyzické osoby bez státní příslušnosti

U cizince, tj. státního občana jiného státu anebo fyzické osoby bez státní příslušnosti pracovní poměr končí též dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek

²⁰ V praxi by mohlo jít o pracovní poměr krizového managementu společnosti nebo splnění určitého pracovního úkolu, a to i jednoduchého – např. sklizeň jablek. Tento institut je ovšem prakticky zcela nevyužíván.

²¹ viz § 39 odst. 4 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů: *Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavcem 2, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavci 2, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.*

²² srov. § 73 odst. 6 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů větu první a komentář k § 73 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²³ Například smrtí zaměstnance nebo zánikem zaměstnavatele

ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky či uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu anebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu.²⁴

K tomuto je ovšem nutné dodat, že cizinci může vzniknout pracovní poměr, jen jestliže má platné povolení k pobytu na území České republiky, což se ovšem netýká občanů Evropské unie²⁵, kteří mohou do České republiky za prací dojíždět (tzv. pseudo-gastarbaitři) nebo být zaměstnanci české společnosti v cizině²⁶.

Povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu cizince mohou Policie České republiky nebo Ministerstvo vnitra zrušit ve správním řízení²⁷ z důvodů kdy cizinec byl pravomocně odsouzen za spáchání úmyslného trestného činu nebo pokud při pobytové kontrole nepředloží doklad o cestovním zdravotním pojištění či by mohl při dalším pobytu na území ohrozit veřejné zdraví tím, že trpí závažnou nemocí aj.²⁸ V tomto správním rozhodnutí se určí lhůta, v níž je cizinec povinen opustit území České republiky, a uplynutím tohoto dne končí pracovní poměr cizince²⁹.

Dalším zásahem státu do svobody uzavírání pracovního poměru je ukončení pracovního poměru na základě rozhodnutí soudu v trestním řízení, kdy je uloženo cizinci³⁰ mimo jiné trest vyhoštění z území České republiky na dobu od 1 roku do 10 let nebo na dobu neurčitou, pokud to vyžaduje bezpečnost osob nebo majetku anebo jiný obecný (veřejný) zájem³¹.

²⁴ § 48 odst. 3 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁵ Občané členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky. Stejně právní postavení mají též občané Norska, Lichtenštejnska a Islandu, patřící do EHP a dále občané Švýcarska.

²⁶ Platí zde pouze povinnost zaměstnavatele občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků. Formulář Informace o nástupu zaměstnání/o vyslání k výkonu práce a Informace o ukončení zaměstnání/o ukončení vyslání k výkonu práce.

²⁷ zákon 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

²⁸ § 46a, 46b, 46c, 46d a 77 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky

²⁹ § 48 odst. 3 písm. a) zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁰ Zde se může jednat i o občana EU nebo přidružených států EHP

³¹ srov. § 80 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Pracovní poměr v tomto případě končí dnem, kterým nabyl rozsudek, který stanovil vyhoštění právní moci.

Vyžaduje-li se podle zákona o zaměstnanosti³² nebo jiných právních předpisů o zaměstnanosti k zaměstnávání cizinců v České republice či předpisů Evropské unie³³ povolení k zaměstnání, může cizinci vzniknout pracovní poměr, jen jestliže má platné povolení k zaměstnání.

Povolení podle zákona o zaměstnanosti se vydává úřad práce nejdéle na dobu dvou let a může být opakovaně prodlouženo, ovšem vždy však nejdéle na dobu dvou let. Po uplynutí této doby, pokud nedošlo znovu k jejímu prodloužení, končí posledním dnem této doby cizincův pracovní poměr³⁴.

Rovněž za situace, kdy bylo cizinci vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území České republiky na pracovní pozici uvedenou v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli tohoto povolení, pokud tento cizinec splňuje požadované vzdělání nebo je mu uznána odborná způsobilost k výkonu povolání (činnosti)³⁵, tak je pracovní poměr též omezen na dobu vymezenou v dlouhodobém pobytu nebo skutečnosti, že mu byl ve správním řízení dlouhodobý pobyt ukončen. Tedy uplynutím nebo propadnutím doby, na niž bylo povolení vydáno, končí cizincův pracovní poměr.

3.4. Smrt zaměstnance a zaměstnavatele

³² zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

³³ Srov. Čl. 3 odst. 1 písm. c), články 14 a 39–42 Smlouvy o ES; Nařízení (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 (pozměněné nařízením č. 312/76 a 2434/92) a směrnice 2004/38/ES.

³⁴ § 48 odst. 3 písm. c) zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁵ tzv. „zelená karta“

Smrtí zaměstnance zanikají všechny občanskoprávní vztahy, tedy i pracovní poměr. Na jeho dědice, přechází jen jednotlivé peněžité pohledávky, vzniklé z pracovního poměru v rámci dědického řízení.

Peněžítá práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně.³⁶ V tomto případě ovšem zaměstnavatel uplatňuje tato práva v dědickém řízení jako věřitel.

Smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaniká pracovní poměr nebo jiný základní pracovněprávní vztah se zaměstnancem. Výjimkou je skutečnost, že práva a povinnosti z tohoto pracovněprávního vztahu přechází na pokračovatele v živnosti³⁷. Jednotlivá práva a povinnosti zemřelého zaměstnavatele³⁸ ze zaniklého pracovněprávního vztahu se zaměstnancem jsou předmětem dědění a odpovědnosti dědiců (státu) za dluhy zůstavitele a budou vypořádány v dědickém řízení.

Při prohlášení za mrtvého, ať straně zaměstnance či zaměstnavatele, fyzické osoba, o této skutečnosti rozhodne soud rozsudkem, což se děje v případě, že jejich smrt nelze prokázat předepsaným způsobem a byla-li zjištěna jinak, popřípadě jsou-li nezvěstní a lze-li se zřetelem ke všem okolnostem usoudit, že již nežijí³⁹. Pracovní poměr zaniká dnem nabytí právní moci rozsudku o prohlášení za mrtvého. Bude-li následně rozhodnutí o prohlášení za mrtvého zrušeno⁴⁰, pracovní poměr se neobnovuje.⁴¹

³⁶ § 328 odst. 2 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁷ § 13 odst. 1 zákona 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (živnostenský zákon)

³⁸ Stejně právní následky jako smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele má jejich prohlášení za mrtvého.

³⁹ Příkladem budiž exploze v Synthesii Semtín, kde několik zaměstnanců je pohřešováno, ale vzhledem na okolnosti se má za to, že jsou již po smrti.

⁴⁰ rozhodnutím vydaným podle § 199 občanského soudního řádu: (1) Zjistí-li soud, že ten, kdo byl prohlášen za mrtvého, je naživu nebo žil v den, od kterého dosud neuplynula doba přiměřená k tomu, aby nezvěstný mohl být prohlášen za mrtvého, zruší své rozhodnutí o prohlášení za mrtvého. (2) Na návrh účastníka opraví soud den, který je uveden v jeho rozhodnutí jako den smrti, zjistí-li dodatečně, že ten, kdo byl prohlášen za mrtvého, zemřel jiného dne nebo se toho dne nemohl dožít, anebo jej přežil. Soud tak může učinit i bez návrhu.

⁴¹ JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*, 4. vydání, Praha: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-573-3, s. 107

3.5. Podmínky skončení pracovního poměru z pohledu principu rovného zacházení

Princip rovného zacházení mezi muži a ženami, pokud jde o podmínky skončení pracovního poměru podle Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky⁴², která nahradila směrnici Rady z roku 1976⁴³. Původní i současná směrnice EU „*nezakazuje národní úpravu, která neukládá zaměstnavateli aplikovat vůči zaměstnancům, jejichž pracovní doba nečiní více než 10 hodin týdně či 45 hodin měsíčně, systém ochrany před nespravedlivým skončením pracovního poměru, pokud neplatí, že zaměstnavatelé, kteří nemusí aplikovat systém ochrany před skončením pracovního poměru, nezaměstnávají podstatně větší procento žen než mužů. Nicméně i v případě, že je tomu tak, taková legislativní úprava je ospravedlnitelná objektivními důvody, které se nevztahují k pohlaví zaměstnanců, a to do té míry, do níž je cílem takové úpravy zmírnit nevýhody tížící malé zaměstnavatele*“⁴⁴.

⁴² SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání

⁴³ Směrnice Rady (76/207/EHS) ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky

⁴⁴ Rozhodnutí Evropského soudního dvora, sp. zn. C-189/91, Petra Kirsammer – Hack v. Nurhan Sidal

4. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Pracovní poměr může skončit dohodou účastníků. Vzhledem k závažnosti tohoto právního úkonu je nutné, aby dohoda byla uzavřena písemně, a to pod sankcí neplatnosti. V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec, přičemž jedno vyhotovení dohody vydává zaměstnavatel zaměstnanci.

Dohoda je oboustranná vůle zaměstnance a zaměstnavatele, stvrzená na listině, kterým se rozvazuje, tedy ukončuje ke stanovenému dni pracovní poměr⁴⁵. U tohoto typu pracovního poměru není žádná lhůta, proto může být lhůta jakkoliv dlouhá, ovšem nelze rozvázat pracovní poměr zpětně, tedy antedatovat, protože nemá právní účinky; pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Neuvádí-li se o dni skončení pracovního poměru v dohodě nic jiného, platí, že sjednaným dnem rozvázání pracovního poměru je den, v němž byla dohoda uzavřena (tj. den, kterým přijetí návrhu nabylo účinnosti)⁴⁶.

„Den skončení pracovního poměru nemusí být v dohodě určen jen přímým časovým údajem (datem) nebo uvedením časového období podle dní, týdnů nebo měsíců, jehož uplynutím pracovní poměr zanikne. Může být též stanoven jinou objektivně zjistitelnou skutečností, která má v budoucnu (po uzavření dohody) nastat, např. dobou skončení výkonu určitých prací, ukončením dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, uplynutím doby mateřské nebo rodičovské dovolené; den skončení pracovního poměru musí být samozřejmě sjednán tak, aby nezávisel jen na vůli jednoho z účastníků pracovního poměru a aby nevznikly žádné pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr opravdu skončí. Sjednaným dnem skončí pracovní poměr rovněž

⁴⁵ Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným pracovněprávním úkonem, jenž směřuje ke skončení pracovního poměru

⁴⁶ srov. § 44 odst. 1 občanského zákoníku: *Smlouva je uzavřena okamžikem, kdy přijetí návrhu na uzavření smlouvy nabývá účinnosti. Mlčení nebo nečinnost samy o sobě neznamenají přijetí návrhu.*

tehdy, kdyby jím došlo ke skončení pracovního poměru v ochranné době; odsunutí dne rozvázání pracovního poměru do dne skončení ochranné doby nenastává, i kdyby byla dohoda uzavřena před počátkem ochranné doby.“⁴⁷

Dohodu o rozvázání pracovního poměru je třeba odlišovat od rozvázání pracovního poměru na základě právní fikce, která nastává, rozvázal-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak druhá strana neoznámí, že trvá na zachování pracovního poměru⁴⁸. V těchto případech tedy dochází ke skončení pracovního poměru událostí, která spočívá v netrvání na skutečnosti, aby druhý účastník pracovního poměru konal práci, i když jím učiněné rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo dohodou bylo neplatné.

Dohodě předchází návrh (oferta). *„Z předpokladů, které jsou vyžadovány pro uzavření dohody (smlouvy), je třeba ve vztahu k dohodě o rozvázání pracovního poměru zdůraznit, že ústně podaný návrh na její uzavření zaniká, nebyl-li přijat ihned, ledaže z jeho obsahu vyplývá něco jiného, a že jinak učiněný návrh na dohodu zaniká uplynutím lhůty, která v něm byla určena pro přijetí, popř. uplynutím přiměřené doby s přihlédnutím k povaze této dohody a k rychlosti prostředků, které byly použity pro zaslání návrhu*“⁴⁹.

Akceptace *„návrhu na dohodu o rozvázání pracovního poměru, který zanikl pro opožděnost, nemá za následek skončení pracovního poměru; kdyby však navrhovatel dohody bez zbytečného odkladu vyrozuměl (ústně nebo odesláním zprávy) akceptanta (druhého účastníka pracovního poměru), že považuje přijetí svého návrhu za včasné, přijetí návrhu je účinné a dohoda o rozvázání pracovního poměru byla uzavřena*“⁵⁰.

„Učinil-li zaměstnavatel návrh na dohodu o rozvázání pracovního poměru nebo přijetí tohoto návrhu anebo vyrozumění o tom, že považuje opožděné přijetí svého návrhu za včasné, písemně, musí tyto listiny doručit

⁴⁷ viz § 53 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁸ Viz § 69 odst. 2, § 70 odst. 2 a § 71 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁹ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 192

⁵⁰ BERNARD, F. *Vznik, změny a skončení pracovního poměru*, 1. vydání, Praha: Práce, 1979, ISBN neuvedeno, s. 172

zaměstnanci do vlastních rukou, neboť se týkají skončení pracovního poměru. Písemnosti zaměstnance týkající se uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se doručují zaměstnavateli podle § 337 zákoníku práce“.⁵¹

Nebude-li druhý účastník pracovního poměru akceptovat návrh druhé strany, tak ke skončení pracovního poměru dohodou nedojde.

Zaměstnanec uzavírá dohodu o rozvázání pracovního poměru osobně nebo v zastoupení⁵². Pokud byl zaměstnanec zbaven nebo omezen ve

⁵¹ (1) Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.

(2) Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána elektronickým podpisem zaměstnance založeným na kvalifikovaném systémovém certifikátu.

(3) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal.

(4) Písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu nebo označení elektronickou značkou založenou na kvalifikovaném systémovém certifikátu.

(5) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem.

⁵² § 12 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů: Zastoupení v pracovněprávních vztazích se řídí § 22, 23, 24, 31, 32, 33, 33a a 33b občanského zákoníku.

"§ 22 občanského zákoníku

(1) Zástupcem je ten, kdo je oprávněn jednat za jiného jeho jménem. Ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému.

(2) Zastupovat jiného nemůže ten, kdo sám není způsobilý k právnímu úkonu, o který jde, ani ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného."

"§ 23 občanského zákoníku

Zastoupení vzniká na základě zákona nebo rozhodnutí státního orgánu (zákonné zastoupení) anebo na základě dohody o plné moci."

"§ 24 občanského zákoníku

Zástupce musí jednat osobně; dalšího zástupce si může ustanovit, jen jestliže je to právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto. I z právních úkonů dalšího zástupce vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému."

"§ 31 občanského zákoníku

(1) Při právním úkonu je možné dát se zastoupit fyzickou nebo právnickou osobou. Zmocnitel udělí za tímto účelem plnou moc zmocněnci, v níž musí být uveden rozsah zmocněncova oprávnění.

(2) Při plné moci udělené právnické osobě vzniká právo jednat za zmocnitele statutárním orgánem této osoby nebo osobě, které tento orgán udělí plnou moc.

(3) Plnou moc lze udělit i několika zmocněncům společně. Není-li v plné moci udělené několika zmocněncům určeno jinak, musí jednat všichni společně.

(4) Je-li třeba, aby právní úkon byl učiněn v písemné formě, musí být plná moc udělena písemně. Písemně musí být plná moc udělena i tehdy, netýká-li se jen určitého právního úkonu."

"§ 32 občanského zákoníku

(1) Nevyplývá-li z právního úkonu, že někdo jedná za někoho jiného, platí, že jedná vlastním jménem.

(2) Jedná-li zmocněnec jménem zmocnitele v mezích oprávnění zastupovat, vzniknou tím práva a povinnosti přímo zmocniteli. Pokyny dané zmocněnci, které nevyplývají z plné moci, nemají vliv na právní účinky jednání, ledaže by byly známé osobám, vůči kterým zmocněnec jednal.

(3) Je-li zmocnitel v dobré víře anebo věděl-li nebo musel vědět o určité okolnosti, přihlíží se k tomu i u zmocněnce, ledaže jde o okolnosti, o kterých se zmocněnec dozvěděl před udělením plné moci. Zmocnitel, který není v dobré víře, nemůže se dovolávat dobré víry zmocněnce."

"§ 33 občanského zákoníku

způsobilosti k právním úkonům, uzavírá za něj pracovní smlouvu a všechny dohody soudem ustanovený opatrovník, případně zvláštní opatrovník⁵³. Jelikož nejde o běžnou záležitost, vyžaduje tento úkon opatrovníka schválení soudu.

Důvody, pro které byl pracovní poměr rozvázán, tvoří součást dohody pouze, pokud to požaduje zaměstnanec. Zaměstnavatel nemůže bez tohoto vzneseného požadavku důvody rozvázání pracovního poměru uvést.

Nemá-li zaměstnanec zájem, aby v dohodě bylo uvedeno, proč došlo k rozvázání pracovního poměru, důvody rozvázání pracovního poměru se v dohodě neuvedou.

Na druhou stranu zákoník práce předpokládá, že „v dohodě budou uvedeny důvody, pro které byl pracovní poměr účastníků opravdu rozvázán. Účastníci dohody nebo alespoň jeden z nich však mohou mít z různých důvodů v konkrétním případě zájem, aby místo skutečného důvodu rozvázání

(1) Překročil-li zmocněnec své oprávnění vyplývající z plné moci, je zmocnitel vázán jen pokud toto překročení schválil. Neoznámí-li však zmocnitel osobě, se kterou zmocněnec jednal, svůj nesouhlas bez zbytečného odkladu po tom, co se o překročení oprávnění dozvěděl, platí, že překročení schválil.

(2) Překročil-li zmocněnec při jednání své oprávnění jednat za zmocnitele nebo jedná-li někdo za jiného bez plné moci, je z tohoto jednání zavázán sám, ledaže ten, za koho bylo jednáno, právní úkon dodatečně bez zbytečného odkladu schválí. Neschválí-li zmocnitel překročení plné moci nebo jednání bez plné moci, může osoba, se kterou bylo jednáno, na zmocněnce požadovat buď splnění závazku nebo náhradu škody způsobené jeho jednáním.

(3) Ustanovení odstavce 2 neplatí, jestliže osoba, se kterou bylo jednáno, o nedostatku plné moci věděla."

"§ 33a občanského zákoníku

(1) Zmocněnec je oprávněn udělit plnou moc jiné osobě, aby místo něho jednala za zmocnitele

a) je-li výslovně oprávněn podle plné moci udělit plnou moc jiné osobě,

b) je-li zmocněncem právnická osoba.

(2) Z právních úkonů dalšího zmocněnce je zavázán přímo zmocnitel."

"§ 33b občanského zákoníku

(1) Plná moc zanikne

a) provedením úkonu, na který byla omezena,

b) je-li odvolána zmocnitelem,

c) je-li vypovězena zmocněncem,

d) zemře-li zmocněnec.

(2) Plná moc zaniká smrtí zmocnitele, nevyplývá-li z jejího obsahu něco jiného, pokud zvláštní zákon 2d) nestanoví jinak. Zanikem právnické osoby, jež je zmocněncem nebo zmocnitelem, zaniká plná moc jen tehdy, nepřecházejí-li její práva a závazky na jinou osobu.

(3) Zmocnitel se nemůže platně vzdát práva plnou moc kdykoliv odvolat.

(4) Dokud odvolání plné moci není zmocněnci známé, mají jeho právní úkony účinky, jako kdyby plná moc ještě trvala. Tohoto ustanovení se však nemůže dovolávat ten, kdo o odvolání plné moci věděl nebo musel vědět.

(5) Oznámil-li zmocnitel jiné osobě, že udělil plnou moc zmocněnci na určité úkony, může se vůči ní dovolávat odvolání plné moci, jen oznámil-li jí toto odvolání před jednáním zmocněnce nebo když tato osoba v době jednání zmocněnce o tomto odvolání věděla.

(6) Zemře-li zmocnitel nebo vypověli-li zmocněnec plnou moc, je zmocněnec povinen učinit ještě vše, co nesnese odkladu, aby zmocnitel nebo jeho právní nástupce neutrpěl újmu na svých právech. Úkony takto učiněné mají stejné právní účinky, jako kdyby zastoupení ještě trvalo, pokud neodporují tomu, co zařídil zmocnitel nebo jeho právní nástupci.

⁵³ Jak vyplývá ze subsidiárního použití § 27 odst. 2 a § 29 občanského zákoníku

pracovního poměru byl v dohodě vyjádřen jiný, např. takový, s nímž zákon spojuje (nebo naopak nespojuje) právo na odstupné“⁵⁴.

Kdyby v dohodě uvedené „důvody neodpovídaly tomu, proč účastníci přistoupili ke skončení pracovního poměru dohodou (jaká byla skutečná pohnutka k dohodě), nezakládá to ani neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru, ani neplatnost v dohodě obsaženého údaje o jeho důvodech. Uvedené má za následek pouze to, že při posuzování těch práv a povinností účastníků, pro něž je (může být) právně významný důvod rozvázání pracovního poměru, je třeba vycházet pouze z důvodů, které byly skutečnou příčinou skončení pracovního poměru, a nepřihlížet k tomu, co o důvodech rozvázání pracovního poměru bylo podle ujednání účastníků nebo na žádost zaměstnance nepravdivě uvedeno v dohodě“⁵⁵.

Podle judikatury Nejvyššího soudu ČR se „nejedná o bezprávnou vyhrůžku a nelze ani považovat za zneužití výkonu práva na újmu zaměstnance (§ 7 odst. 2 zák. práce) okolnost, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou (ofertu) odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody (v daném případě požívání alkoholu v pracovní době), pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě; sdělením své pohnutky, která jej vede ke skončení pracovního poměru se zaměstnancem, totiž hrozí tím, co je za účelem skončení pracovního poměru oprávněn podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce učinit. Při porovnání obou možností skončení pracovního poměru nabízených žalobci přitom ani nelze úspěšně dovozovat, že žalobce jednal v důsledku tísně ke svému neprospěchu, jestliže se rozhodl předejít jednostrannému skončení pracovního poměru okamžitým zrušením a zvolil si možnost skončit pracovní poměr dohodou, tedy způsobem pro něj výhodnějším“⁵⁶, tedy o bezprávnou výhrůžku se jedná pouze tehdy, jestliže osoba vykonávající psychický nátlak hrozí něčím, co není oprávněna učinit,

⁵⁴ srov. § 67 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁵ k tomu Rozsudek Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 44/95

⁵⁶ ROZSUDEK Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001 - Bezprávná vyhrůžka

nebo tím, co by sice byla oprávněna učinit, ale prostřednictvím výhrůžky si vynucuje něco, k čemu být použita nesmí⁵⁷.

Zákoník práce vyžaduje, aby dohoda o rozvázání pracovního poměru byla pod sankcí neplatnosti uzavřena písemně. Projevy obou účastníků nemusí být na téže listině a samozřejmě písemná forma dohody je splněna i tehdy, byla-li písemně učiněna oferta a akceptace⁵⁸.

Povinnost vydat zaměstnanci jedno písemné vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru má zaměstnavatel pouze tehdy, je-li dohoda učiněna na téže listině, kterou vyhotovil zaměstnavatel. Tato povinnost se neuplatní⁵⁹, vyhotovil-li listinu zaměstnanec nebo došlo-li k dohodě na základě návrhu a jeho přijetí, učiněných samostatně na různých listinách, samozřejmě s výjimkou že by listiny o dohodě nemohli mít oba její účastníci. Nesplnění povinnosti vydat zaměstnanci jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru není pod sankcí její neplatnosti⁶⁰.

Jak bylo již výše uvedeno, tak nedodržením písemné formy dohody je spojena její neplatnost.⁶¹ Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru se řídí zákoníkem práce⁶². Z těchto důvodů je ústně uzavřená nebo konkludentní dohoda o rozvázání pracovního poměru neplatná pouze tehdy,

⁵⁷ tamtéž

⁵⁸ srov. § 40 občanského zákoníku:

(1) *Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda účastníků, je neplatný.*

(2) *Písemně uzavřená dohoda může být změněna nebo zrušena pouze písemně.*

(3) *Písemný právní úkon je platný, je-li podepsán jednající osobou; činí-li právní úkon více osob, nemusí být jejich podpisy na téže listině, ledaže právní předpis stanoví jinak. Podpis může být nahrazen mechanickými prostředky v případech, kdy je to obvyklé. Je-li právní úkon učiněn elektronickými prostředky, může být podepsán elektronicky podle zvláštních předpisů.*

(4) *Písemná forma je zachována, je-li právní úkon učiněn telegraficky, dálnopisem nebo elektronickými prostředky, jež umožňují zachycení obsahu právního úkonu a určení osoby, která právní úkon učinila.*

(5) *K písemným právním úkonům těch, kteří nemohou číst a psát, je třeba úředního zápisu. Úřední zápis se nevyžaduje, má-li ten, kdo nemůže číst nebo psát, schopnost seznámit se s obsahem právního úkonu s pomocí přístrojů nebo speciálních pomůcek nebo prostřednictvím jiné osoby, kterou si zvolí, a je schopný vlastnoručně listinu podepsat.*

⁵⁹ § 49 odst. 3 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁰ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 194

⁶¹ Viz § 21 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů:

(1) *Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon. Právní úkon je neplatný pro nedostatek formy také tehdy, vyžaduje-li to dohoda účastníků. Ustanovení věty druhé není možné použít v případě pracovní smlouvy.*

(2) *Pro uzavření smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí. Projevy účastníků nemusí být na téže listině, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.*

⁶² Viz § 20 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků.

jestliže se neplatnosti dovolal ten z účastníků dohody, který ji nezpůsobil výlučně sám.⁶³ Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru musí být určena pravomocným rozhodnutím soudu.

⁶³ § 18 odst. 2 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

5. Výpověď

Výpověď je jednostranným právním úkonem, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Upravena je speciálně od občanského zákoníku v zákoníku práce⁶⁴. Jedná se o projev vůle jedné strany (zaměstnance nebo zaměstnavatele), směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli strany druhé, resp. často přímo proti vůli druhé strany.

Projev vůle druhé strany je ovšem při výpovědi (na rozdíl od dohody) právně irelevantní, neboť se jedná o jednostranný právní úkon. Charakteristická pro výpověď je skutečnost, že pracovní poměr na základě tohoto právního úkonu končí až uplynutím zákonem stanovené výpovědní doby.

Výpověď musí být dána písemně, jinak je neplatná. Vyplývá to z požadavku právní jistoty účastníků pracovního poměru v okamžiku, kdy dochází ke střetu jejich zájmů, pokud jde o další pokračování pracovního poměru (navíc platnost výpovědi dané ústní formou by byla obtížně soudně přezkoumatelná). Podmínkou platnosti výpovědi je také její doručení druhému účastníku.

Účinky výpovědi nastávají až jejím doručením. Okamžik doručení výpovědi má důležitý význam i z hlediska počátku běhu výpovědní doby, a tím též z hlediska dne skončení pracovního poměru. Zaměstnanec doručuje výpověď zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele.⁶⁵ Výpověď musí být zaměstnanci vždy doručena do vlastních rukou.

⁶⁴ § 50 a násl. Zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁵ Doručování písemností určených zaměstnavateli zaměstnancem upravuje § 337 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Doručování písemností zaměstnavatele zaměstnancům, tzn. i doručování výpovědi upravují naproti tomu § 334–336.

„Výpověď se v praxi doručuje zaměstnanci nejčastěji osobně přímo na pracovišti, popřípadě v jeho bytě nebo kdekoliv bude doručení zajištěno, anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, není-li to možné, může zaměstnavatel doručit písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb“⁶⁶.

Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem. Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním je třeba provést písemně. S nedostatkem písemné formy však není spojena neplatnost.⁶⁷

Výpověď je třeba důsledně odlišovat od dalších jednostranných úkonů, jako je okamžité zrušení pracovního poměru⁶⁸ a zrušení pracovního poměru ve zkušební době⁶⁹. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je odvozeno od sjednání zkušební doby a spočívá ve skončení pracovního poměru ke dni, který byl ve zrušení označen, popř. ke dni jeho doručení druhému účastníku pracovního poměru⁷⁰, protože má být doručeno zpravidla⁷¹ alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

Pokud vzniknou pochybnosti, jakým způsobem rozvázání pracovního poměru zaměstnanec nebo zaměstnavatel svým jednostranným pracovněprávním úkonem učinili, je třeba přistoupit k interpretaci projevu vůle strany⁷². Pokud se nepodaří tyto nedostatky v jeho určitosti nebo srozumitelnosti odstranit ani interpretací práva⁷³ vycházející z projevu vůle, jde o neplatný pracovněprávní úkon, kdy jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá. Neplatnosti se nemůže dovolat ten,

⁶⁶ BĚLINA, M. *Pracovní právo*, 4. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-186-4, s. 231-232

⁶⁷ § 50 odst. 5 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁸ § 55 až § 61 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁹ § 66 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁰ srov. § 66 odst. 2 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷¹ Význam slova zpravidla v jazykovém kontextu zde umožňuje též i dřívější zrušení pracovního poměru než s „výpovědní“ dobou tří dnů, a může být praktikováno i ihned, k čemuž v praxi obvykle dochází.

⁷² § 35 odst. 2 občanského zákoníku: *Právní úkony vyjádřené slovy je třeba vykládat nejenom podle jejich jazykového vyjádření, ale zejména též podle vůle toho, kdo právní úkon učinil, není-li tato vůle v rozporu s jazykovým projevem.*

⁷³ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 308 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-233-2., str. 139 a násled.

kdo ji sám způsobil a totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků⁷⁴.

Výpovědi lze rozvázat nejen pracovní poměr, ale také dohoda o pracovní činnosti nebo rovněž, bylo-li to stranami sjednáno, také dohoda o provedení práce.⁷⁵

Jak bylo výše uvedeno, tak rozvázat pracovní poměr formou výpovědi jsou oprávněni jak zaměstnavatel i zaměstnanec, rozvázán může být pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou i na dobu určitou a pokud byla podána výpověď z pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, je přirozeně důvodem skončení pracovního poměru, pouze pokud doba trvání pracovního poměru na dobu určitou neuplyne dříve než výpovědní doba z podané výpovědi.

Zaměstnavatel je výpovědi více omezen než zaměstnanec, protože může učinit výpověď pouze z taxativně vymezených důvodů. Naproti tomu zaměstnanec může učinit výpověď kdokoliv a z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu.

5.1. Formální náležitosti výpovědi

Splnění formálních náležitostí výpovědi patří mezi obligatorní, ba přímo nezastupitelné podmínky, protože jde o jednostranný právní úkon, tedy se k její platnosti nevyžaduje souhlas ani stanovisko či vyjádření druhé strany. V praxi je tedy zbytečné na výpověď odpovídat nebo zasílat jiné vyjádření.

Fyzická osoba, která je zaměstnavatelem, tak podává výpověď osobně, případně prostřednictvím svého zástupce k zastoupení v pracovněprávních vztazích⁷⁶. Byla-li fyzická osoba, která je

⁷⁴ § 20 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁵ GREGOROVÁ, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava, *Právník*, 2007, č. 2, s. 173

⁷⁶ Viz též § 12 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zaměstnavatelem zbavena nebo omezena ve způsobilosti k právním úkonům, podává za něj výpověď soudem ustanovený opatrovník, popř. zvláštní opatrovník⁷⁷. Za zaměstnavatele, který je právnickou osobou, podávají výpověď ti, kdo za právnickou osobu činí její právní úkony nebo jsou k tomuto právnickou osobou zmocnění⁷⁸.

Podstatnou nejenom formální náležitostí, ale též i náležitostí faktickou u výpovědi podané zaměstnavatelem je vymezení obligatorně stanoveného výpovědního důvodu. Jak bylo již výše uvedeno, tak zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Proto, je-li z jeho projevu vůle nepochybné alespoň skutečnost, že tímto projevem vůle sleduje zaměstnanec výpověď a nikoliv okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, tak se jedná o rozvázání pracovního poměru s určenou výpovědní dobou.

Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně dva kalendářní měsíce⁷⁹. Délka výpovědní doby nemusí být ve výpovědi výslovně uvedena, ale je nutné, aby byla upravena již dříve v pracovní smlouvě nebo kolektivní smlouvě anebo vnitřním předpisu zaměstnavatele. V případě, že ve výpovědi je uvedena výpovědní doba nesprávně, není to důvodem neplatnosti výpovědi a pracovní poměr vždy skončí uplynutím výpovědní doby předem určené.

Zaměstnavatel je povinen podání každé výpovědi z pracovního poměru předem projednat s odborovou organizací, jíž je dotčený zaměstnanec členem, popřípadě, není-li odborově organizován, s odborovou organizací s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčil-li zaměstnanec jinak. Poruší-li zaměstnavatel

⁷⁷ Srov zákon 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁸ § 21 a 21a o.s.ř.

⁷⁹ § 51 odst.1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

tuto povinnost, způsobuje to podle novely od roku 2011 na rozdíl od předchozí úpravy neplatnost výpovědi.⁸⁰

Výpovědní důvody jsou zákoníku práce pro zaměstnavatele stanoveny kogentně⁸¹. To znamená, že nelze dát zaměstnanci výpověď z žádného jiného důvodu.

Ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část anebo 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, jde o výpovědní důvody, které spočívají v organizačních, ekonomických, technologických či technických okolnostech souvisejících s provozem zaměstnavatele. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nemůže být proto výpovědním důvodem v případech, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťují v rámci místa nebo míst, které byly se zaměstnancem sjednány jako místo výkonu práce.⁸²

Důvody, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice či pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, tedy spočívají v zdravotním stavu či zdravotní způsobilosti zaměstnance, pro něž nemůže

⁸⁰ srov. větu druhou § 19 písm. g) zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸¹ Viz § 52 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸² § 52 písm. a) až c) zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

dále vykonávat dosavadní práci. Přičemž tento výpovědní důvod je spojen s právem na výplatu odstupného⁸³.

Pokud nesplňuje 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, je možné 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, anebo jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi⁸⁴, tak jde o důvody, které spočívají v osobě zaměstnance (nesplňování předpokladů či požadavků), popřípadě v jeho jednání či opomenutí (porušování povinností).

Novelou zákoníku práce od 1. 1. 2012 je uveden další důvod výpovědi, pokud zaměstnanec poruší zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance⁸⁵ stanovenou spočívající v tom, že zaměstnanci jsou v době prvních 21 kalendářních dnů⁸⁶ trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti

⁸³ § 68 odst. 2 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁴ § 52 písm. f) zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁵ § 301a zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁶ Do 31.12.2013 platí 21 dnů, jinak bude platit zkrácení této doby na 14 dnů.

v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění⁸⁷.

„Kdyby zaměstnavatel přistoupil k podání výpovědi z jiného důvodu, jde bez dalšího o důvod neplatnosti tohoto pracovněprávního úkonu. K tomu, aby bylo zajištěno, že zaměstnancův pracovní poměr bude výpovědí zaměstnavatele opravdu skončen jen z důvodů výslovně uvedených v § 52, je v první řadě zapotřebí, aby výpovědní důvod byl ve výpovědi náležitě vymezen; jedině vylíčení výpovědního důvodu totiž umožní, aby bylo možné uzavřít, zda zaměstnavatelův důvod k výpovědi je vskutku také důvodem výslovně uvedeným v § 52. Vylíčení výpovědního důvodu spočívá v jeho vymezení po skutkové stránce, a to v takové podobě, aby bylo jednak zřejmé, v čem výpovědní důvod vůbec spočívá (na jakých skutkových okolnostech se zakládá), a aby ho jednak bylo možné odlišit od jiných skutečností, na nichž by mohl (obecně vzato) spočívat stejný nebo jiný důvod výpovědi vypočtený ve výpovědi dané zaměstnavatelem.“⁸⁸

Důvod užitý ve výpovědi podané zaměstnavatelem důvod nelze dodatečně měnit, což znamená, že poté, co nastaly právní účinky výpovědi tj. po jejím řádném doručení zaměstnanci, není možné, pod sankcí neplatnosti takového úkonu, aby zaměstnavatel sdělil zaměstnanci, že výpovědní důvod spadá v jiných skutečnostech, než které vylíčil ve výpovědi, a ani jinak uplatňovat za důvod výpovědi něco jiného.⁸⁹

Podle judikatury Nejvyššího soudu „při výkladu projevu vůle není významná samotná existence skutečností, které by jinak mohly být způsobilým důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí (pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat neprojevenou vůli), ale jen zjištění takových objektivních okolností existujících v době doručení výpovědi z pracovního poměru (neplatnost výpovědi z pracovního poměru je třeba posuzovat podle stavu existujícího v době jejího doručení), za kterých byl

⁸⁷ § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., ve znění zákona č. 305/2008 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁸ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 197-198

⁸⁹ ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě skončení pracovního poměru, *Právo a zaměstnání*, 1996, č 6, s.15-16

projev vůle učiněn a z nichž lze na obsah vůle písemným projevem vyjádřené objektivně usuzovat“⁹⁰. Tentýž soud předtím zcela jasně stanovil, že „důvod výpovědi z pracovního poměru musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v ustanovení § 52 zák. práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání zaměstnance je spatřován“⁹¹.

Podání výpovědi nelze s ohledem na její právní následky vázat na splnění odkládací nebo rozvazovací podmínky, tedy, i pokud by ve výpovědi byla jakoukoliv smluvní stranou pracovní smlouvy vyjádřena podmínka, platí, že výpověď je dána platně a nepodmíněně.

„Výpovědní důvod musí být ve výpovědi uveden tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Omezení výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele je v souladu s uznávanou dohodou Mezinárodní organizace práce č. 158, o ukončení zaměstnání (i když Českou republikou nebyla ratifikována). Konkretizace výpovědního důvodu bude samozřejmě různá podle charakteru výpovědního důvodu. Stačí stručné vylíčení skutečností zakládajících zákonný výpovědní důvod. Tomuto zdůvodnění je třeba věnovat zvláštní pozornost, a to zejména v případech, kdy zákon v jednom ustanovení obsahuje více výpovědních důvodů.“⁹²

5.1.1. Zpětvzetí výpovědi

Jak zpětvzetí výpovědi, tak souhlas s jejím zpětvzetím musí mít písemnou formu. Výpověď z pracovního poměru může zpětvzata pouze v době, pokud dojde její odvolání druhému účastníku pracovního poměru nejpozději současně s výpovědí. Výpověď, která však byla druhému účastníku již doručena, má konstitutivní charakter jednostranného

⁹⁰ ROZSUDEK Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2011 sp. zn. 21 Cdo 619/2010 - Neplatnost právního úkonu. Výpověď z pracovního poměru

⁹¹ USNESENÍ Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 2010 sp. zn. 21 Cdo 4288/2009 - Výpověď z pracovního poměru

⁹² JAKUBKA, J., JINDRÁK, M. Komentář k zákoníku práce, § 44, Skončení pracovního poměru, publikováno v databázi ASPI, ID: LIT18202CZ

nevratného úkonu. Může být následně odvolána pouze se souhlasem obou smluvních stran. *„K odvolání výpovědi může dojít až do uplynutí výpovědní doby. Byla-li podána u soudu žaloba o určení neplatnosti, může být výpověď odvolána až do vyhlášení (vydání) rozhodnutí soudu prvního stupně, popř. odvolacího soudu, kterým bylo řízení o žalobě pravomocně skončeno.“*⁹³

*„Vyslovil-li druhý účastník do uplynutí výpovědní doby, popřípadě do vyhlášení rozsudku soudu prvního stupně nebo odvolacího soudu, souhlas s odvoláním výpovědi, výpověď tím pozbývá všechny své právní účinky od počátku (ex tunc) a v právních vztazích mezi účastníky platí stejný stav, jako kdyby k výpovědi z pracovního poměru nikdy nedošlo. Povinnost nahradit druhému účastníku škodu, byly-li splněny předpoklady odpovědnosti zaměstnance podle § 250 nebo předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele podle § 265 odst. 2, tím samozřejmě není dotčena.“*⁹⁴

*„V případě, že druhý účastník s odvoláním výpovědi nesouhlasí, zůstávají její právní účinky navzdory jejímu odvolání zachovány. Zákoník práce zde ponechává na druhém účastníku pracovního poměru, aby sám zvážil, zda má zájem na dalším trvání pracovního poměru účastníků; zaměstnanec přitom může např. uvážit své osobní poměry a možnost zaměstnání u jiného zaměstnavatele. Odmítne-li udělit k odvolání výpovědi souhlas a jde-li o platnou výpověď, pracovní poměr účastníků skončí uplynutím výpovědní doby.“*⁹⁵

5.2. Výpovědní doba

⁹³ KRÁLÍK, M. K možnosti odvolání právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru, *Právo a zaměstnání*, 1998, č. 5, s. 2-3

⁹⁴ tamtéž.

⁹⁵ tamtéž.
Bělina, M. a kol. *Zákoník práce, komentář*, 2. Vydání, str. 199

Pro výpověď je typické, že takto ukončovaný právní vztah nezaniká okamžikem vlastního doručení výpovědi druhé straně, ale teprve uplynutím výpovědní doby, tj. určitého času. *Výpověď jakožto jednostranný zásah do pracovního poměru může citelně zasáhnout do důležitých zájmů druhého účastníka. Skončení pracovního poměru spojené s uplynutím výpovědní doby účastníkům poskytuje časový prostor k tomu, aby své poměry přizpůsobili změněné právní situaci a aby mohli s dostatečným předstihem své záležitosti obstarat prostřednictvím nových právních vztahů.*⁹⁶

Výpovědní doba činí dva měsíce, je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele, není-li sjednána mezi účastníky pracovního poměru výpovědní doba delší. Evropský výbor pro sociální práva⁹⁷ vychází ve své aplikační praxi z předpokladu, že podle čl. 4 odst. 4 Evropské sociální charty⁹⁸ je pro zaměstnance s více než patnácti roky praxe vzhledem k Chartě nepřiměřená dvouměsíční výpovědní doba. V souladu s článkem 4 odst. 4 Evropské sociální charty se navrhuje umožnit, aby byla na základě jednotlivé smlouvy výpovědní doba prodloužena. Výpovědní doba počíná až prvním dnem měsíce následujícího po doručení.

„Delší výpovědní doba než dva měsíce může být stanovena v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu nebo v pracovní či jiné smlouvě (dohodě) zaměstnavatele a zaměstnance.⁹⁹ Určení delší výpovědní doby než dva měsíce v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu se nutně nemusí dotýkat všech zaměstnanců stejného zaměstnavatele. Budou-li k tomu věcné důvody, mohou být stanoveny různě dlouhé výpovědní doby pro různé skupiny zaměstnanců s přihlédnutím k jejich věku¹⁰⁰, době trvání pracovního poměru, povaze vykonávané práce apod. Současně je třeba dbát na

⁹⁶ KRÁLÍK, M. K možnosti odvolání právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru, *Právo a zaměstnání*, 1998, č. 5, s. 4

⁹⁷ Kontrolní orgán sledující aplikaci Evropské sociální charty

⁹⁸ SDĚLENÍ Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě 14/2000 Sb.m.s. ve znění sdělení č. 56/2010 Sb.m.s.

⁹⁹ srov. § 4b zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁰ Zde ovšem je nutné dbát dalších právních předpisů, aby se nejednalo o diskriminaci z důvodu povolání, věku, pohlaví apod.

*přiměřenost délky výpovědní doby, neboť musí jednak plnit funkci ochrany zaměstnanců při ztrátě zaměstnání, jednak zajišťovat potřebnou flexibilitu pracovního zapojení zaměstnanců. Nejvýše přípustná délka výpovědní doby nebyla výslovně stanovena. Výpovědní doba však nesmí být stanovena (sjednána) nepřiměřeně dlouhá, tedy že by ve svých důsledcích vedla k takovému trvání pracovního poměru, které by bylo v rozporu s dobrými mravy a neodpovídalo by oprávněným zájmům účastníků pracovního poměru*¹⁰¹.

Počítání času ve výpovědní době se řídí zvláštním ustanovením zákoníku práce,¹⁰² proto zde platí derogační pravidlo v rámci právního předpisu a obecná úprava¹⁰³ se neuplatní, resp. se uplatní pouze podpůrně v rámci své subsidiarity.

Výpovědní doba podle této zvláštní úpravy začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž byla druhému účastníku řádně doručena výpověď, ovšem pokud byla dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává, a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.¹⁰⁴

Rovněž může dojít ke specifickému stavění lhůty v případě, pokud dostali zaměstnanec výpověď z důvodu, pro který mu může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, a jde o zaměstnankyně před nástupem mateřské dovolené nebo zaměstnance před nástupem rodičovské dovolené. Uplyne-li poslední den příslušného kalendářního měsíce v době mateřské či

¹⁰¹ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 203-204

¹⁰² § 51 odst. 2 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰³ § 122 občanského zákoníku

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

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

(3) *Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.*

¹⁰⁴ § 53 odst. 2 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

rodičovské dovolené, tak se v tomto případě výpovědní doba se prodlužuje a skončí dnem, kterým skončí mateřská či rodičovská dovolená.

Dalším případem je skutečnost, kdy zaměstnavatel je povinen doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění nebo výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců a v případech, kdy nebylo u zaměstnavatele vydáno insolvenčním soudem usnesení o úpadku¹⁰⁵. V takovémto případě se výpovědní doba prodlužuje tak, že končí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení této zprávy příslušnému úřadu práce.

¹⁰⁵ viz. § 136 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

5.3. Rozvázání pracovního poměru

Jak bylo již výše v práci uvedeno, tak zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů, uvedených v § 52 zákoníku práce, jinak je výpověď neplatná. Výpovědní důvod musí být skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, a to pod sankcí neplatnosti výpovědi. Výpovědní důvod tedy musí být ve výpovědi přesně konkretizován a nepostačuje pouhý odkaz na příslušné ustanovení zákoníku práce. Skutkové vymezení znamená, že je nutné přesně (a pokud možno stručně) skutkově charakterizovat skutečnosti, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi. Dvojnásob to platí v těch případech, kdy je v zákoně v těsné spojitosti obecně formulováno několik výpovědních důvodů. Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit.

Novým důvodem je výpověď spočívající v tom, že zaměstnanec porušil zvlášť hrubým způsobem povinnost týkající se režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. *„Naplnění důvodu výpovědi, použitého zaměstnavatelem k rozvázání pracovního poměru, je třeba posuzovat podle stavu a se zřetelem na okolnosti, které tu byly v době výpovědi (v době, kdy byla výpověď řádně doručena zaměstnanci)”*¹⁰⁶.

5.3.1. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části

Zaměstnavatelem se v zákoníku práce rozumí „právnícká nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu“¹⁰⁷.

¹⁰⁶ MARELOVÁ, L. Porušení pracovní kázně vs. neuspokojivé pracovní výsledky, *Práce a mzda*, 2010, č. 4, s. 19-20

¹⁰⁷ § 7 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Nejde v tomto případě o zrušení zaměstnavatele ve smyslu zrušení nebo zánik společnosti podle obchodního zákoníku, kdy Společnost zaniká ke dni výmazu z obchodního rejstříku. Společnost zúčastněná na přeshraniční fúzi zaniká dnem zápisu přeshraniční fúze do obchodního rejstříku nebo do zahraničního obchodního rejstříku či společnost se zrušuje uplynutím doby, na kterou byla založena, dosažením účelu, pro který byla založena, dnem uvedeným v rozhodnutí společníků nebo orgánu společnosti o zrušení společnosti, jinak dnem, kdy toto rozhodnutí bylo přijato, dochází-li ke zrušení společnosti s likvidací, dnem uvedeným v rozhodnutí soudu o zrušení společnosti, jinak dnem, kdy toto rozhodnutí nabude právní moci, dnem zániku společnosti, pokud dochází k zániku společnosti v důsledku fúze, převodu jmění na společníka nebo v důsledku rozdělení, zrušením konkursu po splnění rozvrhového usnesení nebo zrušením konkursu z důvodu, že majetek dlužníka je zcela nepostačující.¹⁰⁸

Navíc toto velmi úzké vymezení nedopadá na všechny právnické osoby, ale pouze na obchodní společnosti. Právníckými osobami jsou též obecně prospěšné společnosti, nadace, církve, veřejnoprávní korporace jako například obce a kraje, či z pohledu obchodního a pracovního též stát.

Zákoník práce nemůže s ohledem na své vymezení působnosti, kdy upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními, právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními, zapracovává příslušné předpisy Evropské unie či upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů¹⁰⁹, upravovat právní subjektivitu právnických a fyzických osob.

Fyzická nebo právnická osoba se jako zaměstnavatel ruší vždy, jakmile ukončí svojí činnost. Například obchodní společnost nebo fyzická

¹⁰⁸ § 68 zákona 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁹ § 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

osoba podnikající přestane podnikat nebo jiné právnické a fyzické osoby¹¹⁰ přestanou vykonávat jiné činnosti (poslání), pro které do tohoto okamžiku zaměstnává fyzické osoby v pracovním poměru nebo jiném základním pracovněprávním vztahu, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla na přejímajícího zaměstnavatele¹¹¹. Důvod, pro který fyzická nebo právnická osoba přestala podnikat nebo vykonávat jiné činnosti (úkoly), je sám o sobě okrajový. Zánik zaměstnavatele podle zákoníku práce může tedy nastat z jakéhokoliv právního důvodu nebo i bez právního důvodu, tj. může být spojeno se zánikem právnické osoby nebo s její přeměnou anebo bez toho, že by její právní subjektivita vůbec byla jakkoliv dotčena.

Pokud došlo k přechodu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele (sloučení), nelze takový přechod doplnit výpovědí podanou některým zaměstnancům ze strany dosavadního zaměstnavatele, a to i v případě, že jiný (přejímající) zaměstnavatel nemá možnost tyto zaměstnance v době po účinnosti přechodu zaměstnávat.¹¹²

Práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům dosavadního zaměstnavatele tedy přecházejí v plném rozsahu na nového zaměstnavatele, který závazky vyplývající z pracovního poměru přejal, pokud došlo k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli či došlo-li ke zrušení zaměstnavatele rozdělením, o němž rozhodl jiný orgán, anebo nastala-li jiná právní skutečnost, s níž zákoník práce nebo zvláštní právní předpis takový následek spojuje.¹¹³ Slovo jiný orgán je zde užitý v obecném významu, protože je velmi obtížné taxativně ani demonstrativně dosáhnout výčtu všech možností zrušení jiným subjektem včetně možností nově vzniklých v budoucnu. Tento pojem se

¹¹⁰ Např. § 3 zákona 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (živnostenský zákon)

¹¹¹ Např. § 20 zákona 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů

¹¹² srov. též směrnici Rady ze dne 12. 3. 2001 č. 2001/23/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků a závodů

¹¹³ § 341 odst. 1 až 3 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

následně provede výkladem právního předpisu ve spojení se zákoníkem práce.

„Za uvedených podmínek představuje „zrušení“ zaměstnavatele např. rozhodnutí fyzické osoby ukončit své podnikání, rozhodnutí insolvenčního soudu o ukončení provozu dlužníkovy podniku¹¹⁴, úřední zákaz udělený právnické nebo fyzické osobě provozovat určité činnosti nebo rozhodnutí o zrušení právnické osoby s likvidací. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části není pracovněprávním, ale tzv. faktickým úkonem, na nějž nedopadají důvody neplatnosti.

Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce je tedy naplněn tehdy, *„nemůže-li zaměstnavatel z důvodu svého „zrušení“ nadále přidělovat zaměstnancům práci podle pracovní smlouvy“¹¹⁵. „Částí zaměstnavatele je třeba rozumět závod, dílnu, oddělení, útvar nebo jinou složku podniku, jakož i organizační jednotku, v níž jsou provozovány jiné činnosti (úkoly) než podnikání, které vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou působnost, jíž se podílí na celkovém podnikání nebo provozu jiných činností (úkolů) samotného zaměstnavatele. Taková složka nebo organizační jednotka má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování své působnosti; zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec.“¹¹⁶*

Výpověď pro zrušení části zaměstnavatele je zaměstnavatel dát jen tomu svému zaměstnanci, kterému z důvodu přijatého organizačního opatření, ztratil možnost přidělovat práci podle pracovní smlouvy.

5.3.2. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části

¹¹⁴ § 261 odst. 2 písm. b) insolvenčního zákona

¹¹⁵ JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*, 4. vydání, Praha: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-573-3, s. 115

¹¹⁶ POŠÍVALOVÁ-PALSOVÁ, M. ŠAMORIL, K. Právní subjektivita organizačních jednotek, *Právní rádce*, 1998, č. 5, s. 40

Fyzická nebo právnická osoba se jako zaměstnavatel přemísťuje vždy, jakmile ukončí svojí činnost, tj. např. obchodní společnost nebo živnostník nebo jiné právnické a fyzické osoby¹¹⁷ přemístil provozování svých činností jinam.

„Tím, že přemístil provozování svých činností jinam, zaměstnavatel pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ledaže by původní ujednání o místě výkonu práce zahrnovalo dosavadní i nové působiště zaměstnavatele nebo došlo-li ke změně v ujednání o místě (místech) výkonu práce. Přemístění zaměstnavatele tedy nelze mechanicky ztotožňovat se změnou sídla zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo místa podnikání zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, neboť změna sídla nebo místa podnikání nemusí mít nutně za následek také převedení podnikání nebo provozu jiných činností (úkolů) zaměstnavatele na jiné místo. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části není pracovněprávním, ale tzv. faktickým úkonem, na něž nedopadají důvody neplatnosti“¹¹⁸.

Důvod výpovědi, kdy se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část je tedy zcela naplněn, nemá-li zaměstnavatel možnost, vzhledem k ujednání o místu nebo místech výkonu práce obsaženého v pracovní smlouvě, přidělovat zaměstnanci práci na původním místě.

5.3.3. Nadbytečnost zaměstnance

Jedním z důvodů, pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, je dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce nadbytečnost zaměstnance v důsledku „rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o

¹¹⁷ Např. § 3 zákona 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (živnostenský zákon)

¹¹⁸ DVORÁK, T. Zapsané sídlo evropské společnosti a jeho přemístění, *Právní fórum*, 2005, č. 2, s. 61

snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.¹¹⁹

Výpovědní důvod nadbytečnost zaměstnance umožňuje zaměstnavateli regulaci počtu svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jak to odpovídá jeho potřebám, tedy, že zaměstnavatel nadále nepotřebuje práce vykonávané zaměstnancem buď vůbec, nebo alespoň v původním rozsahu.

Ovšem musí splnit tři základní podmínky pro legální postup při propuštění pro nadbytečnost

- a) existence rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně,
- b) faktická nadbytečnost zaměstnance a
- c) příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele a faktickou nadbytečností zaměstnance, což znamená, že zaměstnanec se stane nadbytečným pouze v důsledku tohoto rozhodnutí.

O reorganizaci rozhoduje samostatně pouze zaměstnavatel. Nejde tedy o úkon, který by dělal nějaký „nadřízený“ orgán nebo dokonce stát.

Příčiny zcela logicky nesmí spočívat v osobě zaměstnance (např. nezpůsobilost vykonávat sjednané práce, porušování pracovní kázně apod.), tedy nelze zaměňovat důvody výpovědi.

Zaměstnanec se stane nadbytečným zejména z důvodu, že bude-li u zaměstnavatele snižován celkový počet zaměstnanců. Ovšem není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, a může jít o opačný jev, tedy dokonce i při zvyšování počtu zaměstnanců. „Zaměstnavateli totiž nezáleží jen na počtu zaměstnanců, ale i na jejich skladbě z hlediska profesí a kvalifikace. Není tedy vyloučeno, aby při nedostatku zaměstnanců určité profese nebo kvalifikace zaměstnavatel přijímal další pracovní síly při

¹¹⁹ Obdob. JOUZA, Ladislav. Kdo je v zaměstnání nadbytečný ?. *E-pravo.cz* [online]. 10.6.2005(-) [cit. 2012-01-21]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/kdo-je-v-zamestnani-nadbytecny-31106.html>

organizačních změnách a zvyšoval jejich počet a zároveň aby měl nadbytek zaměstnanců jiného povolání nebo na jiném úseku pracovní činnosti“.¹²⁰

Nadbytečnost zaměstnance je jedinou podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru a zaměstnavatel je povinen prokázat její splnění je v případném soudním sporu. Zde soudy nepřezkoumávají výběr zaměstnance, který se stal nadbytečným, protože o tom rozhoduje samostatně zaměstnavatel, ale pouze naplnění třech výše uvedených podmínek.

Tedy jak z výše uvedeného vyplývá, tak zákoník práce nestanoví kritéria závazná pro výběr zaměstnanců, s nimiž má být rozváznán pracovní poměr výpovědí. I v případě, že jde o snižování celkového počtu zaměstnanců, tak se neprojevuje nadbytečnost ve všech úsecích činnosti zaměstnavatele a proto není možno pro nadbytečnost propustit kteréhokoliv zaměstnance, ale pouze zaměstnance, jehož pracovní činnost je pro zaměstnavatele nadbytečná. A jak bylo výše uvedeno, tak zaměstnavatel není vázán zákonným omezením, který ze zaměstnanců by měl dostat výpověď.

Poslední podmínkou je, že nadbytečnost musí být v příčinné souvislosti se změnami v úkolech zaměstnavatele. Tyto změny může provázet změna v technickém vybavení či jinými organizačními změnami, např. v důsledku sloučení útvarů nebo rozhodnutí o snížení stavu za účelem zvýšení efektivity práce. Zcela logicky musí jít o organizační změny uvnitř zaměstnavatele, tedy nikoliv rozhodnutí zvenčí, i když zejména u orgánů veřejné správy může jít o důsledek takového vnějšího rozhodnutí, které se ve svých důsledcích dotýká potřebného počtu zaměstnanců.

K tomuto se též vyjádřil Ústavní soud, který mj. podotkl, že „je samozřejmé, že záleží především na úvaze zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů a jaký tým pracovníků za tím účelem sestaví; i pro organizační složky státu zde přiměřeně platí to, co ve vztahu k

¹²⁰ JOUZA, tamtéž

zaměstnavatelům - podnikatelům již Ústavní soud konstatoval, totiž že volnost ve vytváření potřebného pracovního kolektivu za účelem podnikání vyplývá z Listinou garantovaného práva svobodně podnikat (viz sp. zn. III. ÚS 547/98, 30/14 SbNU 295). Na rozhodnutí vycházejícím z konkrétní a aktuální potřeby zaměstnavatele pak musí být ponecháno i to, zda, jak a kdy přistoupí k organizačním změnám, které se mohou promítnout i do personálního obsazení jeho pracovišť. Provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivě v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou. V tomto smyslu je nutno usměrnit úvahu obecných soudů, že je věcí zaměstnavatele, které zaměstnance v případě organizačních změn vybere jako nadbytečné¹²¹.

„Zaměstnavatel nemůže dát výpověď z tohoto důvodu také tehdy, jestliže nadbytečnost vznikla nikoliv v důsledku vnitřních organizačních opatření, ale v příčinné souvislosti s přijímáním nových zaměstnanců. Neobstála by ani námitka či odůvodnění zaměstnavatele, že noví přijímaní zaměstnanci mají vyšší kvalifikaci apod. Zde by mohla přicházet v úvahu výpověď pro neplnění stanovených předpokladů nebo požadavků kladených na práci, pokud by nebyly splněny podmínky pro použití tohoto výpovědního důvodu, nikoliv však pro nadbytečnost.“¹²²

O nadbytečnost se nebude jednat také tehdy, pokud sice na pracovišti probíhají organizační změny, zejména sloučení nebo rozdělení pracovišť, převod samostatné organizační jednotky k jinému zaměstnavateli, ale tyto změny by přesahovaly její rámec.

„Pro platnost výpovědi rovněž není nezbytné, aby v době jejího podání, byly organizační změny již realizovány. Je ovšem nutné, aby v této době již bylo o nich rozhodnuto tak, že v přiměřené době se zaměstnanec pro tyto změny stane nadbytečným.

¹²¹ NÁLEZ Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08-1

¹²² JOUZA, tamtéž

Nejvyšší soud zde vydal dva judikáty, kdy "výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce je neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni přecházejícím dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán"¹²³, ovšem dle následné judikatury Nejvyšší soud uvedl, že „má-li být rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně spočívající ve snížení stavu zaměstnanců skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn“¹²⁴, což znamená, že „zaměstnavatel např. k 1. dubnu 2012 ruší vedoucí místo. Nadbytečný zaměstnanec, jehož se týká organizační změna, může dostat výpověď z pracovního poměru tak, aby výpovědní doba skončila 31. března 2012, tedy před faktickým uskutečněním organizační změny. Výpověď by tedy měl zaměstnavatel podat nejpozději v průběhu prosince 2011.“¹²⁵

5.3.4. Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci

Nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání je výpovědním důvodem jen tehdy, pokud byla tato nezpůsobilost určena lékařským posudkem, který je platný nebo který byl potvrzen rozhodnutím příslušného správního úřadu¹²⁶. Tedy jinak řečeno, „*důvodem výpovědi není nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci sama o sobě, ale pouze tento stav zjištěný lékařským posudkem. Závěry o této skutečnosti, včetně*

¹²³ ROZSUDEK Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1797/97 - Výpověď z pracovního poměru

¹²⁴ ROZSUDEK Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 10. 2001 sp. zn. 21 Cdo 1790/2000 - Výpověď z důvodu organizačních změn. Nadbytečnost zaměstnance. Účinnost organizačních změn. Okamžik dání výpovědi

¹²⁵ Srov. JOUZA, tamtéž

¹²⁶ § 77a odst. 1 písm. a) zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu

údaje, že zaměstnancova nezpůsobilost je následkem pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, musí být vyjádřen v posudkovém závěru, přičemž nepostačuje pouhé doporučení, aby zaměstnanec přešel „ze zdravotních důvodů“ na jinou práci“¹²⁷.

Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci, se rozumí újma na zdraví s obligatorním důsledkem pracovního úrazu, nemocí z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice.

Podle zákoníku práce se pracovním úrazem rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.¹²⁸

Nemocemi z povolání jsou nemoci, které jsou uvedeny v nařízení vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání¹²⁹. Ohrožením nemocí z povolání se rozumí¹³⁰ „*takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemocí z povolání*“¹³¹

Pokud zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, nebo trpí nemocí z povolání anebo je ohrožen nemocí z povolání, tedy nesmí dále konat dosavadní práci. Tato skutečnost je osvědčena, resp. stanovena tehdy, stanoví-li takto lékařský posudek, vydaný zařízením závodní preventivní péče anebo jde o rozhodnutí příslušného správního úřadu, které lékařský posudek přezkoumává.

¹²⁷ BĚLINA, M. *Pracovní právo*, 4. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-186-4, s. 214

¹²⁸ § 380 odst. 1 až 3 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁹ Nařízení vlády 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

¹³⁰ § 347 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³¹ BĚLINA, M. *Pracovní právo*, 4. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-186-4, s. 213

Lékařské posudky vydávají zařízení závodní preventivní péče prostřednictvím lékařů nebo klinických psychologů, a to na základě posouzení zdravotního stavu zaměstnance jako svého pacienta. Volba lékaře, klinického psychologa a zdravotnického zařízení se v tomto případě neumožňuje.¹³²

Pro platnost výpovědi z pracovního poměru, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, je rozhodný stav v době výpovědi. Jde tedy o okamžik, kdy byla výpověď řádně doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Shodně jako u předchozích výpovědních důvodů je dodatečné doplňování nebo upřesňování lékařského posudku zcela nepřipustné. Na druhou stranu, pokud lékařský posudek pozbude platnosti (rozhodnutí správního úřadu o potvrzení tohoto posudku bylo zrušeno) až po okamžiku podání, resp. převzetí výpovědi, tak to nemá to na její platnost žádný vliv. Důvodem je právní skutečnost, že v tomto případě při posuzování platnosti výpovědi nelze přihlížet k tomu, co nastalo dodatečně (ex post).¹³³

Nejvyšší přípustná expozice pro práce vykonávané na vybraných pracovištích stanoví svým rozhodnutím formou opatření obecné povahy krajská hygienická stanice jako příslušný orgán ochrany veřejného zdraví¹³⁴. Nejvyšší přípustná expozice se stanovuje u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu práce vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí, což je v zájmu prevence onemocnění profesního, resp. pracovního původu. Toto opatření spočívá zejména v určení počtu směn, po jejichž odpracování zaměstnanec nesmí nadále tuto práci vykonávat a musí být přeřazen na prokazatelně méně riziková pracoviště.

¹³² srov. § 9 odst. 2 a § 77 odst. 1 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu

¹³³ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 214

¹³⁴ srov. § 78 odst. 1 písm. b), § 78 odst. 2 a § 82 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

Pokud dosáhl zaměstnanec nejvyšší přípustné expozice, je zaměstnavatel povinen ho převést na jinou práci. V případě, že nedojde k převedení na jinou práci, zejména z důvodu, že není pro zaměstnance jiné vhodné místo, tak je dosažení nejvyšší přípustné expozice výpovědním důvodem.¹³⁵ „*O tom, že zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice, orgán ochrany veřejného zdraví a ani jiný správní úřad nerozhoduje. V případě pochybností prokazuje dosažení nejvyšší přípustnosti v řízení o určení neplatnosti výpovědi zaměstnavatel*“.¹³⁶

5.3.5. Dlouhodobá nezpůsobilost konat dosavadní práci

Pokud zaměstnanec nesmí díky svého nepříznivého zdravotního stavu dále vykonávat stávající práci, je uskutečněn výpovědní důvod podle § 52 písm. e), jen v případě, že nejde o důsledek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, popř. ohrožení nemocí z povolání, a pakliže se u zaměstnance jedná o dlouhodobý stav.

Zákoník práce konkrétně neříká, kdy už zaměstnanec není způsobilý vykonávat práci dlouhodobě. S ohledem na to, jak je definován termín „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ zaměstnance pro záměry zákona o zaměstnanosti¹³⁷ nebo zákona o důchodovém pojištění¹³⁸, je možné pokládat nezpůsobilost zaměstnance vykonávat svou práci za dlouhodobou zpravidla v té době, má-li trvat na základě znalostí lékařské vědy déle než rok.

Asi tak jako při výpovědním důvodu na podkladě § 52 písm. d) není dlouhodobá nezpůsobilost zaměstnance vykonávat dále stávající práci důvodem pro výpověď sama o sobě, ale jen v tom případě, že byla rozpoznána lékařským posudkem, který je platný nebo který byl potvrzen rozhodnutím příslušného správního úřadu. Závěr o tom, že zaměstnanec

¹³⁵ DANDOVÁ, E. Přípravované změny zákoníku práce, *Bezpečnost a hygiena práce*, 2009, č. 5, s. 6

¹³⁶ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 215

¹³⁷ srov. § 67 odst. 4 zákona o zaměstnanosti

¹³⁸ srov. § 26 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

není způsobilý dále konat dosavadní práci pro „obecné“ onemocnění a že tuto způsobilost ztratil na dlouhou dobu, musí být výslovně nebo jiným postupem nevzbuzujícím pochybnosti pronesen v posudkovém závěru. Pro platnost výpovědi z pracovního poměru, podané podle § 52 písm. e), je důležitý stav v čase výpovědi, tedy ke dni, ve kterém byla výpověď náležitě doručena zaměstnanci do vlastních rukou.

„Dodatečné doplňování nebo upřesňování lékařského posudku je nepřípustné. Kdyby lékařský posudek pozbyl platnosti nebo kdyby rozhodnutí správního úřadu o potvrzení tohoto posudku bylo zrušeno až po podání výpovědi, nemá to na její platnost žádný vliv, neboť i v tomto případě při posuzování platnosti výpovědi nelze přihlížet k tomu, co nastalo dodatečně (poté, co se výpověď řádným doručením stala perfektní). V řízení o určení neplatnosti výpovědi, kterou zaměstnavatel dal zaměstnanci z důvodu uvedeného v § 52 písm. e), se soud zabývá tím, zda lékařský posudek je platný, popř. též, zda byl potvrzen vykonatelným rozhodnutím příslušného správního úřadu; po obsahové stránce nemůže lékařský posudek a ani rozhodnutí příslušného správního úřadu přezkoumávat, a to ani prostřednictvím důkazu znaleckým posudkem, a při svém rozhodování z něho vychází.“¹³⁹

„Výpovědním důvodem podle § 52 písm. e) není skutečnost, že zaměstnanec získal nárok na invalidní důchod nebo že mu takový důchod byl přiznán. I když se zaměstnanec stal invalidním z důvodu svého dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, může zaměstnavatel přistoupit k výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. e) jen tehdy, byla-li dlouhodobá nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci zjištěna lékařským posudkem, který je platný nebo který byl potvrzen rozhodnutím příslušného správního úřadu.“¹⁴⁰

¹³⁹ Při výpovědi podané z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) jinak platí vše, co bylo v předchozí kapitole uvedeno o lékařském posudku a rozhodnutí příslušného správního úřadu.

¹⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1524/1998

Uskutečnění nároku na starobní důchod není argumentem pro výpověď z pracovního poměru od zaměstnavatele. Záleží tedy jen na zaměstnanci, zda o přiznání důchodu požádá nebo zda bude pokračovat v pracovním poměru; výplata starobního důchodu přísluší pracovníkovi jen v té době, kdy zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost v plné výši nebo ve výši poloviny; polovina starobního důchodu se vyplácí na základě jeho žádosti.

5.3.6. Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce

Zaměstnanec může své povinnosti plynoucí z pracovního poměru vykonávat řádně, jen v případě, že splňuje všechny podmínky a nároky na náležitý výkon práce. Výpovědní důvod zaměstnavateli zabezpečuje, že nemusí nadále zaměstnávat takového zaměstnance, jenž není způsobilý vykonávat určený druh práce předepsaným způsobem a který není schopen bez zavinění zaměstnavatele uspokojit při výkonu práce zákonným požadavkům svého zaměstnavatele.

Předpoklady pro výkon sjednaného druhu práce stanoví zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy.¹⁴¹ Požadavky na řádný výkon práce vymezuje zaměstnavatel. Jedním z těchto požadavků, o němž zákon předpokládá, že zaměstnavatel je oprávněn ho vždy po zaměstnanci vyžadovat, jsou uspokojivé pracovní výsledky zaměstnance.

Podmínky pro výkon nějakého druhu práce v zájmu zabezpečení odpovídající kvality práce, zajištění ochrany života a zdraví zaměstnanců a dalších fyzických osob a dodržení dalších předpisů, jejichž zachování nemusí odpovídat jen zájmům zaměstnavatele, ale také širším (obecným) zájmům společnosti definuje zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy. Podmínky

¹⁴¹ Např. Například zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů

pro výkon vymezené práce určuje hlavně dosažení určitého vzdělání, stupně kvalifikace nebo konkrétních dovedností, v potvrzení vědomostí zaměstnance vykonáním stanovené zkoušky nebo jiným povinným přezkoušením anebo se týkají osoby zaměstnance. Podmínky pro výkon stanovené práce nemá ten, komu byl uložen trest zákazu činnosti¹⁴² vztahující se k této práci, kdo práci nesmí provádět na podkladě rozhodnutí správního úřadu nebo jiného orgánu nebo komu neumožňují výkon práce zvláštní právní předpisy.

Právní předpisy mohou vymezit podmínky pro výkon ujednané práce nejen před vznikem, ale i posléze, v průběhu trvání pracovního poměru. Výpovědní důvod podle § 52 písm. f) postihuje rovněž případy, zjistí-li se až po vzniku pracovního poměru, že zaměstnanec nesplňuje stanovené předpoklady, přestože zaměstnavatel při uzavření pracovní smlouvy (při jmenování na vedoucí pracovní místo) vycházel z jiných údajů.

*„Požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce se nevztahují k druhu práce, sjednanému v pracovní smlouvě, ale k práci, kterou je zaměstnanec povinen v rámci sjednaného druhu práce konat a kterou mu zaměstnavatel přiděluje v souladu se zákonem. Zaměstnavatel nemusí vytyčovat jen požadavky, které jsou pro výkon určité práce obecně známé. Stanovením požadavků zaměstnavatel může přizpůsobit výkon práce zaměstnancem svým potřebám také v souvislosti s konkrétními podmínkami, za nichž zaměstnanec koná svou práci. I když požadavky pro řádný výkon stanoví zaměstnavatel, nemůže postupovat libovolně. Zaměstnavatelem vytýčené požadavky musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné. Právní význam současně mají jen tehdy, jestliže zaměstnavatel nezavinil, že by byly zaměstnancem nesplnitelné“.*¹⁴³

Za předpokladu, že to je zákonné a povahou pracovních činností ospravedlnitelné, může zaměstnavatel – na základě podoby vykonávané práce – po zaměstnanci např. vyžadovat, aby se nějakých konkrétních aktivit v době

¹⁴² srov. § 73 trestního zákoníku

¹⁴³ BÉLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 215

odpočinku zdržel, aby měl příhodné společenské vystupování, aby při výkonu práce používal stanovený oděv, aby byl sympatického vzezření, aby měl schopnost udržet si nutnou autoritu, aby měl organizační schopnosti apod.¹⁴⁴

5.3.7. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru

Na základě § 52 písm. g) může dát zaměstnavatel výpověď v tom případě, že jsou u zaměstnance zjištěny důvody, pro něž by s ním zaměstnavatel mohl ihned pracovní poměr zrušit, či pro významné porušení povinnosti plynoucí z právních předpisů, které se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci; pro neustálé méně důležité porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné zaměstnanci udělit výpověď, pokudliže byl v čase posledních 6 měsíců ve spojitosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na případnou výpověď.

Pojem „*povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci*“ nahradil v zákoníku práce dříve užívaný termín „pracovní kázeň“. Obdobný pojem *služební kázeň*¹⁴⁵ je užíván pro veřejnoprávní pracovní vztah - služební poměr, nikoliv již pro pracovní poměr, který je vztahem soukromoprávním.

Pro nedodržení povinnosti plynoucí z právních předpisů, které se vztahují k zaměstnancem prováděné práci, je možné pracovní poměr vypovědět, jen v případě dosažení jistého stupně intenzity. Zákoník práce odlišuje totiž zvlášť hrubé, závažné a méně závažné porušení této povinnosti z pracovního poměru, aniž by tyto termíny vymezoval, přičemž na jejich definici závisí, zda a jak bude zaměstnanec za její porušení (porušování) postižen.

„Pro závěr, jakou intenzitu dosáhlo zaměstnancovo porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, není

¹⁴⁴ BUKOVJAN, P. Výpověď pro nesplňování předpokladu odborné kvalifikace, *Řízení školy*, 2009, č. 6, s. 22-23

¹⁴⁵ § 45 odst. 1 písm. a) zákona 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

významné, jak určité jednání (chování) zaměstnance hodnotí zaměstnavatel ve svém pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpisu nebo jak má být hodnoceno podle kolektivní smlouvy, popřípadě podle pracovní nebo jiné smlouvy účastníků. Uvádí-li se např. ve vnitřním předpisu nebo ve smlouvě, že v nich označené jednání zaměstnance (jestliže se ho opravdu dopustí) bude představovat závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k ním vykonávané práci (a bude proto vždy důvodem pro výpověď) nebo že jiné (v nich uvedené) chování zaměstnance se posoudí jako zvlášť hrubé porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k ním vykonávané práci (a bude proto se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr), není soud takovým vymezením při svém rozhodování o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vázán“¹⁴⁶.

Soud pokaždé hodnotí v každém konkrétním případě, jak budou vymezeny pojmy „zvlášť hrubé“, „závažné“ a „méně závažné porušení“ povinnosti zaměstnance z pracovního poměru, a na základě jejich zhodnocení rozhodne, zda zaměstnanec byl za své jednání (chování) postižen odpovídajícím způsobem. Definice hypotézy § 52 písm. g) zákoníku práce tedy podléhá v každém individuálním případě na úvaze soudu; soud může při zkoumání intenzity porušení povinnosti zaměstnance z pracovního poměru k osobě zaměstnance, k pracovnímu místu, které zastává, vzít zřetel k jeho aktuálnímu stanovisku k plnění pracovních úkolů, k době a okolnostem, ve kterých k porušení těchto povinností došlo, k rozsahu zavinění zaměstnance, k postupu a míře porušení daných povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým konáním zaměstnanec zaměstnavateli způsobil škodu, apod. Zákon zde soudu poskytuje značnou možnost úsudků, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí odpovídalo tomu, zda je po zaměstnavateli možné spravedlivě žádat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj v budoucnu pokračoval.¹⁴⁷

¹⁴⁶ Rozsudek Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 6 Cdo 8/93

¹⁴⁷ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 203-204

Zmíněným stanoviskům obvykle odpovídá posouzení úmyslného jednání zaměstnance proti majetku zaměstnavatele, déletrvajících neomluveného zameškání práce zaměstnancem, porušení zákazu provádět výdělečnou činnost uloženého zaměstnanci v § 304, vznikla-li zaměstnavateli újma, nebo nezpůsobilosti zaměstnance konat práci pro užití alkoholu či omamných prostředků jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci nadměrným hrubým postupem. Nižší stupeň intenzity porušení povinnosti zaměstnance plynoucí z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci než méně závažné není v zákoníku práce vymezen. Jakékoliv zaviněné porušení této povinnosti ze strany zaměstnance je z toho důvodu nutné posoudit jako „méně závažné“.

Porušování povinnosti zaměstnance v méně závažné rovině plynoucí z právních předpisů které se k vykonávané práci vztahují, je výpovědním důvodem jen v tom případě, že k němu došlo soustavně. O soustavné méně závažné porušování povinností pak jde v tu chvíli, kdy se zaměstnanec dopustil minimálně tří porušení svých povinností při plnění pracovního závazku, které nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení a mezi nimiž je přiměřená časová spojitost. Přestože zaměstnanec své povinnosti ve třech případech porušil, není tedy výpovědní důvod podle § 52 písm. g) zákoníku práce dán, uplynula-li mezi nimi dostatečně dlouhá doba, která poukazuje tomu, že šlo jen o vzácné (sice opakované, ale v podstatě jednorázové) vybočení z náležitého plnění pracovních povinností.¹⁴⁸

5.4. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Podle zákoníku práce nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď v ochranné době¹⁴⁹. Ochrannou dobou se rozumí období, během kterého zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, a to i

¹⁴⁸ JOUZA, L. Postihy za porušování pracovních povinností, *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2008, č. 2, s. 7

¹⁴⁹ § 53 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

kdyby byly jinak splněny všechny podmínky. Zákoník práce tímto způsobem chrání zaměstnance, kteří se přechodně ocitli v obtížné (mimořádné) životní situaci, v níž by si jen obtížně mohli hledat jiné zaměstnání a v níž by rozvázání pracovního poměru pro ně bylo nepřiměřenou tvrdostí. Ochranná doba platí jen pro rozvázání pracovního poměru výpovědí a nebrání rozvázání pracovního poměru ostatními pracovněprávními úkony. Ochranná doba dále nemá vliv na skončení pracovního poměru právní událostí v pracovněprávních vztazích (např. uplynutím sjednané doby u pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou). Zákaz k ukončení pracovního poměru výpovědí je uložen pouze zaměstnavateli; zaměstnanec může podat výpověď kdykoliv, tedy i v ochranné době.

„Rozvázání pracovního poměru v ochranné době je důvodem neplatnosti výpovědi. Není přitom významné, zda zaměstnavatel věděl o tom, že dává výpověď chráněnému zaměstnanci nebo že ochranná doba již začala běžet; zákaz výpovědi v ochranné době působí objektivně a právní následky tohoto zákazu nastávají bez ohledu na to, že ho zaměstnavatel porušil nezaviněně. Výpověď podaná v ochranné době je neplatná, i kdyby výpovědní doba měla skončit až po uplynutí ochranné doby“¹⁵⁰.

Pro posouzení, zda výpověď byla podána v ochranné době, je rozhodné řádné doručení výpovědi zaměstnanci¹⁵¹.

V případě, že ochranná doba začala běžet až poté, co zaměstnanec obdržel (byla mu řádně doručena) výpověď, a výpovědní doba dosud neskončila, nemá to vliv na platnost výpovědi. Dodatečně nastalá ochranná doba nečiní dříve podanou výpověď neplatnou, má (může mít) však vliv na běh výpovědní doby.

Prodloužení výpovědní doby může nastat v případě, že zaměstnankyně před nástupem mateřské dovolené nebo zaměstnanec před nástupem rodičovské dovolené dostal výpověď, protože byli pravomocně odsouzeni pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo že byli pravomocně odsouzeni pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí

¹⁵⁰ BUKOVJAN, P. Zákaz výpovědi z pracovního poměru, *Práce a mzda*, 2010, č. 8, s. 12-13

¹⁵¹ srov. § 334–336 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

svobody na dobu minimálně půl roku anebo že porušili povinnost plynoucí z právních předpisů, které se vztahují k jimi vykonávané práci obzvláště hrubým způsobem, a uběhnul-li poslední den výpovědní doby (poslední den příslušného kalendářního měsíce, kterým výpovědní doba končí) v době mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené (její části odpovídající době, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou). Pokud toto nastane, výpovědní doba se prodlužuje a skončí až dnem, kterým skončí mateřská dovolená nebo rodičovská dovolená v délce odpovídající době, po kterou má žena právo mateřskou dovolenou pobírat.¹⁵²

„Uplyne-li poslední den výpovědní doby v ochranné době v dalších případech, dochází ke stavení běhu výpovědní doby (§ 53 odst. 2). Znamená to, že ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává a že tedy výpovědní doba skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Byl-li např. zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným dne 27. 6. na dobu 1 týdne a na den 30. 6. připadl poslední den dvouměsíční výpovědní doby, skončí pracovní poměr teprve dnem 7.,¹⁵³

5.4.1. Dočasná pracovní neschopnost

Podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, což je v tomto případě v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek¹⁵⁴.

¹⁵² srov. § 54 písm. b) zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů: *Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou).*

¹⁵³ JOUZA, L. Ochranná doba v pracovním poměru, *Účetnictví, daně a právo v zemědělství*, 2009, č. 3, s. 24

¹⁵⁴ podrobněji viz. § 53 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Dočasnou pracovní neschopností se má na mysli stav, který pro poškození zdraví nebo jiné v tomto zákoně zmíněné příčiny zaměstnanci nedovoluje vykonávat dosavadní pojištěnou činnost a v případě, že tato porucha zdraví trvá déle než 180 kalendářních dní, i jinou než dosavadní pojištěnou činnost, či plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání podle zvláštního právního předpisu.¹⁵⁵

Ochranná doba trvá vždy ode dne, v němž bylo zjištěno, že zaměstnanec je dočasně práce neschopným, i když byl uznán práce neschopným se zpětnou platností dřívějším dnem, a končí dnem, kterým byla dočasná pracovní neschopnost ukončena. Ochranná doba trvá po dobu dočasné pracovní neschopnosti jen za předpokladu, že si ji zaměstnanec nezpůsobil úmyslně sám (zejména úmyslným poškozením vlastního zdraví) a že nevznikla ani jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo užití omamných prostředků (návykových látek).

5.4.2. Vojenské cvičení a výjimečné vojenské cvičení

Ochrannou dobu je možné uplatnit rovněž při výkonu vojenského cvičení nebo neobvyklého vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci dodán povolávací rozkaz, po dobu provádění těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z oněch cvičení. Vojenské cvičení a výjimečné vojenské cvičení jsou formami vojenské činné služby konané v době mimo stav ohrožení státu nebo mimo válečný stav¹⁵⁶. Vojenské cvičení je přípravou vojáka v záloze k plnění úkonů ozbrojených sil. Specifické vojenské cvičení voják v záloze provádí v případě, když to vyžadují záchranné práce při živelních

¹⁵⁵ viz. § 55 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

¹⁵⁶ srov. § 1 odst. 2 zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon)

katastrofách nebo při jiných závažných podmínkách, které ohrožují životy, zdraví, životní prostředí nebo závažné majetkové hodnoty.¹⁵⁷

5.4.3. Výkon veřejné funkce

Výkonem veřejné funkce, na kterou se také váže tzv. ochranná doba, se rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a která je obsazována na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním. Jde např. o výkon funkce poslance, senátora nebo člena zastupitelstva. Dlouhodobě plně je zaměstnanec uvolněn k výkonu funkce tehdy, jestliže kromě výkonu veřejné funkce neplní povinnosti z pracovního poměru.¹⁵⁸ Ochranná doba trvá po celou dobu uvolnění k výkonu veřejné funkce.

5.4.4. Těhotenství a mateřská dovolená

Ochranná doba trvá po celou dobu těhotenství, a i v případě, že dosud nebylo zjištěno, včetně situace, že zaměstnankyně o něm při podání výpovědi nevěděla. Výpověď z pracovního poměru je tedy neplatná i tehdy, pokud se teprve dodatečně zjistí, že zaměstnankyně byla v době řádného doručení výpovědi těhotná.

„Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě po dobu 28 týdnů (nejdéle však 22 týdnů ode dne porodu) nebo, porodila-li současně 2 a více dětí, po dobu 37 týdnů (nejdéle však 31 týdnů po porodu), nebo, narodilo-li se dítě mrtvé, po dobu 14 týdnů. Právo na mateřskou dovolenou má též zaměstnankyně, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů nebo dítě, jehož matka zemřela; v tomto případě jí

¹⁵⁷ srov. § 12 téhož předpisu

¹⁵⁸ srov. § 201 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

*přísluší mateřská dovolená ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, nebo, převzala-li 2 nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhlo věku 1 roku*¹⁵⁹.

Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená; její nevyčerpaná část přísluší ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují. Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, přísluší mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.¹⁶⁰

5.4.5. Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je pro oba rodiče dítěte. Zaměstnankyni je udělena na požadavek po skončení mateřské dovolené a zaměstnanci od narození dítěte, oběma pak v míře, v jakém o ni požádají, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let (srov. § 196 a komentář k němu). Nárok na rodičovskou dovolenou má rovněž zaměstnankyně a zaměstnanec, kteří se dítěte ujali do péče nahrazující péči rodičů nebo dítě, jehož matka zemřela; v takovém případě jim náleží rodičovská dovolená ode dne ujetí se dítěte až do dne, kdy dítě dospělo věku 3

¹⁵⁹ JAKUBKA, J. Výpověď a ochranná doba, *Práce a mzda*, 2007, č. 8, s. 59

¹⁶⁰ srov. § 198 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

let. Převzali-li si však rodiče dítě po dosažení věku 3 let nebo uplynula-li po dosažení věku 3 let doba 22 týdnů od převzetí dítěte, náleží rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů, nejdéle do 7 let věku dítěte

Rodičovská dovolená se přeruší, bylo-li dítě převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupili do práce; nevyčerpaná část rodičovské dovolené se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte do péče, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhlo věku 3 let.

Rodičovská dovolená nepřísluší po dobu, po kterou zaměstnanec nebo zaměstnankyně o dítě nepečují, protože dítě bylo svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů nebo protože dítě je v dočasné péči kojeneckého nebo jiného ústavu z jiných než zdravotních důvodů. Zemře-li dítě v době, kdy je zaměstnanec nebo zaměstnankyně na rodičovské dovolené, přísluší rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.¹⁶¹

Ochranná doba trvá po dobu, kdy zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou. Ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce o ochraně zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou je v § 363 odst. 1 označeno za ustanovení, kterým se zapracovávají předpisy Evropských společenství.¹⁶² Znamená to mimo jiné, že smlouvou a ani vnitřním předpisem nemůže dojít k odchylné úpravě, ledaže by šlo o odchýlení ve prospěch zaměstnance.¹⁶³

5.4.6. Nezpůsobilost konat noční práci

Zaměstnavatel zaměstnanci nesmí výpověď uložit ani v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

¹⁶¹ srov. totéž ustanovení

¹⁶² srov. § 2 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶³ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 232-233

*„Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který během noční doby (mezi 22. a 6. hodinou) pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem závodní preventivní péče před zařazením na noční práci, pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, nebo kdykoliv během zařazení na noční práci, požádá-li o to zaměstnanec. Stal-li se zaměstnanec na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci, je až do ukončení této nezpůsobilosti chráněn proti výpovědi z pracovního poměru“.*¹⁶⁴

5.5. Výpověď daná zaměstnancem

Právní úprava¹⁶⁵ umožňuje, aby zaměstnanec dal z pracovního poměru výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpovědní doba je dvouměsíční. Pro formu výpovědi, doručování, běhu výpovědní doby platí to, co je uvedeno v obecných podmínkách platnosti výpovědi.

¹⁶⁴ HŮRKA, P. Noční práce, publikováno v databázi ASPI, ID: LIT31805CZ

¹⁶⁵ § 50 odst. 3 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

6. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru, v praxi často označovaná jako výpověď na hodinu, je zcela mimořádným způsobem rozvázání pracovního poměru. Zákoník práce tuto výjimečnou možnost dává jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci.¹⁶⁶

*Zákoník práce aprobejuje, aby „okamžitým zrušením byl skončen i pracovní poměr, k jehož skončení byl již učiněn jiný rozvazovací úkon (dohoda, výpověď z pracovního poměru), jestliže pracovní poměr dosud trvá (běží výpovědní doba, nenastal termín skončení pracovního poměru dohodou). Naproti tomu, jestliže již pracovní poměr skončil v důsledku jiného rozvazovacího úkonu, nelze jej okamžitým zrušením skončit, i kdyby se ukázalo, že jsou pro takové skončení pracovního poměru splněny předpoklady zákonem stanovené a tento způsob skončení pracovního poměru by byl pro zaměstnavatele výhodnější“.*¹⁶⁷

Jestliže je platnost skončení pracovního poměru předmětem soudního přezkumu¹⁶⁸, lze provádět další rozvazovací úkony. Jejich platnost a účinnost však bude možno posuzovat jedině v případě, že předchozí (soudem přezkoumávaný) rozvazovací úkon bude pravomocně prohlášen za neplatný a pracovní poměr tak na jeho základě neskončí.¹⁶⁹

6.1. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

„Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem zákoník práce popisuje jako výjimečné. Tak tomu bude zejména v případech tak závažného porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k

¹⁶⁶ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, 1. vydání, Praha: Aleš Čeněk, 2011, ISBN 978-80-7380-316-2, s. 116

¹⁶⁷ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 239

¹⁶⁸ viz. § 72 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů: *Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.*

¹⁶⁹ KALENSKÁ, M. Okamžité zrušení pracovního poměru, *Právní rádce*, 1995, č. 6, s. 44

*zaměstnancem vykonávané práci, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby“.*¹⁷⁰

*„Okamžitým zrušením lze skončit každý pracovní poměr bez ohledu na to, jakým způsobem byl založen. Byl-li tedy pracovní poměr založen jmenováním podle § 33 odst. 3 zákoníku práce nebo byla-li dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa podle § 73 odst. 2, lze pracovní poměr skončit okamžitým zrušením bez toho, že by předtím musel být zaměstnanec ze své funkce odvolán nebo se jí musel předtím vzdát. Stejně tak lze okamžitým zrušením podle skončit pracovní poměr ve zkušební době¹⁷¹. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ze dvou různých a na sobě nezávislých důvodů“.*¹⁷²

Okamžitým zrušením pracovního poměru končí pracovní poměr dnem, kdy byl tento jednostranný právní akt dodán dalšímu účastníku (zaměstnanci). Kterákoli další informace zmíněná v okamžitém zrušení pracovního poměru nemůže ovlivňovat, kdy pracovní poměr mezi aktéry skončí. Když se zaměstnavatel pro tuto podobu rozvázání pracovního poměru rozhodne, nemůže už mít sám vliv, v který den pracovní poměr skončí; jenom tím, kdy tento rozvazovací úkon zaměstnanci doručí (vždy ale musí dbát na to, aby dodržel lhůty uvedené v § 58). Pokud však zaměstnavatel uvede v okamžitém zrušení pracovního poměru jiný časový údaj, než bude den doručení, skončí pracovní poměr i přesto dnem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru.¹⁷³

Jestliže po okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dá zaměstnavatel zaměstnanci ještě výpověď, neznamená to bez dalšího, že by uznával neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru nebo že by svou výpovědí okamžitě zrušení pracovního poměru odvolal. To zejména tehdy, jestliže ve výpovědi uvede, že pracovní poměr zaměstnance skončí na jejím základě pouze v tom případě, když neskončí dříve v důsledku okamžitého

¹⁷⁰ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 240

¹⁷¹ vedle možnosti jeho zrušení podle § 66 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁷² BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 240

¹⁷³ Tamtéž.

zrušení pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru ostatně nelze platně odvolat.¹⁷⁴

Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.¹⁷⁵ Zaměstnavatel se zpravidla dozví o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru tehdy, jestliže se o tomto důvodu dozvěděl kterýkoliv jeho zaměstnanec, jenž je zaměstnanci, který pracovní kázeň porušil (zaměstnanci, u něhož je dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru), nadřízen (vedoucí zaměstnanec), a je tedy oprávněn tomuto podřízenému zaměstnanci stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomuto účelu závazné pokyny.¹⁷⁶ Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém neomluveném zameškávání práce zaměstnancem, neskončí lhůta k tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru dříve, než po uplynutí dvou měsíců ode dne následujícího po posledním zameškání práce.¹⁷⁷

V případě, že nastane v době 2 měsíců jednání zaměstnance, ve kterém je možné shledat porušení povinnosti, která vyplývá z právních předpisů vztahujících se k prováděné práci, tématem zkoumání jiného orgánu, je možné podat výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku tohoto šetření dozvěděl.¹⁷⁸

¹⁷⁴ Rozsudek Městského soudu v Brně, sp. zn. 49 C 437/94

¹⁷⁵ § 58 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 819/99

¹⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2144/2000

¹⁷⁸ § 58 odst. 2 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

6.1.1. Pravomocné odsouzení pro trestný čin

Prvotní příčinou pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je fakt, kdy se zaměstnanec stane pravomocně odsouzeným pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody. V tomto ustanovení zákon ještě rozeznává mezi pravomocným odsouzením za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a pravomocným odsouzením za libovolný jiný úmyslný trestný čin. V prvním případě stačí, aby byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k trestu odnětí svobody v trvání minimálně na 6 měsíců; u pravomocného odsouzení za jiný úmyslný trestný čin je předpokladem pro rozvázání pracovního poměru tímto způsobem, aby byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k trestu odnětí svobody na dobu více než 1 rok

Trestným činem je protiprávní čin, který trestní zákoník označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně¹⁷⁹. Trestní zákoník rozeznává dvě základní formy zavinění (tj. psychického vztahu jednatelke ke svému protiprávnímu jednání), a to úmysl a nedbalost.

O úmyslnou podobu zavinění jde v tom případě, když pachatel chtěl způsobem, který je zmíněn v trestním zákoně, nedodržet nebo ohrozit užitek chráněný takovým zákonem (úmysl přímý) nebo pakliže měl vědomost o tom, že svým konáním může takové porušení nebo ohrožení vyvolat, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn (úmysl nepřímý); srozuměním se myslí i smíření pachatele s tím, že způsobem uvedeným v trestním zákoně může porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem.¹⁸⁰

Důležitou podmínkou pro použití tohoto důvodu rozvázání pracovního poměru je skutečnost, že odsouzení zaměstnance je pravomocné.¹⁸¹ Tedy tohoto rozvazovacího důvodu není možné použít dříve, než odsuzující rozsudek nabyt právní moci.

¹⁷⁹ viz. § 13 odst. 1 zákona 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸⁰ viz § 15 zákona 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸¹ srov. § 139 zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád)

6.1.2. Porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem

Dalším důvodem pro ukončení pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele je situace, kdy zaměstnanec nerespektoval mimořádně hrubým způsobem povinnosti plynoucí z právních předpisů, které se vztahují k jím prováděné práci. Termín „povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ vystřídal v zákoníku práce předtím užívaný pojem „pracovní kázeň“. Pro aplikaci tohoto důvodu skončení pracovního poměru tedy musí být uskutečněny dvě podmínky: zaměstnanec musí porušit určitou povinnost, která je v právních předpisech vztahujících se k jím vykonávané práci, a současně musí toto porušení povinnosti dosáhnout extrémně hrubé intenzity.

Zákoník práce stanovuje základní povinnosti všech zaměstnanců bez ohledu na jejich zařazení u zaměstnavatele zejména, kdy je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru¹⁸². Dále potom je zaměstnanec pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní 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.¹⁸³

¹⁸² § 38 odst. 1 písm. b) zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸³ § 301 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Jako jiná povinnost zaměstnanců je dále uvedena, kdy zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění¹⁸⁴.

Rovněž zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.¹⁸⁵

Další povinnosti mohou zaměstnanci vyplývat z pracovní smlouvy, pracovního řádu nebo z pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance. Povinnosti zaměstnance mohou vyplývat i z jiných právních předpisů, které se rovněž vztahují k zaměstnancem vykonávané práci. Tak tomu bude např. u zaměstnance se sjednaným druhem práce „řidič“ nebo obdobným, bude-li plnit pracovní úkoly také jízdou motorovým vozidlem. V takovém případě je povinen dodržovat též povinnosti, jež plynou ze zvláštních předpisů¹⁸⁶.

Vzhledem k tomu, že právní předpis je formalizovaným vyjádřením obecně závazného pravidla chování – právní normy – adresovaného blíže neurčenému počtu subjektů, je nepochybné, že právní norma (navenek formálně vyjádřená v právním předpisu) nemůže nikdy řešit určitý konkrétní případ. Proto i při úvaze o tom, jaké předpisy (povinnosti) má (měl) zaměstnanec dodržovat (a jejich porušení může být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru), je třeba vždy přihlížet jak ke skutečnosti, že každý předpis (pravidlo chování) se

¹⁸⁴ § 301a zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸⁵ § 304 odst. 1. Zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸⁶ Zejména ze zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), a z vyhlášky č. 30/2001 Sb., kterou se provádějí pravidla provozu na pozemních komunikacích a úprava a řízení provozu na pozemních komunikacích

vyznačuje určitou mírou obecnosti, tak zejména ke konkrétním okolnostem, za nichž mělo k porušení povinnosti zaměstnancem dojít.

Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem; zákon (obdobně jako u jiných porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) nedefinuje pojem porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Definice domněnky právní normy je závislá na individuálních podmínkách případu; je nutné vzít zřetel k osobě zaměstnance, k posláním, které zastává, k jeho dosavadnímu stanovisku k plnění pracovních úkolů, k době a okolnostem, ve kterých k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci došlo, k rozsahu jeho zavinění, k podobě a intenzitě porušení určitých povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele, k tomu, jestli svým konáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zároveň je třeba myslet na to, že jen soud, který v možném řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru poměrně neurčitou (abstraktní) hypotézu určí tak, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě žádat, aby pracovní vztah zaměstnance k němu dále pokračoval.¹⁸⁷

6.2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Také okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem představuje jednostranný právní úkon (k jeho vzniku není nutné spolupráce dalšího účastníka pracovněprávního vztahu – zaměstnavatele), jímž může zaměstnanec ukončit pracovní poměr. Zákoník práce nebrání skutečnosti, aby okamžitým zrušením byl ukončen i pracovní poměr, k jehož skončení byl již vykonán jiný rozvazovací

¹⁸⁷ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 241-242

akt (dohoda, výpověď z pracovního poměru), pakliže pracovní poměr stále trvá (běží výpovědní doba, nenastal termín skončení pracovního poměru dohodou).¹⁸⁸

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.¹⁸⁹ Tato lhůta je prekluzivní (propadná), stejně jako je tomu v případě lhůta při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, tj. po jejím marném uplynutí právo rozvázat uvedeným způsobem pracovní poměr zaniká, přesto že důvod k takovému opatření zde byl.

6.2.1. Nepříznivý zdravotní stav zaměstnance

Pracovní poměr může zaměstnanec okamžitě ukončit, pakliže podle lékařského posudku vydaného institucí závodní preventivní péče či rozhodnutí kompetentního správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále vykonávat práci bez významného ohrožení vlastního zdraví a zaměstnavatel mu v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku nepovolil výkon jiné pro něho lepší práce.

„Předpokladem pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance pro jeho nepříznivý zdravotní stav je v první řadě existence lékařského posudku, který se ke zdravotnímu stavu zaměstnance vyjadřuje. Ne každý lékařský posudek však může být podkladem pro rozvázání pracovního poměru tímto způsobem. Tím je pouze takový lékařský posudek, který z hlediska svého obsahu výslovně deklaruje, že zaměstnanec nemůže dále konat práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“. Lékařský posudek, který by pouze popisoval zdravotní stav zaměstnance, aniž by zákonem požadovaný závěr činil, by nemohl být podkladem pro tento způsob skončení pracovního poměru, a to bez ohledu na to, zda je případně zaměstnavateli (i zaměstnanci) známo, že zdravotní stav zaměstnance mu zřejmě nedovoluje dále konat bez vážného ohrožení jeho zdraví

¹⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 966/2004

¹⁸⁹ § 59 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

dosavadní práci. Proto také postup podle § 56 písm. a) přichází v úvahu teprve poté, co je takový lékařský posudek vydán; před vydáním takto kvalifikovaného posudku nelze podle tohoto ustanovení postupovat, i kdyby zaměstnanec „bez vážného ohrožení svého zdraví“ (objektivně) nemohl dosavadní práci vykonávat.“¹⁹⁰

Lékařský posudek pro účely tohoto rozvázání pracovního poměru musí být vydán jedině zařízením závodní preventivní péče nebo se musí jednat o rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. Proto lékařský posudek vydaný jakýmkoli jiným zdravotnickým zařízením nemůže být podkladem pro rozvázání pracovního poměru tímto způsobem¹⁹¹.

Lékařský posudek přezkoumává v odvolacím řízení, je správní úřad, který vydal rozhodnutí o registraci nebo který je zřizovatelem zařízení závodní preventivní péče, jehož lékařský posudek má být přezkoumán.¹⁹²

„Zaměstnavateli je v § 56 pod písm. a) zákoníku práce ukládána nová (nabídková) povinnost vůči zaměstnanci. Vznik této povinnosti je vázán na dvě skutečnosti. První z nich je existence lékařského posudku, podle kterého zaměstnanec nemůže dále konat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví, a druhou skutečností je to, že zaměstnanec takový lékařský posudek předložil zaměstnavateli. Jsou-li oba předpoklady splněny, začne zaměstnavateli běžet lhůta 15 dnů, ve které má takovému zaměstnanci umožnit výkon jiné pro něho vhodné práce. Má-li zaměstnavatel tuto jinou práci, může-li ji zaměstnanci nabídnout a chce, aby zaměstnanec tuto práci vykonával, nabídne tuto jinou vhodnou práci zaměstnanci nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy mu zaměstnanec předložil lékařský posudek. Tím formálně zabrání zaměstnanci, aby mohl pracovní poměr podle § 56 písm. a) ukončit okamžitým zrušením“.¹⁹³

Zaměstnanec může takovou nabídku přijmout nebo ji odmítnout. Pokud ji přijme, a tato nová práce je pojmově zahrnuta ve sjednaném druhu práce, není

¹⁹⁰ ZACHARIÁŠ, J. Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru, *Právník*, 1998, č. 8, s. 736

¹⁹¹ srov. § 77 odst. 1 zákona o zdraví lidu

¹⁹² § 77 zákona 20/1966 Sb., o zdraví o péči lidu, ve znění pozdějších předpisů

¹⁹³ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 241-242, str. 246

třeba měnit pracovní smlouvu¹⁹⁴. Ovšem pokud se bude jednat o jinou práci, než jaká byla jako druh práce sjednána v pracovní smlouvě, je nutné v této části pracovní smlouvu změnit, a to samozřejmě písemnou formou¹⁹⁵. Odmítne-li zaměstnanec výkon této jiné pro něho vhodné práce, nemůže pracovní poměr ukončit okamžitým zrušením podle § 56 písm. a), ale zaměstnavatel je povinen jej přeložit na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. a)¹⁹⁶. V žádném případě jej nemůže ponechat vykonávat dosavadní práci pro rozpor s § 103 odst. 1 písm. a)¹⁹⁷.

6.2.2. Nevyplacení finančního plnění

Základní podmínkou pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem pro nevyplacení mzdy nebo platu nebo náhrady mzdy nebo platu (případně jakékoli jejich části) je, že se takové plnění stalo splatným a že od termínu splatnosti uplynulo 15 dnů.

V této souvislosti je třeba rozlišovat mezi splatností mzdy nebo platu a termínem výplaty. Zatímco splatnost mzdy, jak vyplývá z § 141 odst. 1, nastává nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat (tedy poslední den takového měsíce), termín výplaty, jak vyplývá z § 141 odst. 3, určí zaměstnavatel v mezích odst. 1 tedy do konce měsíce (nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě). Protože § 56 písm. b) odkazuje toliko na § 141 odst. 1, který stanoví splatnost mzdy nebo platu, pro uplatnění důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 56 písm. b) je zcela nerozhodné, kdy je u konkrétního zaměstnavatele stanoven (nebo sjednán) termín výplaty. Patnáctidenní lhůta se vždy bude odvíjet od posledního dne kalendářního měsíce

¹⁹⁴ postupem podle § 40 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁹⁵ § 34 odst. 1 písm. a) a odst. 4 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁹⁶ tato povinnost zaměstnavateli vzniká již doručením lékařského posudku

¹⁹⁷ *Zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti*

následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat.¹⁹⁸

Není-li splatnost mzdy dohodnuta, rozumí se uplynutím splatnosti mzdy příslušející zaměstnanci za vykonanou práci až marné uplynutí posledního dne následujícího měsíce; okolnost, že zaměstnavatel stanovil svým jednostranným opatřením termín, kdy bude mzda na pracovišti vyplácena, není pro posouzení splatnosti mzdy významná.¹⁹⁹ Tento způsob skončení pracovního poměru zaměstnancem jednostranným úkonem v sobě zahrnuje porušení všech povinností zaměstnavatele týkajících se splatnosti odměny, jež zaměstnanci přísluší. Proto je dán i tehdy, jestliže zaměstnavatel v rozporu se žádostí zaměstnance nepoukáže příslušné plnění na účet zaměstnance u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva ani do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti nebo jestliže zaměstnavatel bez žádosti zaměstnance vyplatil příslušné plnění jiné osobě, počítaje v to i manžela zaměstnance.²⁰⁰

6.3. Formální podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru

Podle ustanovení, které reguluje formální náležitosti dotčeného způsobu ukončení pracovního poměru. V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné.²⁰¹

6.3.1. Forma zrušení pracovního poměru

¹⁹⁸ BUKOVJAN, P. Splatnost mzdy a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, *Práce a mzda*, 2010, č. 12, s. 30-31

¹⁹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001

²⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1473/2001

²⁰¹ § 60 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Uskutečnění předpokladu písemné formy u vyjádření vůle směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru tkví v tom, že se smysl tohoto právního úkonu uvede v konkrétní listině. Zároveň písemný projev vůle nemusí být vykonán vlastnoručně; je tedy možné, aby projev vůle směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru byl vykonán za užití mechanických nástrojů (strojopis, tiskárna apod.). Podoby použité písemné formy mohou být i kombinovány.

6.3.2. Důvod zrušení pracovního poměru

Příčina okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném okamžitém zrušení pracovního poměru sdělena takovým způsobem, aby bylo jasné, jaké jsou reálné důvody, které vedou dalšího účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochyby o tom, co chtěl účastník vyjádřit, a aby bylo zabezpečeno, že uplatněný důvod nebude možné posléze měnit.

Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být tedy uskutečňován vymezením faktů, ve kterých účastník vidí naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vyvstat pochybnosti, z jaké příčiny pracovní poměr okamžitě ruší.

Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být uveden nejen tak, aby bylo jasné, který z důvodů zmíněných v § 55 odst. 1, eventuálně v § 56 zákoníku práce byl uplatněn, ale zároveň tak, aby nebylo pochyb, v čem je shledáván; jen taková realizace zmíněného důvodu po skutkové stránce zabezpečuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl pracovní poměr okamžitě zrušen, a že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru nebude možné zpětně měnit.

Fakta, která byla důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru, zároveň není nutné rozepisovat do všech detailů, protože pro neurčitost a nesrozumitelnost vyjádření vůle je okamžité zrušení pracovního poměru

neplatné jen v tu chvíli, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle²⁰² vyšetřit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen. Zatímco u okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 56 a § 55 odst. 1 písm. a) nebude většinou konkretizace použitého důvodu dělat potíže, u důvodu podle § 55 odst. 1 písm. b) – porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci – bude nutné věnovat detailními popisem vytýkaného skutku zvýšenou pozornost, aby byla možná jeho přesná individualizace.

„Nebude proto zpravidla stačit jen povšechný poukaz na „zvlášť hrubé porušení povinností“, ale bude třeba uvést konkrétní údaje o tom, kdy, kde, jakým jednáním a která konkrétní povinnost měla být porušena. Požadavku určitosti nebude většinou na překážku, bude-li při konkretizaci důvodu rozvazovacího úkonu odkázáno na obsah jiné listiny (inspekční záznam, protokol o šetření apod.), jejíž obsah ale bude druhému účastníku pracovního poměru znám (z předchozí doby nebo proto, že mu bude zároveň s rozvazovacím úkonem doručen) a sám osobě spolu s listinou o okamžitém zrušení pracovního poměru bude dostatečně konkrétním popisem důvodu rozvázání pracovního poměru“²⁰³.

Jelikož zákoník práce dává možnost pracovní poměr ukončit okamžitým zrušením také ve zkušební době, žádá-li některý z účastníků tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru ve zkušební době o jeho využití, je nezbytné při určování příčiny rozvázání pracovního poměru dbát také na to, aby z jeho významu bylo zřejmé, že jde o okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 nebo 56 zákoníku práce, a ne jen o zrušení pracovního poměru ve zkušební době podle § 66 zákoníku práce.

Na druhé straně k vhodnému určení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru není nutné, aby obsahovalo také informace o tom, kdy se zaměstnavatel o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru dozvěděl nebo kdy tento pohytek vznikl, případně jestli byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru objektem vyšetřování jiného orgánu, zdalipak i bez těchto

²⁰² srov. § 18 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a § 35 odst. 2 občanského zákoníku

²⁰³ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 255

informací je nepochybné, proč byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr; vysvětlení těchto faktů bude mít smysl jen v případném řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce.

Pojem určitosti obsažený v § 60 zákoníku práce „směřuje pouze k přesnému a nezaměnitelnému vymezení skutku, v němž je důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru spatřován, aniž by zároveň kladl požadavek na přesnost, správnost a určitost právního posouzení takového jednání. Proto bude okamžité zrušení pracovního poměru dostatečně určité i tehdy, bude-li v něm rozpor mezi označením použitého ustanovení zákoníku práce a vymezením skutku, v němž je důvod rozvazovacího úkonu spatřován. Není totiž povinností v rozvazovacím úkonu provádět také jeho právní kvalifikaci, ale toliko jasně a určitě uvést, v čem je rozvazovací důvod spatřován“.²⁰⁴

6.3.3. Účinky

Účinky učiněného zrušovacího projevu v souladu s § 60 nastávají ze zákona tím dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru byl druhému účastníku doručen²⁰⁵. Všechny jiné časové údaje zmíněné ve zrušovacím projevu, nemůže tyto zákonné účinky měnit. Pokud se tedy zaměstnanec nebo zaměstnavatel pro tento způsob rozvázání pracovního poměru rozhodnou, nemůže již sám ovlivnit, kdy pracovní poměr bude ukončen; jen tím, kdy tento rozvazovací akt dalšímu účastníku pracovněprávního vztahu doručí (pokaždé ale musí hledět na to, aby dodržel lhůty uvedené v § 58 a 59 zákoníku práce).

Pokud je nicméně v okamžitém zrušení pracovního poměru uveden jiný časový úsek, než bude den doručení, bude ukončen pracovní poměr i tehdy dnem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru. Doručení okamžitého zrušení

²⁰⁴ DAVID, L. Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, *Právo a zaměstnání*, 1997, č. 7, s. 7

²⁰⁵ zaměstnanci do vlastních rukou – srov. § 334 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

pracovního poměru musí být provedeno v souladu s § 334–336 zákoníku práce, doručuje-li zaměstnavatel, nebo § 337 zákoníku práce, doručuje-li zaměstnanec.

Na rozdíl od výpovědi z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, jež bylo doručeno druhému účastníku pracovního vztahu (a tím se stalo účinným), nelze podle výslovného ustanovení zákoníku práce odvolat. Vzhledem k tomu, že se jedná o jednostranný právní úkon, nelze uvažovat o odvolání tohoto úkonu ani podle § 43a odst. 3, 4 občanského zákoníku²⁰⁶. *„Má-li být účinkům okamžitého zrušení pracovního poměru (skončení pracovního poměru) zabráněno, lze tak učinit jen prostřednictvím žaloby na určení jeho neplatnosti podle § 72“*²⁰⁷.

²⁰⁶ srov. § 18 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁰⁷ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 255-256

7. Režim dočasně práce neschopného pojištěnce

Zaměstnavatel na základě ustanovení § 57 zákoníku práce nemůže dát zaměstnanci výpověď, a také s ním nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností stanovených § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění²⁰⁸, pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce.

Dotčená (porušená) povinnost je v zákoně o nemocenském pojištění vymezena následovně: Režim dočasně práce neschopného pojištěnce zahrnuje povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek; místem pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce je místo, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo místo, na které změnil pobyt. Změnit místo pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti smí pojištěnec pouze s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře.

Je očividné, že v jistém smyslu jde o výjimku z ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, protože zaměstnanec v tomto případě nepochybně porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

V tomto směru má ale s účinností od 1.1.2012 dojít k významné změně, jak bude pojednáno dále.

²⁰⁸ zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

8. Postavení odborové organizace

8.1. Charakteristika odborové organizace

Platná právní úprava umožňuje, aby ve všech případech zaměstnávání občanů v pracovněprávním vztahu byly uplatňovány zákonné pravomoci odborových orgánů. Příslušným odborovým orgánem, příslušným vyšším odborovým orgánem nebo příslušným ústředním odborovým orgánem se rozumí orgán, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem příslušné odborové organizace, přičemž příslušným odborovým orgánem se rozumí též orgán, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem příslušného svazu odborových organizací.²⁰⁹

„Odborové organizace jsou oprávněny vystupovat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle tohoto zákona, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě“²¹⁰. Odborové organizace mají tradičně v pracovněprávních vztazích významné postavení, a to zejména v kolektivním vyjednávání, jehož výsledkem má být uzavření kolektivní smlouvy. Právní úprava nyní výslovně stanoví, že za odborovou organizaci bude jednat orgán určený jejími stanovami.

Ve smyslu článku 23 odst. 4 Všeobecné deklarace lidských práv²¹¹ a článku 27 odst. 1 Listiny základních práv a svobod²¹² má každý právo se svobodně sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Odborové organizace jsou právnickými osobami a jejich zakládání

²⁰⁹ ZACHARIÁŠ, J. K některým otázkám postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích, *Právo a zaměstnání*, 1995, č. 9, s. 3

²¹⁰ § 15 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²¹¹ usnesení Valného shromáždění OSN č. DE01/48, Všeobecná deklarace lidských práv

²¹² usnesení Předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SOVOBD jako součásti ústavního pořádku České republiky

upravuje nikoliv zákoník práce, ale zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.

Podle ustanovení § 9a tohoto zákona odborová organizace (stejně jako organizace zaměstnavatelů) se stává právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy byl ministerstvu vnitra doručen návrh na její evidenci. Ve smyslu ustanovení § 6 odst. 2 tohoto zákona návrh na evidenci mohou podávat nejméně tři občané, z nichž alespoň jeden musí být starší 18 let; zákon je označuje jako "přípravný výbor".²¹³

8.2. Úloha odborové organizace při ukončení pracovního poměru

Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací. Projednání se očividně rozumí sdělení záměru zaměstnavatele dát výpověď nebo okamžitě zrušit pracovní poměr s určitým zaměstnancem nebo zaměstnanci a vyslechnutí názoru odborové organizace. Kromě toho upravuje zákoník práce i zvláštní ochranu členů orgánu odborové organizace, kteří působí u zaměstnavatele.

Odborová organizace má právo vyslovit své stanovisko ke všem výpovědím ze strany zaměstnavatele i k okamžitým zrušením pracovního poměru; toto stanovisko však není pro zaměstnavatele závazné. Pakliže zaměstnavatel opomene svou povinnost, může příslušný inspektorát práce uplatnit postih zaměstnavatele podle příslušného právního předpisu²¹⁴.

Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru

²¹³ DANDOVÁ, E. Jak se ustavuje odborové organizace u zaměstnavatele?, *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*, 2004, č. 17, s. 2

²¹⁴ zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.²¹⁵

Ochrana členů odborové organizace vychází z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135 z roku 1971. Pokud příslušná odborová organizace odmítne souhlas udělit, jsou výpověď nebo zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné. Tuto neplatnost však v případném sporu může vyslovit jedině soud.

Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, má zaměstnanec možnost domáhat se u soudu žalobou neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Soud pak posoudí všechny ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 52 až 54 zákoníku práce, respektive § 55, § 57, § 58 a § 60 zákoníku práce. Pokud jsou všechny zákonné podmínky pro skončení pracovního poměru splněny a soud dospěje k závěru, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení platné.

Pokud by dal zaměstnavatel zaměstnanci – členu orgánu odborové organizace – výpověď nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by vůbec požádal odborovou organizaci o souhlas, je rozvázání pracovního poměru neplatné²¹⁶, neboť jde o právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu a obchází jej²¹⁷, konkrétně by pak šlo o ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce.

Členové orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, jsou v konkrétním případě určité odborové organizace zjistitelní podle stanov či jiného vnitroodborového dokumentu. Působí-li u zaměstnavatele

²¹⁵ § 61 odst. 2 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²¹⁶ stejně viz Usnesení Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 402/96

²¹⁷ viz. § 39 občanského zákoníku

více odborových organizací, je nezbytné postupovat podle § 286 odst. 2 zákoníku práce²¹⁸.

U ostatních případů rozvázání pracovního poměru stanoví zákoník práce povinnost zaměstnavatele seznamovat s nimi příslušný odborový orgán ve lhůtách s ním dohodnutých. Tyto konkrétní dohodnuté lhůty bývají zpravidla obsaženy v kolektivní smlouvě.²¹⁹

Výše uvedená ochrana se nevztahuje na členy rad zaměstnanců ani na zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

²¹⁸ Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.

²¹⁹ JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*, 4. vydání, Praha: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-573-3, s. 136

9. Hromadné propouštění zaměstnanců

Hromadné propouštění je institut, který byl do českého právního řádu zakotven na základě požadavků obsažených v právu Evropských společenství²²⁰. Účelem této právní úpravy je posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a stanovit povinnosti zaměstnavatele s tím spojené.

Hromadné propouštění je definováno jako skončení pracovního poměru výpovědí z podnětu zaměstnavatele s větším počtem zaměstnanců a ve stanoveném období.²²¹ Zmíněné období, počty propouštěných zaměstnanců a důvody rozvázání pracovních poměrů upravuje v souladu s výše uvedenou Směrnicí § 62.

Zákoník práce vymezuje období, ve kterém má dojít k rozvázání pracovních poměrů a tím pádem k hromadnému propouštění, dobou 30 kalendářních dnů. Aby šlo o hromadné propouštění, musí být rozvázání pracovních poměrů důsledkem výpovědí daných zaměstnancům zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, tedy z tzv. organizačních důvodů, s nimiž zákoník práce mj. spojuje zákonný nárok zaměstnance na odstupné.

Pojem hromadného propouštění bude naplněn, pokud má ve výše vymezeném období a na základě výše jmenovaných výpovědních důvodů skončit pracovní poměr nejméně:

- 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, nebo
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo

²²⁰ Konkrétně ve Směrnici Rady 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

²²¹ viz. § 62 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

- 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Skončí-li za popsaných podmínek pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou.

Výpovědní doba zpravidla končí (kromě případů uplynutí výpovědní doby po skončení pracovní neschopnosti) poslední den v kalendářním měsíci. Znamená to, že počet zaměstnanců, kteří z organizačních důvodů končí pracovní poměr, se zjišťuje za období jednoho měsíce. Tuto závažnou skutečnost nelze zaměňovat s podáním výpovědi. Příklad: Zaměstnavatel s celkovým počtem 500 zaměstnanců bude v průběhu měsíce března 2009 podávat výpovědi z pracovního poměru z organizačních důvodů 25 zaměstnancům. Jejich pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, zpravidla dvouměsíční, tedy 31. května 2009. V tomto případě by se ještě nejednalo o hromadné propouštění. Jestliže by v období 30 kalendářních dnů před uplynutím výpovědní doby – tedy od 1. května do 31. května 2009 – skončilo pracovní poměr dohodou z organizačních důvodů dalších 5 zaměstnanců, jednalo by se o hromadné propouštění, jako kdyby pracovní poměr končil výpovědí 30 zaměstnancům.²²²

Zákoník práce vyžaduje, aby zaměstnavatel dodržel proceduru jednání o otázkách hromadného propouštění vždy, i když u něj nepůsobí odborová organizace, ani nebyla ustavena rada zaměstnanců. Povinnosti uvedené v tomto ustanovení, to je informovat a jednat, má tak zaměstnavatel vůči všem zaměstnancům.²²³

Postup zaměstnavatele by měl mít počátek v zahájení jednání se zástupci zaměstnanců, s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Obsah jednání není v zákoníku práce stanoven. Před dáním výpovědi musí

²²² JOUZA, L. Ochrana zaměstnanců před hromadným propouštěním, *Bulletin advokacie*, 2009, č. 1, s. 50

²²³ KALVODA, A., BUKOVJAN, P. K některým interpretacím pracovněprávních norem v souvislosti s institutem hromadného propouštění a potvrzení o zaměstnání, *Práce a mzda*, 2003, č. 6, s. 58

zaměstnavatel písemně informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců včas, nejpozději 30 dnů před tím, než propouštěným zaměstnancům doručí výpovědi, je povinen informovat o:

- a) důvodech hromadného propouštění,
- b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.²²⁴

Projednají se zamýšlená organizační opatření. Účelem jednání je dosažení shody o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění a zmírnění jeho nepříznivých důsledků. Jednat by se mělo i o jiném pracovním uplatnění zaměstnanců, např. na jiné práci, o možnostech zaškolení, zaučení, případně účasti na rekvalifikaci apod. Podnět k zahájení jednání musí dát zaměstnavatel. Nejsou-li na pracovišti zástupci zaměstnanců, musí zaměstnavatel opatření v souvislosti s hromadným propouštěním projednat přímo s jednotlivými zaměstnanci. Jedná se např. o zamýšlené strukturální změny, zkrácení pracovní doby, racionalizační nebo organizační opatření ovlivňující zaměstnanost apod.

O zamýšlených organizačních opatřeních zaměstnavatel současně informuje příslušný úřad práce, aby mohl zajistit potřebná opatření na trhu práce. V informaci by měl uvést důvody organizačních opatření, celkový počet zaměstnanců, počet a strukturu zaměstnanců, jichž se bude organizační opatření týkat apod. Tyto informace sdělí zaměstnavatel úřadu práce současně se zahájením procedury projednávání hromadného propouštění.²²⁵

V souvislosti s hromadným propouštěním ukládá zákoník práce zaměstnavatelům několik důležitých povinností, a to jednak ve vztahu k

²²⁴ § 62 odst. 2 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²²⁵ BUKOVJAN, P. Skončení pracovního poměru při hromadném propouštění, *Práce a mzda*, 2008, č. 9, s. 29

zástupcům zaměstnanců nebo k zaměstnancům samotným, jednak k příslušnému úřadu práce.²²⁶ Jednou z těchto povinností je dle ustanovení § 62 odst. 5 zákoníku práce povinnost prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušnou odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců a uvést v této zprávě požadované údaje. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku²²⁷.

Výše uvedenou povinnost není radno při hromadném propouštění opomíjet. Doručení písemné zprávy příslušnému úřadu práce má totiž zásadní vliv na běh výpovědní doby. Jak vyplývá z ustanovení § 51 odst. 2 zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 63 téhož právního předpisu, pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení této písemné zprávy, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (to neplatí jen v případě, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele). Za tím účelem povazuje zákoník práce zaměstnavatele, aby zaměstnanci sdělil den doručení písemné zprávy úřadu práce. Předmětem diskusí dlouho bylo, čím se řídí příslušnost úřadu práce pro splnění povinnosti zaměstnavatele podat písemnou zprávu.

O této otázce rozhodl nakonec Nejvyšší soud České republiky, v němž dovedl, že pokud zákoník práce nestanoví pravidlo pro určení příslušnosti úřadu práce, kterému má zaměstnavatel prokazatelně doručit písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s příslušnou odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců, nelze učinit jiný závěr, než že takto příslušným úřadem práce

²²⁶ srov. § 62 odst. 5 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů: *Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadně propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci nebo radě zaměstnanců. Odborová organizace nebo rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, je povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu pouze na její žádost.*

²²⁷ ve smyslu zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

je třeba rozumět každý úřad práce. Nejvyšší soud přitom odmítl názor, že by se příslušnost úřadu práce měla řídit právními předpisy o zaměstnanosti a že místně příslušným je vždy úřad práce, v obvodu jehož působnosti bylo zaměstnání hromadně propuštěného zaměstnance vykonáváno.²²⁸

Doručí-li tedy zaměstnavatel prokazatelně uvedenou písemnou zprávu kterémukoli úřadu práce, začala tím běžet 30denní doba pro skončení pracovního poměru hromadně propuštěného zaměstnance²²⁹. V té souvislosti řešil nedávno týž soud ještě otázku, jaký právní význam mají případné výhrady zaměstnance k obsahu písemné zprávy zaměstnavatele zaslané příslušnému úřadu práce. Zaměstnanec v této cause vycházel ze závěru, že jeho pracovní poměr může skončit výpovědí teprve tehdy, až bude ze strany zaměstnavatele doručena příslušnému úřadu práce taková písemná zpráva, která neobsahuje žádné nedostatky. S tímto závěrem se Nejvyšší soud neztotožnil.

Dovolací soud poukázal na to, že písemná zpráva zaměstnavatele podávaná příslušnému úřadu práce musí obsahovat informaci o rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění, o výsledcích jednání zaměstnavatele s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců, o celkovém počtu zaměstnanců a o počtu a struktuře (profesním složení) zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Z hlediska skončení pracovního poměru hromadně propouštěného zaměstnance na základě výpovědi je dle názoru Nejvyššího soudu významné to, zda a kdy byla zmíněná písemná zpráva doručena příslušnému úřadu práce. Doručil-li zaměstnavatel prokazatelně písemnou zprávu příslušnému úřadu práce, aniž by úřad práce považoval tuto zaměstnavatelovu povinnost za nesplněnou, není z pohledu skončení pracovního poměru zaměstnance významné, zda má k obsahu písemné zprávy výhrady hromadně propouštěný zaměstnanec. Písemná zpráva zaměstnavatele je totiž určena příslušnému úřadu práce a právních poměrů zaměstnance se může dotýkat jen z pohledu možného

²²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005

²²⁹ viz. § 63 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

prodloužení výpovědní doby. Zaměstnancovy výhrady k podané (a prokazatelně doručené) písemné zprávě nemají proto z hlediska okamžiku skončení jeho pracovního poměru výpovědi žádný právní význam.²³⁰

Procedura hromadného propouštění nenahrazuje stanovené povinnosti zaměstnavatele pro rozvázání pracovního poměru dohodou nebo výpovědí s jednotlivými zaměstnanci. Nedodržení povinností v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců nezpůsobuje neplatnost výpovědí či dohod o skončení pracovního poměru, avšak nesplnění povinnosti doručit písemnou zprávu příslušnému úřadu práce má za následek prodloužení trvání pracovního poměru.

²³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3013/2007

10. Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.²³¹ V případě, že účastníci se dohodli na určité době trvání pracovního poměru, vymezili tím také, kdy dojde (nejpozději) ke skončení pracovního poměru. Ovšem za splnění kumulativních podmínek, kdy doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.²³²

Pracovní poměr na dobu určitou končí bez dalších úkonů uplynutím času, na který byl uzavřen, avšak může skončit také všemi dalšími způsoby podle zákoníku práce²³³. Doba určitá může být sjednána:

- časovým intervalem, pracovní poměr potom končí prostým uplynutím času,
- sjednaným datem, pracovní poměr končí uplynutím posledního dne trvání ve 24.00 hodin,
- na dobu trvání určité skutečnosti (výkon určitých prací, doba mateřské dovolené a rodičovské dovolené konkrétně uvedené zaměstnankyně), pracovní poměr skončí vykonáním svěřeným prací nebo odpadnutím překážky v práci, na níž byla doba sjednána.

²³¹ § 39 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²³² § 39 odst. 2 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²³³ viz. § 65 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů: *Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.*

Pokud je doba trvání pracovního poměru dohodnuta potřebou konání určitých prací, má zaměstnavatel na skončení pracovního poměru zaměstnance včas upozornit, a to zpravidla alespoň 3 dny předem. Nesplnění této povinnosti zaměstnavatele upozornit předem na skončení prací však nemá vliv na skočení pracovního poměru na dobu určitou. I když zákon výslovně odkazuje jen na pracovní poměry uzavřené na dobu konání určitých prací, má toto ustanovení obecnější platnost.²³⁴

Vyvstane-li zaměstnanci škoda proto, že nebyl zaměstnavatelem včas upozorněn na dobu skončení prací, je zaměstnavatel povinen škodu nahradit.²³⁵

Pracovní poměr uplynutím vyjednané doby tedy ze zákona (ex lege) skončí a není ani potřebné, aby se k tomu připojila další pracovněprávní skutečnost. Ukončení pracovního poměru nebrání, pokud den skončení pracovního poměru náleží do ochranné doby.²³⁶

Zvláštní způsob skončení pracovního poměru na dobu určitou je upraven v § 73a, kdy odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější. Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny. Byl-li pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenováním

²³⁴ JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*, 4. vydání, Praha: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-573-3, s. 140-141

²³⁵ srov. § 265 odst. 2 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²³⁶ srov. § 53 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

založen nebo změněn na dobu určitou, neskončí-li jeho pracovní poměr dříve, skončí uplynutím doby (§ 48 odst. 2).²³⁷

Pracovní poměr, původně sjednaný v pracovní smlouvě (dohodě o změně pracovní smlouvy) nebo stanovený při jmenování na vedoucí pracovní místo, se změní na pracovní poměr na dobu určitou na základě dohody účastníků a v případech uvedených v § 39 odst. 5²³⁸ nebo v § 65 odst. 2²³⁹.

V případě, že zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračuje s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí na základě § 65 odst. 2 zákoníku práce, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou. Zmíněné nařízení je možné použít jen v případě, že zaměstnanec pokračuje v práci, aniž by se o tom se zaměstnavatelem výslovně domluvil.

Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Konáním prací se rozumí výkon jakékoliv práce pro zaměstnavatele, tedy také výkon jiné práce, než kterou dosud vykonával, popř. též práce jiného druhu, než které měl konat podle pracovní smlouvy nebo jmenování na vedoucí pracovní místo.

„S vědomím zaměstnavatele koná zaměstnanec práci vždy, jestliže zaměstnavatel o pokračování v práci zaměstnancem ví (byl o něm informován), aniž by mu v tom zabránil. Pokračuje-li zaměstnanec ve výkonu práce, ačkoliv mu to zaměstnavatel výslovně zakázal nebo mu jinak dal nepochybně najevo, že s dalším výkonem práce zaměstnancem nesouhlasí, jakož i v případě, že se zaměstnanec snaží nadále konat práci za pomoci omylu, který u zaměstnavatele vyvolal (např. lstí), nemůže pracovní poměr nadále platit za uzavřený na dobu neurčitou. Jen tehdy, ví-li zaměstnavatel o dalším výkonu práce ze strany

²³⁷ § 73a zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²³⁸ Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny podmínky stanovené v odstavcích 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

²³⁹ Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

*zaměstnance a nezakázal-li (výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím o projevu vůle žádné pochybnosti) zaměstnanci v práci pokračovat, lze dovozovat, že s dalším trváním pracovního poměru je srozuměn a že pracovní poměr má nadále platit za uzavřený na neurčito“.*²⁴⁰

Zaměstnavatel ví z pohledu § 65 odst. 2 o tom, že zaměstnanec pokračuje v práci, jestliže se o tom dozvěděl jakýkoliv vedoucí zaměstnanec, který je (před uplynutím sjednané doby určité byl) zaměstnanci nadřízen; postačuje proto, aby o tom věděl i nejbližší nadřízený vedoucí zaměstnanec.²⁴¹

²⁴⁰ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 250

²⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001

11. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Sjednání zkušební doby umožňuje účastníkům pracovního poměru, aby si ověřili, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat. Pokud by některá ze stran dospěla k názoru, že pracovní poměr nesplňuje její představy, může jej v zkušební době snadno zrušit. Dá se tedy hovořit o tzv. pracovním poměru na zkoušku. Zkušební doba je jednou z podmínek, které mohou být sjednány v pracovní smlouvě, ale nejen v ní, před nebo při vzniku pracovního poměru.²⁴²

Pracovní poměr se zkušební dobou umožňuje jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci, aby si v samotném počátku pracovněprávního vztahu ověřili, zda oni sami, jejich smluvní partner, práce a pracoviště odpovídají jejich představám a zda jim bude jejich vzájemná spolupráce vyhovovat. Pokud zjistí, že nevyhovuje, mají možnost urychleně a bez větších formalit pracovní poměr zrušit. Zkušební doba se tak stala od samotného počátku existence zákoníku práce osvědčeným a tradičním institutem pracovního práva. Je nezbytné si uvědomit, že zkušební doba nevzniká automaticky při uzavření pracovní smlouvy, ale musí být se zaměstnancem konkrétně sjednána v pracovní nebo jiné smlouvě. Pro sjednání zkušební doby stanoví zákoník práce povinnou písemnou formu pod sankcí neplatnosti. Proto platí, že pokud je pracovní smlouva ujednána ústně a až potom, kdy pracovní poměr již vznikl, se zhotovuje v písemné formě, není možné zkušební dobu platně domluvit.

Ustanovení § 35 odst. 1 zákoníku práce jednoznačně konstatuje, že zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Podle § 36 odst. 1 zákoníku práce však pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako

²⁴² FETTER, R. W. Zkušební doba, *Právní rádce*, 2008, č. 9, s. 26

den nástupu do práce, popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (konkrétně tedy první minutou toho dne).²⁴³

Ujednání zkušební doby poskytuje možnost zdánlivě celkem jednoduché rozvázání pracovního poměru v průběhu této doby všem smluvním stranám pracovněprávního vztahu. V průběhu zkušební doby může zaměstnavatel i zaměstnanec pracovní poměr kdykoliv ukončit, jestliže jim pracovní poměr z různých příčin nevyhovuje. Poněvadž zkušební doba pokračuje i po dobu výskytu překážek v práci, například v případě pracovní neschopnosti či po dobu částečné nezaměstnanosti²⁴⁴, je možné pracovní poměr ve zkušební době ukončit i v čase, kdy zaměstnanec pro překážku v práci, práci nevykonává. Toto platí i skrze fakt, že o dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci ve zkušební době, se zkušební doba prodlužuje.

Na zrušení pracovního poměru ve zkušební době se také nevztahuje ochranná doba podle § 53 zákoníku práce. Ve zkušební době proto lze zrušit pracovní poměr i se zaměstnankyní, která je v jiném stavu, ale z hlediska principu zákazu diskriminace nesmí být samotné těhotenství důvodem ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době.²⁴⁵

Od roku 2009 ale ve spojitosti s § 192 zákoníku práce a zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, platí podle § 66 odst. 2 zákoníku práce, že pracovní poměr ve zkušební době nesmí být zaměstnavatelem ukončen v prvních 14 kalendářních dnech (a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů) trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Naopak zaměstnanec v době své pracovní neschopnosti pracovní poměr ve zkušební době zrušit může. Tato právní úprava navazuje na povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci v době prvních 14 dnů

²⁴³ JAKUBKA, J. Pracovní poměr se zkušební dobou, *Řízení školy*, 2009, č. 11, s. 19

²⁴⁴ viz. § 209 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁴⁵ BUKOVJAN, P. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době a zákaz diskriminace, *Práce a mzda*, 2009, č. 6, s. 33

(resp. 21 dnů) pracovní neschopnosti náhradu mzdy nebo platu místo nemocenského.

Příčinou omezení možnosti zaměstnavatele zrušit v tomto období pracovní poměr se zaměstnancem je tedy překazit zaměstnavateli, aby se tímto postupem vyhnul povinnosti vyplatit náhradu mzdy. Se zřetelem na fakt, že nemocenské je udělováno až od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti či karantény, by takto propuštěný pracovník nebyl hmotně zajištěn v době od propuštění z práce do 14 dne dočasné pracovní neschopnosti. Informaci o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, eventuálně rozhodnutí zaměstnavatele o ukončení pracovního poměru, nepochybně může být zaměstnanci vydána či oznámena nebo zaměstnavatelem učiněna i v čase prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance, ale s tím, že pracovní poměr skončí nejdříve uplynutím čtrnáctého kalendářního dne trvání pracovní neschopnosti. Tento den by byl posledním dnem trvání pracovního poměru. Od 15. kalendářního dne pak je již zaměstnanec zabezpečen nemocenským, které mu poskytne Česká správa sociálního zabezpečení.

Důležité je si rovněž uvědomit, že v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem nevyžaduje zákoník práce předchozí projednání s odborovou organizací a jde-li o člena odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, není rovněž třeba souhlasu odborové organizace.

Během zkušební doby může zaměstnavatel i zaměstnanec rozvázat pracovní poměr i jiným postupem, který zákoník práce umožňuje (dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru). To je účelné především v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatí mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo libovolnou jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. Skutečnost, že zaměstnavatel či zaměstnanec zruší pracovní poměr ve zkušební době i bez dání důvodu,

samo o sobě nevyklučuje, že může jít o diskriminační rozvázání pracovního poměru. Toto stanovisko zaujal i Nejvyšší soud²⁴⁶.

V této spojitosti je důležité poznamenat, že ve smyslu antidiskriminačního zákona²⁴⁷ se přímou diskriminací chápe takové konání, počínaje opomenutím, kdy se s jednou osobou manipuluje hůře, než je zacházeno nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s dalším člověkem ve shodné situaci, a to díky příčiny rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z výše uvedených důvodů uvedených osoba znevýhodněna oproti ostatním.

Zvláštní otázkou je pak realizace vlastního právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru ve zkušební době. Zákoník práce neurčuje, na rozdíl od dohody, výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru, že právní úkon, který ke skončení pracovního poměru ve zkušební době směřuje, musí být vykonán v písemné formě. Také neurčuje, na rozdíl od výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru, že je neplatné zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které nebylo doručeno dalšímu účastníku do vlastních rukou. Otázkou tedy je, jak má být právní úkon rozvázání pracovního poměru ve zkušební době proveden. Za každou cenu musí být proveden svobodně a vážně, rozhodně a pochopitelně²⁴⁸. Podle § 66 odst. 2 zákoníku práce pak má (nikoliv musí) být písemné oznámení doručeno druhému účastníku obyčejně minimálně (nejde tedy o závaznou normu) 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

Pracovní poměr ve zkušební době končí dnem, kdy došlo k rozhodnutí jednoho z účastníků o zrušení pracovního poměru ve zkušební

²⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

²⁴⁷ zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

²⁴⁸ jinak by byl podle § 37 občanského zákoníku neplatný

době a oznámením tohoto právního úkonu či konkludentním jednáním vůči druhému účastníku, nikoliv až dnem doručení písemného oznámení o tomto právním úkonu. Nikoliv právní úkon zrušení pracovního poměru, ale písemné oznámení o zrušení pracovního poměru (nejde o výpověď ani o okamžité zrušení) má být podle zákoníku práce doručeno druhému účastníku, a to zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru je podle novely od roku 2012 absolutní podmínkou platnosti tohoto právního úkonu²⁴⁹. Pokud zaměstnanec pracuje, nečiní tato právní úprava problémy. Problémy nastávají tehdy, pokud má zaměstnanec překážku v práci a nekoná v době skončení pracovního poměru ve zkušební době práci. Potom je zřejmě právní úkon učiněn okamžikem projevení vůle (například záznamem z porady) a vůči druhému účastníku je účinné od okamžiku, kdy se o něm dozví. Protože pracovní poměr ve zkušební době nelze zrušit se zpětnou platností, mohou samozřejmě vznikat spory o tom, kdy pracovní poměr vlastně skončil.²⁵⁰

Pracovní poměr ve zkušební době lze zrušit nejpozději poslední den zkušební doby. To znamená, že nejpozději tento den musí být učiněn právní úkon směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době, a to i tehdy, jestliže se o tom druhý účastník nedozví. Důkazní břemeno spočívá na účastníku, který právní úkon učinil. Určení dne následujícího po uplynutí zkušební doby nebo dokonce zpětné zrušení pracovního poměru je pro rozpor s obsahem a účelem zákona neplatné. Protože však projev vůle směřuje ke skončení pracovního poměru a určený den zrušení lze oddělit od tohoto projevu vůle, není neplatný celý zrušovací projev, ale jen jeho část. Proto v případě, že zrušovací projev obsahuje zpětné zrušení pracovního

²⁴⁹ § 34 odst. 4 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů: Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně; totéž platí o změně pracovní smlouvy a o odstoupení od ní.

²⁵⁰ JAKUBKA, J. Pracovní poměr se zkušební dobou, *Řízení školy*, 2009, č. 11, s. 21

poměru, jakož i v případě, že nebyl vůbec označen den skončení pracovního poměru, končí pracovní poměr posledním dnem zkušební doby.²⁵¹

Otevřenou otázkou je, kdy a jak má být oznámení o právním úkonu zrušení pracovního poměru doručeno druhému účastníku. Rozhodně nelze souhlasit s názorem, že pracovní poměr skončí nejdříve až okamžikem, v němž účastníku dojde zrušovací projev druhého účastníka (oznámení o zrušení pracovního poměru). Nicméně v souladu s občanským zákoníkem může účinnosti nabýt až okamžikem, kdy se o něm druhý účastník doví. Znovu je třeba zdůraznit, že na rozdíl od výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru zde neplatí § 50 odst. 1 a § 60 zákoníku práce, kde je stanoveno, že právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru je učiněn a dovršen až okamžikem doručení druhé smluvní straně, a to pod sankcí neplatnosti. Má-li však zaměstnavatel možnost zaslat zaměstnanci oznámení písemně a přede dnem skončení pracovního poměru, je vhodné doručit písemnost do vlastních rukou, a to na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen. Bližší postup doručování upravuje § 334 až 336 zákoníku práce. Kromě osobního doručení je další možností zaslání písemné zprávy prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Taková zpráva musí být opatřena elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu ve smyslu ustanovení § 15 zákona o elektronickém podpisu²⁵².

²⁵¹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 6 Cdo 11/1994

²⁵² zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů

12. Odstupné

Funkce odstupného, které je v určitých případech udělováno zaměstnanci při ukončení pracovního poměru, tkví v jednorázové peněžní náhradě udělované zaměstnanci ve spojitosti se skončením pracovního poměru z impulsu zaměstnavatele z jistých, zákonem udaných, příčin.

Odstupné, jako jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem, představuje určitou formu odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání. Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci odstupné v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru v případech, kdy to zákon stanoví, bez ohledu na další okolnosti (tj. jestli zaměstnanec poté nastoupí do nového zaměstnání a od kdy, zda začne vykonávat podnikatelskou činnost nebo se stane poživitelem starobního důchodu). Na odstupné je právní nárok, který je soudně vymahatelný stejně jako ostatní nároky zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru.²⁵³

Kompenzace, která je zaměstnanci placena z důvodu skončení pracovního poměru, je formou odloženého plnění, na něž získává zaměstnanec právo z důvodu svého zaměstnání, které je však placeno při skončení pracovního poměru, aby mu bylo umožněno přizpůsobení novým podmínkám plynoucím z takového skončení.²⁵⁴

Zákoník práce stanoví právo na odstupné ve výši

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky

²⁵³ JAKUBKA, S. Odstupné při skončení pracovního poměru, *Práce a mzda*, 2005, č. 10, s. 3

²⁵⁴ rozhodnutí Evropského soudního dvora, sp. zn. C-33/89, Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg

u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů²⁵⁵.

Právo na odstupné v uvedené výši má také zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr²⁵⁶.

Pokud dojde k výpovědi nebo rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce, tj. kdy zaměstnanec již nesmí provádět aktuální práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, ohrožení touto nemocí nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, přísluší pracovníkovi odstupné ve výši minimálně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Takové odstupné, které je s rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo dohodou kvůli nezpůsobilosti k práci z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání spojeno, ale zaměstnanec nedostane v případě, že se zaměstnavatel naprosto vzdá odpovědnosti.

Ke zproštění odpovědnosti za škodu v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci dojde, když zaměstnavatel prokáže, že škoda nastala:

- a) způsobem, že postižený zaměstnanec svou vinou porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zabezpečení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přestože s nimi byl obeznámen správně a jejich vědomost a dodržování byly neustále vyžadovány a kontrolovány, nebo
- b) jako následek opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jediným důvodem škody.²⁵⁷

Nejnižší výši odstupného zmíněnou v zákoně je možné dále neomezeně zvyšovat, a to i variabilně. Odlišné navyšování je možné vázat na určitá kritéria, která však nesmí být v protikladu se zásadou zákazu diskriminace. Množství násobků průměrného výdělku, o které se základní odstupné navyšuje, se může vyvozovat např. od doby trvání pracovního

²⁵⁵ tzv. organizačních, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší, přemísťuje nebo se zaměstnanec stane v důsledku organizačních změn nadbytečným

²⁵⁶ viz. § 56 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁵⁷ srov. § 367 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

poměru zaměstnance u zaměstnavatele, ovšem ne od dosaženého věku zaměstnance nebo rodinného stavu (osamělé matky s nezaopatřenými dětmi).²⁵⁸

Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek zjištěný podle zákoníku práce²⁵⁹. Nárok na odstupné nevzniká okamžikem učinění právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru, ale až okamžikem vlastního skončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel vyplácí odstupné po ukončení pracovního poměru v nejbližší výplatní době vyhrazené u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, jestliže se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty. V praxi se občas objevuje úsilí uspořádat ve smlouvě nebo vnitřním předpisem odstupné univerzálně, tedy ve všech případech skončení pracovního poměru. Takový průběh je ale v protikladu s tím, co z povahy § 67 zákoníku práce vyplývá, že se od něj nelze odchýlit. Takové odstupné pak patrně nemůže být odstupným podle § 67 zákoníku práce, například pro daňové účely.²⁶⁰

„Odstupné je určeno k tomu, aby formou jednorázového peněžitého příspěvku pomohlo zaměstnanci překlenout obtížnou sociální situaci způsobenou tím, že z důvodů na straně zaměstnavatele či pro nepříznivý zdravotní stav z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice ztratil dosavadní práci a že musí vyhledat nové pracovní uplatnění nebo započít jinou výdělečnou činnost“²⁶¹

Když zaměstnanec nastoupí opět do práce u stávajícího zaměstnance, odpadl tím důvod, pro který mu bylo odstupné uděleno, jelikož zaměstnavatel je mu již v období, po které měl být zabezpečen financemi z poskytnutého

²⁵⁸ KALETOVÁ, R. Rámcová dohoda a odstupné, *Práce a mzda*, 2010, č. 1, s. 46

²⁵⁹ viz. ustanovení § 351 – 362 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁶⁰ JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*, 4. vydání, Praha: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-573-3, s. 144-145

²⁶¹ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 282

odstupného, povinen platit za vykonanou práci. Sociální situace zaměstnance, k jejímuž překonání odstupné slouží, tak byla v rozhodné době vyřešena stávajícím zaměstnavatelem. Ze strany vztahů mezi pracovníkem a tímto zaměstnavatelem nemůže být poctivý argument k tomu, aby si zaměstnanec dále odstupné za dobu, za níž od téhož zaměstnavatele dostal odměnu za vykonanou práci, ponechal. Odstupné, na něž má podle § 67 zákoníku práce právo, je proto povinen svému (dosavadnímu a novému) zaměstnavateli vrátit.²⁶²

Za opětovný nástup zaměstnance do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 68 zákoníku práce nelze považovat nástup zaměstnance do zaměstnání u jiné organizační složky státu, než na kterou by v důsledku rozhodnutí o organizační změně přešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu podle ustanovení § 343 a násl. zákoníku práce.²⁶³

Povinnost vrátit odstupné se stanoví v závislosti na tom, kolik násobků průměrných výdělků bylo zaměstnanci na odstupném poskytnuto podle zákona, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy účastníků.

Pracovník nemá povinnost odstupné odevzdat v případě, že nastoupil u dosavadního zaměstnavatele opět do práce až po uplynutí takové doby, která koresponduje s množstvím násobků průměrného výdělku, z nichž byla odvozena výše odstupného. V případě, že se zaměstnanec vrátil do práce v průběhu této doby, odevzdává poměrnou část odstupného. Zaměstnanec není povinen vracet zaměstnavateli odstupné ani zčásti v případě, jestli mu bylo při skončení pracovního poměru poskytnuto odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku anebo začal opět pracovat u dosavadního zaměstnavatele za 4 měsíce po skončení předchozího pracovního poměru.

„Zaměstnanec je povinen vracet odstupné, jen jestliže znovu začal konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti. Sjednal-li zaměstnanec v pracovním poměru kratší pracovní dobu²⁶⁴ nebo začal-li znovu vykonávat práci u dosavadního

²⁶² Tamtéž.

²⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004

²⁶⁴ srov. § 80 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti, odpadl důvod, pro který obdržel odstupné, a je tedy povinen vrátit odstupné, jen tehdy, má-li za vykonanou práci právo na mzdu, plat nebo měsíční odměnu alespoň ve výši, která odpovídá minimální mzdě pro stanovenou (plnou) týdenní pracovní dobu nebo, pobírá-li plat nebo mzdu, která není sjednána v kolektivní smlouvě, nejnižší úrovni zaručené mzdy pro stanovenou (plnou) týdenní pracovní dobu“²⁶⁵.

Zákoník práce vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“²⁶⁶. Proto je možné zvýšit odstupné i poskytnout odstupné z jiných důvodů než těch, které jsou upraveny v zákoníku práce.

13. Neplatné rozvázání pracovního poměru

V ustanoveních § 69 až 72 přizpůsobuje zákoník práce nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, zrušením ve zkušební době nebo dohodou.

Požadavky plynoucí z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou odlišné se zřetelem na to, zda neplatně rozvázal pracovní poměr zaměstnavatel²⁶⁷ nebo zaměstnanec²⁶⁸ a zda účastník, proti kterému neplatný právní úkon zaměřoval, trvá či netrvá na zachování pracovního poměru.

²⁶⁵ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 283

²⁶⁶ Čl. 2 odst. 4 Ústavního zákona 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Čl. Čl. 2 odst. 3 Ústavního zákona 2/1993 Sb., kterým Předsednictvo České národní rady vyhláší LISTINU ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součást ústavního pořádku České republiky

²⁶⁷ § 69 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁶⁸ § 70 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

13.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Zákoník práce se zabývá nejdříve okolností, kdy neplatně rozváže pracovní poměr zaměstnavatel. Pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo s ním zaměstnavatel zrušil pracovní poměr okamžitě neplatně nebo ve zkušební době, a oznámil mu zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného oddálení v písemné formě, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel má povinnost udělit mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada náleží pracovníkovi ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy zaměstnavateli sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní v práci pokračovat nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Nárok na náhradu mzdy či platu dle zákoníku práce nenáleží zaměstnanci, kterému byl po neplatném rozvázání pracovního poměru přiznán na jeho žádost starobní důchod. Důvod pro tento závěr je zřejmý – účelem náhrady mzdy je reparace újmy, kterou zaměstnanec utrpěl v důsledku toho, že mu jeho zaměstnavatel odmítl přidělovat práci podle pracovní smlouvy, ač on (zaměstnanec) byl připraven a ochoten takovou práci konat. Vychází se zde z názoru, že požádá-li však takový zaměstnanec o starobní důchod a ten je mu přiznán a vyplácen, pak by v budoucnu mohl vykonávat práci jen v pracovním poměru sjednaném nově, a to na určitou dobu.²⁶⁹

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

²⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. Cpjn 4/2004

- a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.²⁷⁰

Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že zaměstnanec může své stanovisko o tom, zda trvá na dalším zaměstnávání, změnit a například sdělit zaměstnavateli, že netrvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ačkoliv mu původně sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání, přičemž rozhodný je stav, jaký tu byl v době vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Rozhodným tedy je, zda v této době měl anebo neměl zaměstnanec zájem na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával.²⁷¹

Na základě § 72 zákoníku práce je nezbytné uplatnit neplatné rozvázání pracovního poměru u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Tato doba je prekluzivní. Žaloba musí být soudu dodána nejpozději v poslední den této lhůty.

V případě, že se zaměstnanec snaží podáním žaloby u soudu o vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a přiznání náhrady, a soud určí, že je žaloba odůvodněná, vymezí, že pracovní poměr trvá i nadále a že je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ode dne, kdy zaměstnanec sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní další zaměstnávání nebo kdy dojde k platnému rozvázání pracovního poměru. Pokračuje-li zaměstnání, regulují se vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zejména podle pracovní smlouvy.

S účinností od 1. 1. 2007 bylo zrušeno moderační právo soudu. Znamená to, že soud nekrátí dobu od neplatného skončení pracovního poměru do doby rozhodnutí, jak tomu bylo do 31. 12. 2006, kdy mohl

²⁷⁰ KLÍMOVÁ, R. Neplatné rozvázání pracovního poměru, *Práce a mzda*, 2008, č. 11, s. 18-19

²⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000

zkrátit dobu náhrady až na 6 měsíců, pokud neplatné rozvázání pracovního poměru trvalo více než 6 měsíců. Kdykoli však může být v případě sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru podle s § 49 zákoníku práce. V dohodě je možné dohodnout datum skončení pracovního poměru a výši náhrady. Dojde-li k neplatnému rozvázání pracovního poměru, může se na výši náhrady zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout nebo v případě žaloby vyčká na rozhodnutí soudu. V obou případech jsou povinnosti zaměstnavatele z hlediska likvidace náhrady stejné, jen výše náhrady se zpravidla liší.²⁷²

13.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Pokud je rozvázání pracovního poměru zaměstnancem výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru případně zrušením ve zkušební době neplatné, může zaměstnavatel (pakliže má dojem, že tyto právní úkony byly neplatné) zaměstnanci sdělit písemně a bez zbytečného odkládání, že si stojí za tím, aby zaměstnanec dále vykonával svou práci. Když mu zaměstnanec nevyhoví, může na něm zaměstnavatel vymáhat náhradu škody, která mu tím vznikla, a to ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším vykonávání práce.

V den, kdy bylo toto sdělení provedeno písemně, má nebývalý význam pro uplatnění náhrady škody, jelikož od tohoto dne může zaměstnavatel po zaměstnanci žádat, aby mu nahradil škodu, která mu v důsledku ignorace výzvy zaměstnancem vznikla. Provedená škoda musí být nepochybně dokazatelný. Škodu mohou představovat kupř. větší mzdové náklady za příplatky na přesčasovou práci dalším zaměstnanců, penále či pokuta za neplnění obchodní smlouvy apod.²⁷³

²⁷² BUKOVJAN, P. Promlčení nároku na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, *Práce a mzda*, 2009, č. 2, s. 46-47

²⁷³ rozsah náhrady škody se řídí § 257 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Pakliže zaměstnavatel na dalším trvání pracovního poměru netrvá, přestože byl podle jeho názoru rozvázán zaměstnancem neplatně, má platnost právní předpoklad, že pracovní poměr byl ukončen dohodou. Jestli byla výpověď dána neplatně, pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, je ukončen dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. Ve všech těchto případech, kdy zaměstnavatel na dalším výkonu práce zaměstnance netrvá, není možné vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.²⁷⁴

13.3. Neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou

Pokud je dohoda o rozvázání pracovního poměru považována některým z jeho účastníků (zaměstnavatel nebo zaměstnanec) jako uzavřená neplatně, má, tak jako zaměstnanec nebo zaměstnavatel při neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, možnost rozmyslet se, zda má skutečně zájem na tom, aby pracovní poměr dále pokračoval.

V případě, že zaměstnanec má ohledně neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru pochyby, vyvstává z § 71 zákoníku práce, že přitom postupuje podle § 69 shodně jako při neplatné výpovědi, kterou mu dal zaměstnavatel. Má to význam mimo jiné ten, že po sdělení, že trvá na dalším zaměstnávání, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámení došlo zaměstnavateli, a to až do dne, ve kterém mu zaměstnavatel dá možnost v práci pokračovat, nebo do dne, kterým došlo jinak (na základě jiné pracovněprávní skutečnosti než je sporné rozvázání pracovního poměru dohodou) k platnému ukončení pracovního

²⁷⁴ JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*, 4. vydání, Praha: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-573-3, s. 151

poměru, nejpozději do dne, kterým bylo pravomocně určeno o neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru.

V případě podání žaloby o určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, který trvá na tom, aby zaměstnanec dále vykonával svou práci, z § 71 je možné odůvodnit, že postupuje shodně podle § 70 jako při neplatné výpovědi, kterou mu dal zaměstnanec, že mu ale nenáleží právo na náhradu škody, která vznikla pro neplatnost dohody.²⁷⁵

²⁷⁵ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 300-301

14. Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance

Pracovní poměr vzniká díky pracovní smlouvě, sjednané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nebo jmenováním na vedoucí pracovní místo. Na podkladě jmenování vzniká pracovní poměr jen v případech vymezených zvláštním právním předpisem a u vedoucích pracovních míst, identifikovaných v § 33 odst. 3 zákoníku práce.²⁷⁶

„Má-li zaměstnanec, jehož pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, zastávat podle sjednaného druhu práce vedoucí pracovní místo, může s ním zaměstnavatel sjednat, že ho bude moci (v budoucnu) z pracovního místa odvolat a že se zaměstnanec může tohoto vedoucího pracovního místa vzdát. Vedoucí pracovní místa, vůči nimž lze sjednat možnost odvolání nebo vzdání se funkce, jsou uvedena v § 73 odst. 3 zákoníku práce. Nejde zřejmě o kogentní právní úpravu; v kolektivní nebo jiné smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu, smí být jejich okruh vymezen jinak.“²⁷⁷ Zaměstnanec, se kterým se zaměstnavatel domluvil tak, že ho může z vedoucího pracovního místa odvolat a že se může svého vedoucího pracovního místa vzdát, má podobnou právní pozici jako zaměstnanec, u kterého byl pracovní poměr založen jmenováním. Zmínění ovšem platí jen v tom případě, že zaměstnanec skutečně zastává vedoucí pracovní místo. Změní-li se u zaměstnavatele organizační řád, statut nebo jiný předpis, v důsledku něhož zaměstnancovo pracovní místo přestane být

²⁷⁶ Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího

a) organizační složky státu,

b) organizačního útvaru organizační složky státu,

c) organizačního útvaru státního podniku I,

d) organizačního útvaru státního fondu I,

e) příspěvkové organizace,

f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,

g) organizačního útvaru v Policii České republiky.

²⁷⁷ KALENSKÁ, M. Vznik a zánik pracovního poměru vedoucích zaměstnanců, *Práce a mzda*, 1996, č. 9, s. 22

vedoucím, domluvená možnost odvolání z místa nebo vzdání se tohoto místa se neuplatní.²⁷⁸

Dohoda o tom, že zaměstnanec může být odvolán z vedoucího pracovního místa a že se zaměstnanec může svého vedoucího pracovního místa vzdát, je uzavřena, jen jestliže byly sjednány obě tyto možnosti ukončení výkonu této práce. Kdyby bylo sjednáno, že zaměstnanec smí být ze svého vedoucího pracovního místa odvolán, aniž by se mohl vzdát, nebo naopak, jde o důvod pro neplatnost právního úkonu. Kromě ujednání o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa mohou být sjednány další podmínky, na nichž mají účastníci zájem, např. důvody, pro které může být zaměstnanec odvolán, případy, v nichž se zaměstnanec může místa vzdát nebo peněžité plnění s tím spojená. Uzavřená dohoda se vztahuje na každé vedoucí pracovní místo, které zaměstnanec bude (může v budoucnosti) u zaměstnavatele zastávat, nebylo-li sjednáno něco jiného.²⁷⁹

Pokud taková dohoda neexistuje, pak v podstatě platí, že zaměstnanec, u něhož vznikl pracovní poměr podle zvláštního právního předpisu nebo podle § 33 odst. 3 zákoníku práce jmenováním, stejně jako i zaměstnanec, kterému vznikl pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, který se zaměstnavatelem podepsal dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa, a který opravdu vykonává práci u zaměstnavatele na vedoucím pracovním místě, může být ze svého místa odvolán nebo se ho může vzdát.

„K odvolání zaměstnance, jehož pracovní poměr se zakládá jmenováním, může dojít kdykoliv v průběhu pracovního poměru a z kteréhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu, to vše samozřejmě jen tehdy, nestanoví-li zvláštní právní předpisy jinak²⁸⁰. Jsou-li ve zvláštních předpisech vymezeny důvody, pro které lze zaměstnance odvolat, je odvolání učiněné z jiných důvodů nebo bez uvedení

²⁷⁸ Tamtéž.

²⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2096/98

²⁸⁰ důvody odvolání z vedoucího pracovního místa jsou např. stanoveny v § 12 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů: *Vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu lze z funkce odvolat, jen pozbyl-li některý z předpokladů podle § 4, porušil-li závažným způsobem některou ze svých zákonem stanovených povinností nebo dopustil-li se nejméně dvou méně závažných porušení zákonem stanovených povinností v době posledních 6 měsíců, nebo neukončil-li vzdělávání vedoucích úředníků ve lhůtě podle § 27 odst. 1*

*těchto obligatorních důvodů neplatné. Zaměstnanec, který se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa, může být ze svého vedoucího místa odvolán jen ze sjednaných důvodů; v případě, že nebyly vymezeny, smí být odvolán z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Zaměstnanec se může svého vedoucího místa vzdát kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu, ledaže by bylo v právních předpisech stanoveno nebo v dohodě sjednáno něco jiného.*²⁸¹ Zaměstnanec, kterého z vedoucího pracovního místa odvolali nebo který se svého místa vzdal, ukončuje výkon práce na vedoucím pracovním místě dnem, který byl zmíněn v kompetentním pracovněprávním úkonu. „V případě, že v odvolání nebo vzdání se místa nebyl den ukončení výkonu práce označen nebo že v něm byl uveden den dřívější, zaměstnanec ukončí výkon práce dnem následujícím po doručení odvolání zaměstnanci nebo po doručení vzdání se místa zaměstnavateli, popř. též tomu, kdo zaměstnance na vedoucí pracovní místo jmenoval, jde-li o případ tzv. vnějšího jmenování.²⁸²

Shodně jako dnes pro všechny pracovněprávní úkony, je pro odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa je předepsána písemná forma. Odvolání a vzdání se vedoucího místa, které nebyly učiněny písemně, jsou tedy neplatné. Neplatnost těchto pracovněprávních úkonů se řídí § 20 zákoníku práce; ústně učiněné odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa jsou tedy absolutně neplatné.

„Stanoví-li právní předpisy nebo, u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, dohoda, že k odvolání nebo vzdání se pracovního místa smí dojít jen z určitých důvodů nebo při splnění dalších předpokladů, jsou odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa, která stanoveným (sjednaným) podmínkám nevyhovují, neplatné. Neplatnost odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa soud určí svým rozhodnutím, je-li na tom naléhavý právní zájem²⁸³. Žalobu o neplatnost odvolání z vedoucího pracovního

²⁸¹ ŠUBRT, B. K problematice jmenování vedoucích zaměstnanců, *Práce a mzda*, 1998, č. 7, s. 7

²⁸² ŠUBRT, B. K problematice jmenování vedoucích zaměstnanců, *Práce a mzda*, 1998, č. 7, s. 7

²⁸³ srov. § 80 občanského soudního řádu

*místa podává zaměstnanec proti svému zaměstnavateli a v případě tzv. vnějšího jmenování též proti tomu, kdo ho z pracovního místa odvolal.*²⁸⁴

Odvoláním nebo vzdáním se vedoucího pracovního místa zaměstnancem, jeho pracovní poměr nekončí. U zaměstnance, u něhož pracovní poměr vzniká jmenováním a který byl na vedoucí pracovní místo jmenován na dobu určitou, ale není možná dojít k jinému závěru, než že odvoláním nebo vzdáním se vedoucího pracovního místa nekončí jen výkon zmíněné práce, ale i samotný pracovní poměr.

Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.²⁸⁵

Zaměstnavateli se z toho důvodu nařizuje, aby zaměstnanci doporučil nové pracovní zařazení na odlišnou práci, na které ho může dále zaměstnávat a která souhlasí se zdravotním stavem zaměstnance a jeho schopností. Zdravotnímu stavu pracovníka odpovídá taková práce, kterou je schopen provádět podle lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. Závazek nabídnout zaměstnanci jinou práci příslušnou jeho kvalifikaci značí, že není vyžadováno, aby zaměstnavatel nabízel zaměstnanci takové pracovní zařazení, při kterém by nebyla úplně využívána jeho dosažená kvalifikace.

²⁸⁴ BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2, s. 312

²⁸⁵ -§ 73a odst. 2 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

*„V případě, že zaměstnavatel nemá takovou práci, která by odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, nebo že zaměstnanec návrh na nové pracovní zařazení nepřijme, nastává jednak překážka v práci na straně zaměstnavatele²⁸⁶, jednak fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c). To znamená, že zaměstnavatel může dát takovému zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. c), aniž by pro naplnění tohoto výpovědního důvodu bylo požadováno, aby se doopravdy pro zaměstnavatele stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení účinnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Zaměstnavatel je povinen platit zaměstnanci z důvodu překážky v práci náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku, který se určí jako průměrný hrubý hodinový výdělek, a to až do uplynutí výpovědní doby, kterým skončí pracovní poměr účastníků“.*²⁸⁷

²⁸⁶ srov. § 208 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁸⁷ KALENSKÁ, M. Nad jedním rozhodnutím (k jedné otázce náhrady mzdy při odvolání z funkce), *Bulletin advokacie*, 1999, č. 4, s. 38-39

15. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

15.1. Potvrzení o zaměstnání

Zaměstnavatel má povinnost poskytnout pracovníkovi potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list) nejen při skončení pracovního poměru, ale i dohody o pracovní činnosti, a zmínit v něm vymezené údaje. V potvrzení o zaměstnání je nutné vypsát údaje o zaměstnání, zda šlo o pracovní poměr či dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání, druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci, zda byl pracovněprávní vztah zaměstnavatelem ukončen z důvodu porušení povinnosti, které vyplývají z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci mimořádně hrubým způsobem, odpracovanou dobu a další okolnosti důležité pro dosažení nejvýše dovolené expoziční doby, zda ze zaměstnancovy mzdy jsou uskutečňovány srážky, v čí prospěch, jak velká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále uskutečňovány, jaká je výše dosud realizovaných srážek a jaké je pořadí pohledávky, informace o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.²⁸⁸

Předchozí obsah potvrzení o zaměstnání, obsažený v zákoníku práce z roku 1965, byl nově rozšířen o další údaj uvádějící, zda byl pracovněprávní vztah zaměstnavatelem skončen z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. V praxi půjde o okamžité zrušení pracovního poměru nebo o výpověď z důvodu, pro který by

²⁸⁸ § 313 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. Okamžitým zrušením je možné ukončit i pracovní vztah založený dohodou o pracovní činnosti za předpokladu, že byl tento způsob rozvázání účastníky v dohodě výslovně sjednán, a to pouze pro případy, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr. V potvrzení o zaměstnání se neuvádí bližší skutkové vymezení důvodu okamžitého zrušení nebo výpovědi, jen to, zda byl pracovněprávní vztah ukončen z tohoto důvodu. Podle navazující úpravy zákona o zaměstnanosti nebude mít uchazeč o zaměstnání, s nímž byl v době posledních 6 měsíců rozvázán uvedeným způsobem pracovní poměr, nárok na podporu v nezaměstnanosti.

15.2. Pracovní posudek

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat. Povinnost zaměstnavatele vydat na žádost zaměstnance pracovní posudek není vázána na součinnost zaměstnance při jeho vypracování a seznamování s ním. Posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek) by měl především obsahovat hodnocení dosažené kvalifikace zaměstnance, informace o práci, kterou vykonával, o funkcích, které zastával, o jeho celkovém vztahu k práci a k pracovnímu kolektivu. Z osobních vlastností mají být hodnoceny ty, jež mají bezprostřední vztah k výkonu práce nebo funkce, např. iniciativa, plnění pracovních povinností, schopnost řídit a organizovat práci apod. Zaměstnavatel může v pracovním posudku hodnotit, že se zaměstnanec v určité funkci neosvědčil, nemůže však činit doporučení příštímu zaměstnavateli na zařazení do určité funkce.

Do pracovního posudku nepatří skutečnosti týkající se rodinného a osobního života zaměstnance.²⁸⁹

16. Úvahy de lege ferenda

Jedním z prubířských kamenů pracovního práva je skončení pracovního poměru výpovědí. Je třeba připomenout, že právo Evropské unie se až na malé výjimky nedotýká individuálního skončení pracovního poměru a ponechává tuto úpravu členským státům. Základní otázka zní – jak by bylo možné upravit tuto problematiku tak, aby vyhovovala potřebám praxe a odpovídala běžným evropským standardům?

Výpověď je projev vůle jedné strany (zaměstnance nebo zaměstnavatele) směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli strany druhé, resp. často přímo proti vůli druhé strany. Obecně lze k výpovědi uvést, že jako každé jiné právní jednání by mělo vyhovovat úpravě v občanském zákoníku. Připomenout lze § 440 návrhu nového občanského zákoníku²⁹⁰ nebo § 458 návrhu²⁹¹.

S ohledem na návrh občanského zákoníku, z předešlého vyplývá, že výpověď, která by se přičila dobrým mravům, by byla absolutně neplatná. Stejně tak výpověď, která by svým obsahem nebo účelem neodpovídala zákonu, přičemž by zároveň narušovala veřejný pořádek, nebo by byla někomu na újmu. Takto by byl postaven základní korektiv, který by museli zaměstnavatel i zaměstnanec respektovat. Pro rozpor s dobrými mravy by byla neplatná např. výpověď motivovaná členstvím nebo činností zaměstnance v odborech, účastí na stávce, politickým přesvědčením, nebo z důvodu, že se zaměstnanec odmítl podílet na trestné činnosti zaměstnavatele apod. Nesmíme však paušalizovat – jistě nelze za výpověď v rozporu s dobrými mravy považovat takovou, kterou by dala např. politická strana

²⁸⁹ JOUZA, L. Pracovní posudek nebo informace o zaměstnanci?, *Právní rádce*, 2004, č. 4, s. 34

²⁹⁰ *Právní jednání musí obsahem a účelem odpovídat dobrým mravům i zákonu; rozpor se zákonem je dán, odporuje-li právní jednání zákonu obsahem nebo účelem.*

²⁹¹ *Neplatné je právní jednání, které odporuje dobrým mravům; pro rozpor se zákonem je právní jednání neplatné tehdy, narušuje-li zároveň veřejný pořádek nebo je-li někomu na újmu.*

svému výše postavenému zaměstnanci z důvodu jeho politického přesvědčení, pokud by veřejně projevoval nesouladné názory s politickou linií této strany.

Naopak za výpověď přičítací se dobrým mravům, kterou by dal zaměstnanec, by bylo možné považovat výpověď motivovanou snahou zaměstnance znemožnit výkon práce, jejíž výsledek by byl pro zaměstnavatele z hospodářského hlediska nezanedbatelný.

V současné úpravě je možnost jednostranného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele značně omezena, v důsledku čehož se vymýšlejí různé reorganizační důvody. Jedná se o výraznou bariéru mobility pracovních sil. Úpravu je proto dle mého soudu třeba liberalizovat.

Ve většině západoevropských států je výpověď možná, jestliže je zde ospravedlnitelný výpovědní důvod a je-li dodržena výpovědní lhůta. Dle Evropské sociální charty (čl. 4 odst. 4) má každý zaměstnanec právo na příslušnou výpovědní dobu v souvislosti s ukončením zaměstnání (což však nebrání okamžitému propuštění z důvodu závažného provinění). Z toho musíme vycházet. Rovněž by měla být zachována výpověď jako ultima ratio, což je též běžný pohled na výpověď v západní Evropě (výpověď tak nebude přípustná, jestliže je možné vyhnout se jí použitím jiného, pro zaměstnance mírnějšího opatření). V podstatě jde o zásadu přiměřenosti – zaměstnavatel musí zásadně zvážit možnost dalšího zaměstnávání zaměstnance, kterému hodlá dát výpověď (např. zda pro něho nemá jinou vhodnou práci).

Zákon by neměl uvádět striktní výčet důvodů, ze kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Takový postup není efektivní. Není v možnostech žádného kazuistického výčtu postihnout všechny případy, kdy je zaměstnavatelův požadavek na ukončení pracovního poměru legitimní.

Obecně by mělo být stanoveno, že výpověď musí být důvodná. To znamená, že nesmí být svévolná (dána z pouhého rozmaru). Správně poukazuje A. Havlík, že základní důvod pro legitimní ukončení pracovního

poměru vyplývá ze samého smyslu zaměstnavatelské činnosti, tj. činnosti, při níž se zaměstnanec za mzdu podílí podle pokynů zaměstnavatele na plnění jeho úkolů. Je to tedy činnost, která nutně musí přinášet zisk převyšující náklady. Nemůže-li se zaměstnanec podílet na plnění úkolů zaměstnavatele, nebo není-li tato činnost efektivní (případně není tak efektivní, jak by mohla být), je zde vždy legitimní důvod k ukončení pracovního poměru.²⁹²

Jako vodítko by bylo uvedeno, že hlavními důvody pro propuštění zaměstnance jsou zejména:

- naléhavé a ne pouze dočasné provozní důvody (což zahrnuje důvody organizační, výrobní, technologické, hospodářské a podobné),
- důvody spočívající v osobě zaměstnance (tyto důvody tkví v určitých trvalých osobních vlastnostech a schopnostech zaměstnance – např. chybějící pracovní povolení u cizinců, chybějící odborná způsobilost, nešikovnost, ztráta povolení k výkonu zaměstnání, častá kratší onemocnění, dlouhotrvající onemocnění, výrazné snížení pracovních výsledků pro nemoc apod.) a
- porušování povinností zaměstnance (např. odmítání pracovat dle pracovní smlouvy, urážky a pomluvy zaměstnavatele, soukromé telefonáty na účet zaměstnavatele, sexuální obtěžování, nedovolené surfování na internetu apod.).

Tyto důvody v podstatě kryjí drtivou většinu situací, které mohou zaměstnavatele potkat. Je však třeba rozlišovat mezi nutností existence výpovědního důvodu na jedné straně a požadavku na jeho uvedení na straně druhé. Povinnost uvést důvod výpovědi v jejím písemném vyhotovení by stanovena být neměla (tato povinnost by s sebou přinesla další problémy – např. jak dostatečně a široce by se mělo odůvodnění spravedlivě po vypovídajícím požadovat).

²⁹² HAVLÍK, A. Smluvní svoboda v pracovním právu – pracovní poměr na dobu určitou, ukončení pracovního poměru a omezení zaměstnance po ukončení pracovního poměru, *Práce a mzda*, 2004, č. 8, s. 32

V případě výpovědního důvodu spočívajícího na straně zaměstnavatele by bylo zaměstnanci poskytováno odchodné.

Výše uvedené by mělo působit jako mechanismus, který donucuje zaměstnavatele mít pro výpověď racionální zdůvodnění. Pakliže zaměstnavatel nemá k výpovědi ospravedlnitelný důvod, měl by přesto mít možnost skončit pracovní poměr výpovědí, poskytne-li zaměstnanci kompenzaci ve formě odchodného. Zde vycházím z předpokladu, že mohou nastat situace, kdy zaměstnavatel nemá žádný rozumný důvod k propuštění zaměstnance. Např. zaměstnanec podává dobré výkony, je spolehlivý apod., ale pracuje v kolektivu, kde si s ostatními zaměstnanci příliš nerozumí. Zaměstnavatel by měl mít možnost dát takovému zaměstnanci výpověď, zaplatit mu odchodné a zaměstnat někoho jiného, o kom bude přesvědčen, že pracovní kolektiv posune dopředu.

Tento institut by pak mohli volit i ti zaměstnavatelé, kteří si svým výpovědním důvodem nebudou jistí a raději než případný soudní spor vyvolaný propuštěným zaměstnancem zvolí tuto cestu. Z toho též vyplývá, že byla-li by dána tzv. výpověď s důvodem a soud později rozhodl, že zde důvod nebyl, nebude se pracovní poměr obnovovat, ale zaměstnavatel by byl povinen k zaplacení odchodného (jako by byl při výpovědi bez důvodu). Na stejném principu je založena výpověď např. ve Velké Británii, kde výchozím pravidlem je to, že výpověď vede vždy ke skončení pracovního poměru, přičemž nezáleží na tom, zda byla dodržena její forma, lhůty, odůvodnění apod.²⁹³ Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je tak narušený, že návrat zaměstnance na původní místo není vhodný. Proč tedy nezprůhlednit a nezjednodušit právní úpravu v této oblasti, nenastavit jasná a stručná pravidla, která by ve svém souhrnu vedla k omezení možného zneužívání a obcházení zákona?

²⁹³ BEZOUŠKA, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice, *Právní fórum*, 2006, č. 7, s. 254

16.1. Koncepční novela zákoníku práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ukončilo v dubnu 2009 meziresortní připomínkové řízení o návrhu novely zákoníku práce a dalších souvisejících zákonů, tzv. koncepční novely zákoníku práce²⁹⁴. Návrh zákona byl vypracován nezávislou expertní skupinou, složenou z odborníků pracovněprávní teorie i praxe, pověřenou ministrem práce a sociálních věcí, a v nejbližší době by měl být návrh předložen k projednání vládě. Hlavním cílem novely ZP je zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů, přičemž důraz je kladen zejména na smlouvy při respektování principu autonomie vůle subjektů pracovního práva a zachování nezbytné míry ochrany zaměstnanců, usnadnění přijímání i propouštění zaměstnanců a zpřesnění právní úpravy tam, kde dnes existují výkladové problémy.²⁹⁵

K poměrně značným změnám by mělo dojít v úpravě jednostranného rozvázání pracovního poměru výpovědí a okamžitým zrušením.

V této části zákoníku práce se navrhuje několik změn, z nichž je třeba zmínit alespoň tyto. Předně se navrhuje stanovit zákonnou délku výpovědní doby na 1 měsíc. K tomu se vysvětluje, že jde o opatření zpružňující možnost jednostranného skončení pracovního poměru s tím, že možnost prodloužit délku výpovědní doby ujednáním účastníků pracovní smlouvy zůstává zachována jako dosud.

Původně bylo při přípravě novely uvažováno o tom, že by zaměstnavatel či zaměstnanec nemuseli dodržet celou výpovědní dobu a aby za to poskytlo druhému účastníku pracovněprávního vztahu peněžité vyrovnání. V praxi by to mělo znamenat, že uvede-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve výpovědi, že namísto dodržení části výpovědní doby poskytne druhému účastníku peněžité vyrovnání, skončí pracovní poměr po

²⁹⁴ dále také jen „novela ZP“

²⁹⁵ Předkládací zpráva ke koncepční novele zákoníku práce - návrh pro meziresortní připomínkové řízení

uplynutí zkrácené výpovědní doby uvedené ve výpovědi. Zkrácená výpovědní doba nesmí být kratší než 1 týden.

V souladu s judikaturou Evropského soudního dvora, která se vztahuje ke směrnici 2001/23/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů, nebo části podniku nebo závodu, se v novém ustanovení § 51a navrhuje umožnit zaměstnanci, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nebo výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jiné organizační složce České republiky, a který proto jednostranně končí svůj pracovní poměr ještě před tímto přechodem, aby výpovědní doba v tomto případě skončila nejpozději dnem předcházejícím dni převodu; současně se navrhuje stanovit nevyvratitelnou právní domněnku, že pracovní poměr zaměstnance končí dnem předcházejícím dni převodu, pokud zaměstnavatel svou povinnost informovat zaměstnance o zamýšleném přechodu práv a povinností nesplnil včas.²⁹⁶

K další změně dochází u výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele v § 52 zákoníku práce. Předně se navrhuje sloučit dosavadní dva případy rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele [§ 52 písm. f) a g) zákoníku práce] do jedné skutkové podstaty. Jejím základem se má stát „porušení povinnosti zaměstnance vyplývající mu z pracovního poměru“. Porušení povinnosti zaměstnance vyplývající mu z pracovního poměru by mělo zahrnovat jeho smluvní závazky, právní povinnosti zaměstnance vyplývající mu z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávanému druhu práce včetně právních předpisů, které obsahují předpoklady nutné pro výkon sjednaného druhu práce, oprávněné požadavky stanovené zaměstnavatelem vztahující se k zaměstnancem sjednanému druhu práce, jakož i povinnosti zaměstnance uvedené v pracovním řádu zaměstnavatele, byl-li vydán, za předpokladu, že

²⁹⁶ DANDOVÁ, E. Přípravované změny zákoníku práce, *Bezpečnost a hygiena práce*, 2009, č. 5, s. 7-8

se tyto povinnosti pohybují v mezích zákona, které určují ustanovení § 305 odst. 2 a § 306 odst. 1 zákoníku práce.

Novým druhem výpovědního důvodu, který se navrhuje, je výpovědní důvod, jehož věcný základ rovněž spočívá v osobě zaměstnance. Mělo by se ale jednat o jiné případy, než ty, které jsou vyjádřeny ve stávajícím § 52 písm. d) až f). Podle navrhovaného znění nového písm. g) by mohl zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, nelze-li vzhledem k jiným důvodům než uvedeným v písmenu d) až f) spočívajícím v osobě zaměstnance po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr dále pokračoval. Podle důvodové zprávy by měla takto formulovaná skutková podstata zaměstnavateli umožňovat rozvázat pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem, který porušuje stanovené povinnosti vyplývající z režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Jiným případem, kdy by mohl být nový výpovědní důvod použit, by mohl být případ, kdy by byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro trestný čin, který souvisí s druhem práce, který vykonává, např. v případě pedofilního učitele.

Nakonec se na rozdíl od dosavadní úpravy, podle které je pro odstupné (náležející zaměstnanci při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z tzv. organizačních důvodů nebo dohodou ze stejných důvodů a stanovené částkou rovnající se nejméně trojnásobku průměrného výdělku) navržena možnost v jeho výši zohlednit délku trvání pracovního poměru zaměstnance u konkrétního zaměstnavatele. Navrhuje se, že zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 3 roky, trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 3 roky.

17. Mezinárodní aspekty

V průběhu zpracovávání analytické části této rigorózní práce jsme se několikrát setkali s některými mezinárodními aspekty mající bezprostřední vazbu na právní úpravu skončení pracovního poměru. V této kapitole si provedeme stručný přehled relevantních mezinárodních předpisů, normativních smluv i dokumentů neprávnického charakteru. Evropská sociální charta zakotvuje ochranu pracovního zapojení, v obecné rovině lze říci, že upravuje právo na práci v obecném pojetí. V rámci tohoto dokumentu je zakotveno právo každého na příležitost získat prostředky ke svému živobytí prací, kterou si svobodně zvolí. Smluvní strany se zde zavázaly účinně chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání.

Pozastavíme-li se nad tzv. revidovanou Evropskou sociální chartou, tak právě ona pokročila dále ve zvýraznění ochrany zaměstnanců při skončení pracovního poměru. Vedle základních práv, která již byla v původním textu upravena, se objevil v revizi článek zakotvující přímo právo zaměstnanců na ochranu v případech skončení zaměstnání. K zajištění tohoto závazku vznikl členským státům závazek uznávat právo všech pracovníků, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez platných důvodů pro takové skončení, které souvisejí s jejich schopnostmi nebo chováním nebo jsou založeny na provozních potřebách podniku, závodu nebo služeb a současně také právo pracovníků, jejichž zaměstnání bylo ukončeno bez platného důvodu, na přiměřené odškodnění nebo jinou hmotnou podporu.

V dokumentech EU je ochrana stability zaměstnání zakotvena v Chartě základních práv Evropské unie, kde je stanoveno, že každý pracovník má právo na ochranu před nespravedlivým propuštěním v souladu s právem Společenství a vnitrostátními zákony a praxí. Dále je uvedeno, že za účelem sladění rodinného

a profesního života má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodů spojených s mateřstvím.

Třetí úroveň ochrany mezinárodní práv lze spatřovat v dokumentech Mezinárodní organizace práce, jejímž úkolem je zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců obecně. Speciální pozornost je třeba věnovat doporučení MOP č. 119 o skončení zaměstnání, 1963. V tomto doporučení je vysloveno základní pravidlo pro skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele, které stanoví, že skončení zaměstnání není možné bez platného důvodu, spočívajícího ve způsobilosti nebo chování zaměstnance či založeného na provozních požadavcích podniku, zařízení nebo služeb. Současně jsou vymezeny důvody, které nemohou být základem pro platné skončení pracovního poměru. Další ochrana stability zaměstnání podle tohoto doporučení MOP spočívá v možnosti zaměstnance bránit se proti skončení zaměstnání.

Zaměstnanec, který se domnívá, že jeho zaměstnání skončilo neoprávněně, musí mít právo obrátit se ve vhodné době na orgán ustanovený podle kolektivní smlouvy nebo na neutrální orgán jako je soud, rozhodce, rozhodčí komise nebo podobný orgán. Při obraně proti skončení zaměstnání, zkoumají důvody pro skončení a ostatní okolnosti, za nichž ke skončení došlo, a rozhodují o oprávněnosti skončení. V doporučení jsou nastíněny i další formy ochrany příjmů zaměstnanců, jejichž zaměstnání skončilo. Jedná se o pojištění v nezaměstnanosti nebo další formy sociálního zabezpečení, odstupné nebo další druhy samostatných podpor placených zaměstnavatelem a kombinace různých systémů. Současně je ponecháno na vnitrostátní úpravě, zda zaměstnavatel před svým rozhodnutím o skončení zaměstnání v individuálním případě má tuto otázku konzultovat se zástupci zaměstnanců.

Na úrovni Mezinárodní organizace práce je třeba se dále zaměřit na Úmluvu MOP č. 158 o skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele z roku 1982, jež slouží jako podstatná mezinárodní úprava skončení pracovního poměru. Cílem úpravy je řešení problémů stability zaměstnání v důsledku vážných problémů vznikajících v souvislosti s ekonomickými obtížemi a technologickými změnami.

Právní úprava obsažená v úmluvě rozvíjí ustanovení, která byla poprvé vyslovena ve vyloženém doporučení. Úmluva patří k těm smlouvám, které mají všeobecný dosah a nejsou určeny jen pro některé okruhy zaměstnanců. Osobní rozsah úmluvy zahrnuje všechna odvětví ekonomických činností a všechny zaměstnané osoby. Současně však ani zde není osobní rozsah absolutní, protože jsou připuštěny výjimky. Úmluva dále také upravuje postup při skončení zaměstnání z důvodu spočívajícího v chování nebo jednání zaměstnance, což je velmi efektivním způsobem ochrany zaměstnance proti nespravedlivě použitému důvodu. Zaměstnanec tak má, dříve než je jeho zaměstnání skončeno z uvedeného důvodu, právo na to, aby dostal příležitost bránit se proti zaměstnavatelem vznesenému obvinění.

Třetím a posledním pododdílem této části je pak doporučení MOP č. 166 o skončení zaměstnání z roku 1982. V tomto doporučení je v souvislosti s vymezením osobního rozsahu úmluvy rozvinuta ochrana zaměstnanců na dobu určitou jako doplnění úmluvy, která předpokládá, že i přes vyloučení z osobního rozsahu úmluvy bude zaměstnání na dobu určitou chráněno. Ochrana pracovních poměrů na dobu určitou může být realizována několika konkrétními způsoby. Doporučení také doplňuje další důvody, které nemohou být použity jako platné důvody pro skončení pracovního poměru. Konkrétně se jedná o důchodový věk či nepřítomnost v práci z důvodu povinné vojenské služby nebo z důvodu jiné občanské povinnosti.

V doporučení je dále upraven postup zaměstnavatele a práva zaměstnance v procesu, kdy je skončení zaměstnání prováděno. Jedná se o sedm případů, kterým je též věnována pozornost. V neposlední řadě je v rámci doporučení promítnut účel, pro který byla celá úprava zpracována, a to zmírnění vlivu technologických, ekonomických a strukturálních změn na stabilitu pracovního zapojení. Doporučení klade důraz především na preventivní činnosti, které by předcházely a omezovaly propouštění zaměstnanců.

18. Komparace stávající a předchozí právní úpravy

V této kapitole si poukážeme na nejvýznamnější legislativní shody a rozdíly ohledně skončení pracovního poměru, vyplývající ze srovnání zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce²⁹⁷ a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce²⁹⁸. Není bohužel možné (z důvodu omezeného rozsahu této práce) se věnovat veškerým podrobnostem a nuancím, proto se po úvaze zaměříme jen na ty nejdůležitější aspekty u těch nejvýznamnějších institutů spojovaných se skončením pracovního poměru.

V případě skončení pracovního poměru cizinců můžeme nejdříve vycházet z ustanovení § 42 odst. 3 starého zákona, které specifika skončení pracovního poměru u těchto osob uvozuje návštěm, že k takovému skončení nedošlo již jiným způsobem. Pokud ne, tedy platí, že pracovní poměr těchto osob končí dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu, anebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky. Kromě toho, že nový zákon upřesňuje terminologii a nehovoří již o odnětí povolení k pobytu, ale o jeho zrušení, dochází jeho prostřednictvím k jednomu významnému doplnění. Podle § 48 odst. 3 písm. c) nového zákoníku práce pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí „uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání“. Povolení k zaměstnání vydává na žádost cizince místně příslušný úřad práce, a to na dobu nejdéle jednoho roku. Povolení k zaměstnání může úřad práce s přihlédnutím k situaci na trhu práce cizinci na jeho žádost prodloužit, dokonce i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu jednoho roku.

²⁹⁷ dále také jen „starý zákon“

²⁹⁸ dále také jen „nový zákon“

U skončení pracovního poměru uplynutím doby, na kterou byl sjednán, můžeme shledat, že i nový zákon stejně jako jeho předchůdce umožňuje (a to za téměř shodných podmínek) uzavření pracovního poměru na dobu určitou, a logicky proto v § 48 odst. 2 upravuje jako jeden ze způsobů skončení pracovního poměru též uplynutí sjednané doby. Podrobnosti ke skončení pracovního poměru na dobu určitou uvádí ustanovení § 65 nového zákoníku práce. Až na drobné formulační změny se nová právní úprava od té doposud účinné neodlišuje.

Právní úpravu dohody o rozvázání pracovního poměru obsahovalo ustanovení § 43 starého zákona. V novém zákoně je třeba podmínky, za nichž lze takovou dohodu uzavřít, hledat v ustanovení § 49. Jestliže ve starém zákoníku práce nebylo nedodržení písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru spojeno s neplatností, nový zákoník práce tak činí. Důvodová zpráva k tomu uvádí, že se k takové změně přistoupilo z důvodu závažnosti tohoto právního úkonu²⁹⁹.

Právní úpravu zrušení ve zkušební době jako dalšího způsobu rozvázání pracovního poměru obsahovalo ustanovení § 58 starého zákoník práce. V novém zákoně je upraveno v ustanovení § 66. Aby bylo možné tento způsob rozvázání pracovního poměru vůbec použít v režimu starého zákona, musely být splněny dva základní předpoklady: v pracovní smlouvě byla sjednána zkušební doba a zkušební doba ještě trvala (a nedošlo tedy k jejímu uplynutí). S ohledem na předpoklady, které musejí být ve vztahu ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době splněny, je třeba upozornit na některé změny, které přinesl nový zákon. Předně nový kodex práce připouští sjednání zkušební doby též v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance³⁰⁰. Jestliže starý zákoník práce obsahoval v § 31 odst. 2 pravidlo, že doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nemůže během zkušební doby konat práci, se do ní započítává v rozsahu nejvýše 10 pracovních dnů, pak nový zákoník práce od jakéhokoliv započítávání

²⁹⁹ Vláda ČR, Důvodová zpráva k návrhu zákona – zákoníku práce (zvláštní část), tisk 1153/0

³⁰⁰ § 35 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

upouští a zkušební doba se prodlužuje vždy. Z nového zákoníku práce vyplývá, že plynout začíná zkušební doba „po dni vzniku pracovního poměru“. Jazykovým výkladem lze dospět k závěru, že na rozdíl od předchozí právní úpravy by začátek zkušební doby neměl připadnout na den vzniku pracovního poměru, ale den následující (úmyslem zákonodárce zřejmě nebylo provést nějaké změny, ale naprosto nevhodně to vyjádřil do textu zákona).

Ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době může přistoupit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel není v tomto případě omezen výčtem jakýchkoliv ochranných dob, k rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době může dojít např. též v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, s těhotnou zaměstnankyní nebo se zaměstnanci čerpajícími mateřskou či rodičovskou dovolenou. V novém zákoně u zrušení pracovního poměru ve zkušební době se oproti předchozí literě objevilo zásadní omezení, a to v návaznosti na povinnost zaměstnavatele platit zaměstnanci po dobu prvních 14 kalendářních dnů jeho pracovní neschopnosti (karantény) náhradu mzdy nebo platu³⁰¹.

Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru byla obsažena ve staré právní úpravě v ustanoveních § 53, § 54 a § 55. S okamžitým zrušením pracovního poměru jako jedním ze způsobů rozvázání tohoto pracovněprávního vztahu počítá samozřejmě i nový zákon, a to především v § 55 a § 56. Aplikovat bude ovšem třeba též společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru, obsažená v § 57 a následujících nového kodexu práce. Podle § 55 starého zákoníku práce (a stejně tak dle § 60 nového zákoníku práce) bylo podmínkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru též skutkové vymezení důvodu, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným.

³⁰¹ srov. § 192 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné.³⁰² Skutečnosti, které byly důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, není přitom potřebné rozvádět do všech podrobností, postačí, lze-li výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen. Při výkladu projevu vůle je třeba vycházet ze základního pravidla obsaženého v § 240 odst. 3 starého zákoníku práce (resp. v § 35 občanského zákoníku), tj. brát zřetel k okolnostem, za kterých byl projev vůle učiněn, aby to zároveň odpovídalo dobrým mravům. Nový zákoník práce přináší v této souvislosti sice drobnou, ale zásadní změnu, a to pokud jde o délku trvání subjektivní lhůty k uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru. Namísto jednoho měsíce totiž v § 58 a § 59 počítá se subjektivní lhůtou v délce dvou měsíců ode dne, kdy se účastník pracovního poměru o důvodu k okamžitému zrušení dověděl.

Zákon vypočítává důvody, které může zaměstnanec k takovému postupu legitimně mít. Takovým důvodem je, že podle lékařského posudku nemůže zaměstnanec dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevodil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou pro něho vhodnou práci, anebo zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti. Nový zákoník práce především jasně vymezuje, kdo by měl lékařský posudek vydat. Pojem „zařízení pracovně-lékařské péče“ je pojmem zcela novým a vychází z nenaplněného předpokladu, že do nabytí účinnosti nového zákoníku práce bude přijat rovněž zákon o zdravotní péči, který nahradí dosavadní pojem „závodní preventivní péče“. Ačkoli zákon o zdravotní péči měl sjednotit dnes tak roztříštěnou právní úpravu v oblasti

³⁰² § 60 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

závodní preventivní péče, aby plně odpovídala Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 161, o závodních zdravotních službách, k jeho přijetí nakonec nedošlo. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zůstalo v nové právní úpravě prakticky totožné se starým zákonem.

Zásadní rozdíl ohledně výpovědi je takový, že nový zákoník práce sjednocuje výpovědní dobu na dvouměsíční pro zaměstnance i zaměstnavatele (ve staré právní úpravě byla pro některé výpovědní důvody stanovena tříměsíční výpovědní lhůta). Starý zákon také při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele obsahoval tzv. nabídkovou povinnost, tzn., že podmínkou platnosti výpovědi je nabídka nového vhodného zaměstnání pro propouštěného zaměstnance; toto ustanovení v novém zákoně obsaženo již není.

Závěr

V této práci bylo pojednáno o skončení pracovního poměru. Ke zpracování tohoto tématu mne vedla poměrně značná frekvence diskuzí na toto téma, které jsou vedeny nejen mezi právníky ale i mezi laiky.

Původní verze této práce byla psána k právnímu stavu říjen 2011, ale vlivem okolností se její dokončení prodloužilo, proto byla přepracována k právnímu stavu ke dni 1. 1. 2012 s využitím prvních výkladových stanovisek vlastních k dané problematice tzv. „velké novely zákoníku práce“.

Je nutné alespoň v závěru této práce připomenout stručnou historii pracovněprávních vztahů, která smluvně sahá až do Chamurapiho zákoníku staré Mezopotámie³⁰³, přes římské námezdní smlouvy *locatio conductio operarum* či *locatio conductio operis*³⁰⁴, středověké stavovské předpisy až zejména po Napoleon Civil Code 1804, který ovlivnil civilistiku prakticky v polovině světa a v českých zemích zejména nejdéle trvající souvislý právní předpis, který řešil též pracovněprávní vztahy Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)³⁰⁵, který nabyl účinnosti přesně 200 let před dnem ke kterému je zpracována tato práce. ABGB v oblasti pracovního práva nahradil až zákoník práce³⁰⁶ z roku 1965, tedy ABGB má v českém právním povědomí kořeny hluboké více než 150 let.

(Dnes) „starý“ zákoník práce byl účinný oproti ABGB „pouhých“ 40 let a současný zákoník práce má dosavadní účinnost jednodem pět let.

Ovšem i odborné veřejnosti není moc známo, že k prvnímu dni letošního roku tento právní předpis byl od své účinnosti od ledna roku 2007 novelizován celkem dvacetosmkrát, přičemž jedna novela byla již v době

³⁰³ Srov. např. SCHELLE, Karel, et al. Právní dějiny. Plzeň : Aleš Čeněk, 2007. 1134 s. ISBN 978-80-7380-043-7. str. 75.

³⁰⁴ Srov. např. EFFENBERGER, Karel. Z historie obligačního práva – 4. část. Právní rádce, 1998, čís. 11, str. 34.

³⁰⁵ Císařský patent 946/1811 Sb.z.s., Obecný občanský zákoník rakouský

³⁰⁶ Zákon 65/1965 Sb., zákoník práce /1.1.1966-31.12.2006/

legisvakance zákoníku práce, tedy některá ustanovení nikdy nenabyla účinnosti.

Pokud zůstaneme chvíli u statisticky novel zákoníku práce, tak ke dni právního stavu této práce nabyly účinnosti novely zákoníku práce dokonce čtyři³⁰⁷ a již další dvě zákonné právní normy³⁰⁸ jsou v legisvakanci lhůtě součástí našeho právního řádu, kdy první se týká zákona o zdravotních službách, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o zdravotnické záchranné službě, a druhý změn v souvislosti se státní politikou zaměstnanosti sociálních služeb, které byly zmíněny v jádru této práce.

*„Pracovní právo historicky vzniklo z důvodu potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance“.*³⁰⁹ Taktéž v současnosti lze považovat tuto ochrannou funkci za převažující nejdůležitější funkci pracovního práva, i když není pochopitelně funkcí jedinou (nelze například pominout organizační funkci, vymezení míry práce, odměny za práci, nástroje pro řízení podniku apod.). Ve své práci jsem se zaměřil na skončení pracovního poměru, tak jak je upravuje české pracovní právo, a to především s ohledem na onu ochrannou funkci pracovního práva.

Pokud se zde lze vyjádřit, a to zcela v mezích akademické debaty, nad současným zněním zákoníku práce, tak v současnosti je poměr rovnováhy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ve prospěch spíše zaměstnavatelům. Byla prodloužena možnost sjednání zkušební doby s vedoucími pracovníky až na šest měsíců, což v české pojetí výkladů práva může pro zaměstnance znamenat, že 90 % z nich v budoucnu bude vedeno jako „vedoucí zaměstnanci“.

Mít vícestupňovou formální vedoucí hierarchii se vyplatí zaměstnavatelům rovněž při nařízení práce přesčas, která může činit až osm

³⁰⁷ Zákony 367/2011 Sb., 365/2011 Sb., 364/2011 Sb., 341/2011 Sb.

³⁰⁸ Zákony 458/2011 Sb. /účinnost 01.01.2015/ a 375/2011 Sb. /01.04.2012/

³⁰⁹ ŽENATÝ, Dominik. *COFOLA 2010: the Conference Proceedings: OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ*. 1. Brno: Masaryk University, 2009. článek ve sborníku. ISBN 978-80-210-5151-5.

hodin týdně, což je za stavu základní čtyřtýdenní dovolené až 384 práce přesčas, a to prakticky zcela zdarma. Důvodem tvrzení, že jde o práci přesčas zdarma je zejména ta skutečnost, že zaměstnavatelé nyní mění pracovní smlouvy, kde za stejné mzdy, sjednávají se zaměstnanci skutečnost, že je práce přesčas v tomto rozsahu součástí jeho mzdy

Rovněž skutečnost, že lze sjednat pracovní smlouvu na dobu určitou až na tři roky se třemi opakováními, znamená, že až devět let budou zaměstnanci prakticky pod celkovým vlivem zaměstnavatele, což v této nejisté době, v některých profesích, může znamenat i skrytou otrockou práci. Příkladem budiž různé soukromé hlídací služby, prodavači v obchodních centrech, ale též v zemědělství a stavebnictví, kteří již v současnosti pracují za mzdu, která je na samé hranici minimální mzdy. Tato současná mzda bude *de facto* dnes zkrácena o dalších 20% (osm hodin práce navíc), protože zaměstnanec odpracuje za stejnou mzdu o osm hodin týdně více. Obdobně různé profese, které se honosí názvy „...něco“ manager, počínaje shopping managerem, office managerem, back office managerem, mají již dnes ve smlouvě napsáno, že jde o vedoucí funkci, ale fakticky se za nimi skrývá prodavačka, asistentka nebo sekretářka.

O další procenta bude mzda snížena „sjednáním“ dohody o paušální mzdě za práci v noci, o víkendech a o svátcích, tj. příplatků, které dosud dělaly v mnohých oborech až 1/3 mzdy, což se opět dotkne zejména zaměstnanců pracujících ve směnném provozu, ale nemající žádné další možnosti příjmů, jako jsou například tringelty v pohostinství. Rovněž co se týká odstupného, tak na jednu stranu je sníženo odstupné v závislosti na odpracovaných letech, ovšem na druhé straně v konzervativní Velké Británii, je odstupné v závislosti let, které se týká až 80% zaměstnaných Britů, ve výši dvaceti čtyř až třiceti šesti měsíčních platů³¹⁰.

³¹⁰ Např. srov. Stávka ochromí na dva dny Velkou Británii, dolehne i na přístavy a letiště. *Hospodářské noviny* [online]. 8. 3. 2010, 1 [cit. 2012-01-01]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/c1-41002160-stavka-ochromi-na-dva-dny-velkou-britanii-dolehne-i-na-pristavy-a-letiste>

A co se dále týká možností a rozsahu skončení pracovního poměru, což je ústředním tématem této práce, tak jak bylo výše uvedeno, tak možnosti ze strany zaměstnavatele jsou vyšší s ohledem na prodloužení zkušební doby některých zaměstnanců, snížení odstupného u zaměstnanců pracujících u společnosti méně než tři roky, a samozřejmě s možností okamžitého propuštění zaměstnance, který zvláště hrubým způsobem, jsou mnohem vyšší, a tedy nevyváženější než možnosti zaměstnance.

Možná, že tyto výroky jsou pro někoho překvapivé, a někdo jiný může zastávat názor opačný. Ovšem zde je na místě připomenout, že jde pouze o právní rozbor daného právního předpisu a již existujících zkušeností z řad klientů mojí skromné právní praxe.

Samotný text je rozdělen na dvě části. V první části se věnuji právní úpravě zvoleného tématu a velkou pozornost věnuji i obecným otázkám zvoleného tématu. Přirozeně bylo ke zpracování této části práce použito široké spektrum pramenů, mezi nimiž nechybí nejen právní předpisy a odborná (knižní a časopisecká literatura), ale je zde zastoupena i početná judikatura vyšších soudů, mezinárodněprávní dokumenty, legislativa orgánů Evropských společenství i jiné prameny. Ve druhé části se více zaměřuji na praktickou stránku zvoleného tématu a aplikační problémy a pokouším se vnést více vlastních postojů a myšlenek; Předně byla provedena komparace původní a stávající právní úpravy, dále byly prezentovány výsledky zamyšlení nad možnou právní úpravou *pro futuro (de lege ferenda)* a neposlední řadě byly zhodnoceny také mezinárodněprávní aspekty, které měly vliv na legislativní podobu skončení pracovního poměru.

Jelikož zvolená tematika zahrnuje celou řadu právních oblastí a objímá mnoho právních institutů, nebylo možno v této práci beze zbytku vyčerpat veškeré předměty mého zájmu, které se nabízely. Velmi plodnou a inspirativní kapitolou by tak například mohla být komparace české legislativy s vybranou legislativou zahraniční.

Conclusion

The thesis is aimed at the subject of termination of employment. I decided to deal with this issue after I have noticed considerably higher frequency of discussions related to this subject held among lawyers but also laymen.

The former version of the thesis applied to the legal status of October 2011, but due to circumstances the completion date was extended and it was revised on 1st January 2012 using interpretations related to the so-called "major amendment to the Labour Code."

It is necessary at least at the end of the thesis to recall a brief history of labour relations dating back to ancient Mesopotamia³¹¹, Code of Hammurabi, Roman wage contracts *locatio conductio operarum* or *locatio conductio operis*³¹², medieval rules of professional conduct and especially Napoleon's Civil Code from 1804 that affected the civil law practice of the half of the world and finally the Czech longest continuous legal regulation that dealt with labour relations, the so-called Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)³¹³ that became effective exactly 200 years before the date of the thesis. ABGB was replaced by the Labour Code³¹⁴ from 1965; it means that ABGB influenced the Czech law for more than 150 years.

Nowadays, the "old" Labour Code was effective in comparison with ABGB "only" 40 years and the current Labour Code only five years.

But even professionals do not know that this legal regulation was amended twenty-eight times from January 2007 with one amendment already at

¹ Compare for example with SCHELLE, Karel, et al. History of Law. Plzeň : Aleš Čeněk, 2007. 1134 s. ISBN 978-80-7380-043-7. page 75.

² Compare for example with EFFENBERGER, Karel. History of Legal Obligations – Section 1, Legal advisor, 1998, No. 11, page 34.

³ Imperial patent 946/1811 Sb., Austrian General Civil Code

³¹⁴ Act 65/1965 Sb., Labour Code /1.1.1966-31.12.2006/

⁵ Acts 367/2011 Sb., 365/2011 Sb., 364/2011 Sb., 341/2011 Sb.

⁶ Acts 458/2011 Sb. /effective from 01.01.2015/ and 375/2011 Sb. /01.04.2012/

the time of the period between the force and effect of the Labour Code, which means that some of its provisions never became effective.

If we discuss statistically the Labour Code amendments, then when this thesis was elaborated already four amendments to the Labour Code became effective and two other statutory legal norms are already in the period between the force and effect, the first relating to the Health Services Act, Specific Health Services Act and Emergency Medical Service and the other one relating to changes in the state employment policy of social services that were mentioned in the main part of the thesis.

"The labour law emerged historically of the need to protect the weaker party in the employment relationship, it means to protect workers".⁷ Also nowadays its protective function can be considered as the most important one, although it is not obviously the only function (for example we cannot ignore the organizational function, determination of the extent of work, payments, management tools, etc.). I focused on termination of employment, as governed by the Czech labour law, particularly with regard to its protective function.

If it can be expressed, completely within the limits of an academic debate, there is no balance between employees and employers in the current wording of the Labour Code; the law protects mainly employers. The probationary period of senior managers was extended up to six months, which in the Czech law interpretation of the rights of employees may mean that 90% of employees will be included in the "senior management".

Having a formal multi-level hierarchy is also profitable for employers in case of overtime regulation that can be up to eight hours per week, which means in case of four-week holidays up to 384 overtime hours for free. The reason for the statement that the overtime work is not paid is in particular the fact that employers are now changing employment contracts where employees agree that overtime hours are included in their wages.

Also the fact that you can negotiate a contract for a fixed period up to three years with three repetitions means that up to nine years employees will be virtually under the total influence of their employer, which in this uncertain time

in certain professions may mean a hidden slave labour. It applies to private guard services, vendors in shopping centres but also employees in agriculture and construction industry who work already now for a minimum wage. The current wage will be de facto reduced by additional 20% (eight hours of extra work) because employees work for the same wage eight hours a week more. Similarly, different professions described like managers, shopping managers, office managers, back office managers etc. have already written in their contracts that it is a management function, but in fact these are clerks, assistants or secretaries.

⁷ ŽENATÝ, Dominik. *COFOLA 2010: Conference Proceedings: OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ*. 1. Brno: Masaryk University, 2009. Article from Proceedings. ISBN 978-80-210-5151-5.

The wage will be reduced in accordance with the "negotiation" agreement to the standard wage including work at night, weekends and public holidays, it means employees will not get any bonuses that represented in many professions up to 1/3 of the wage, which will again mainly affect employees working in shifts, but having no other income possibilities as for example tips in restaurants. Also in terms of severance, it is reduced depending on years worked. In conservative Britain, the compensation is based on years, which covers up to 80% of British employees in the amount of twenty-four to thirty-six monthly salaries.⁸

Regarding the possibility and extent of termination of employment that is a main topic of the thesis, as mentioned above, the employer has more possibilities with regard to extending the probationary period of certain employees, a reduction in severance pay for employees who are in the company less than three years, and of course possibility of immediate dismissal for a serious breach of the working contract.

These statements can be surprising for someone but someone else may have another opinion. However, it is important to note that this is only a legal analysis of the given legal regulation and experiences of my recent clients.

The text itself is divided into two parts. The first part is devoted to the chosen theme and a particular attention is paid also to general issues of the chosen topic. Naturally, this part of my work is based on a wide range of sources including not only legal regulations and professional literature (books and journals) but also numerous high courts' interpretations, case law, international legal documents, documents of legal institutions of the European Community and other sources. The second part is devoted to practical aspects of the chosen topic and application issues and presents more of my own attitudes and ideas. At first, I compared the original and existing legal regulations, then I presented the results related to the legal regulations for futuro (de lege ferenda) and last but not least, I considered the international aspects affecting the legislative form of termination of employment.

As the chosen theme includes many legal areas and legal institutions, it was not possible to exhaust completely all subjects of my interest. A very fruitful and inspiring chapter could be for example a comparison of the Czech legal regulations with the selected foreign legal regulations.

⁸ Compare for example the article from *Hospodářské noviny* [online]. 8. 3. 2010, 1 [cit. 2012-01-01]. Web site: <http://byznys.ihned.cz/c1-41002160-stavka-ochromi-na-dva-dny-velkou-britanii-dolehne-i-na-pristavy-a-letiste>

Literatura

Monografie a další literatura

- BĚLINA, M. *Pracovní právo*, 4. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-186-4
- BĚLINA, M. *Zákoník práce*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2
- BERNARD, F. *Vznik, změny a skončení pracovního poměru*, 1. vydání, Praha: Práce, 1979, ISBN neuvedeno
- BEZOUŠKA, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice, *Právní fórum*, 2006, č. 7
- BUKOVJAN, P. Běh subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, *Práce a mzda*, 2008, č. 4
- BUKOVJAN, P. Nadbytečnost zaměstnance vs. požadavky na výkon jeho práce, *Práce a mzda*, 2009, č. 9
- BUKOVJAN, P. Promlčení nároku na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, *Práce a mzda*, 2009, č. 2
- BUKOVJAN, P. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – II. část, *Mzdy a personalistika v praxi*, 2006, č. 9
- BUKOVJAN, P. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce - III. část, *Mzdy a personalistika v praxi*, 2006, č. 10
- BUKOVJAN, P. Skončení pracovního poměru při hromadném propouštění, *Práce a mzda*, 2008, č. 9
- BUKOVJAN, P. Splatnost mzdy a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, *Práce a mzda*, 2010, č. 12
- BUKOVJAN, P. Výpověď z pracovního poměru a nadbytečnost zaměstnance, *Práce a mzda*, 2007, č. 10

- BUKOVJAN, P. Výpověď pro nesplňování předpokladu odborné kvalifikace, *Řízení školy*, 2009, č. 6
- BUKOVJAN, P. Zákaz výpovědi z pracovního poměru, *Práce a mzda*, 2010, č. 8
- BUKOVJAN, P. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době a zákaz diskriminace, *Práce a mzda*, 2009, č. 6
- DANDOVÁ, E. Připravované změny zákoníku práce, *Bezpečnost a hygiena práce*, 2009, č. 5
- DANDOVÁ, E. Jak se ustavuje odborové organizace u zaměstnavatele?, *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*, 2004, č. 17
- DANDOVÁ, E. Připravované změny zákoníku práce, *Bezpečnost a hygiena práce*, 2009, č. 5
- DAVID, L. Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, *Právo a zaměstnání*, 1997, č. 7
- DVOŘÁK, T. Zapsané sídlo evropské společnosti a jeho přemístění, *Právní fórum*, 2005, č. 2
- EFFENBERGER, Karel. Z historie obligačního práva – 4. část. Právní rádce, 1998, čís. 11
- FETTER, R. W. Zkušební doba, *Právní rádce*, 2008, č. 9
- GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 5., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 308 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-233-2.
- GREGOROVÁ, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava, *Právník*, 2007, č. 2
- HAVLÍK, A. Smluvní svoboda v pracovním právu – pracovní poměr na dobu určitou, ukončení pracovního poměru a omezení zaměstnance po ukončení pracovního poměru, *Práce a mzda*, 2004, č. 8
- HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, 1. vydání, Praha: Aleš Čeněk, 2011, ISBN 978-80-7380-316-2
- JAKUBKA, S. Odstupné při skončení pracovního poměru, *Práce a mzda*, 2005, č. 10
- JAKUBKA, J. Pracovní poměr se zkušební dobou, *Řízení školy*, 2009, č. 11

- JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí, *Práce a mzda*, 2010, č. 7
- JAKUBKA, J. Výpověď a ochranná doba, *Práce a mzda*, 2007, č. 8
- JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*, 4. vydání, Praha: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-573-3
- JAKUBKA, J. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu, *Práce a mzda*, 2008, č. 8
- JOUZA, L. Ochrana zaměstnanců před hromadným propouštěním, *Bulletin advokacie*, 2009, č. 1
- JOUZA, L. Ochranná doba v pracovním poměru, *Účetnictví, daně a právo v zemědělství*, 2009, č. 3
- JOUZA, L. Postihy za porušování pracovních povinností, *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2008, č. 2
- JOUZA, L. Pracovní posudek nebo informace o zaměstnanci?, *Právní rádce*, 2004, č. 4
- JOUZA, L. Uplatnění zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovních vztazích, *Účetnictví, daně a právo v zemědělství*, 2010, č. 7
- KALENSKÁ, M. Nad jedním rozhodnutím (k jedné otázce náhrady mzdy při odvolání z funkce), *Bulletin advokacie*, 1999, č. 4
- KALENSKÁ, M. Vznik a zánik pracovního poměru vedoucích zaměstnanců, *Práce a mzda*, 1996, č. 9
- KALETOVÁ, R. Rámcová dohoda a odstupné, *Práce a mzda*, 2010, č. 1
- KALVODA, A., BUKOVJAN, P. K některým interpretacím pracovníprávních norem v souvislosti s institutem hromadného propouštění a potvrzení o zaměstnání, *Práce a mzda*, 2003, č. 6
- KLÍMOVÁ, R. Neplatné rozvázání pracovního poměru, *Práce a mzda*, 2008, č. 11
- KRÁLÍK, M. K možnosti odvolání právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru, *Právo a zaměstnání*, 1998, č. 5

- MARELOVÁ, L. Porušení pracovní kázně vs. neuspokojivé pracovní výsledky, *Práce a mzda*, 2010, č. 4
- POŠÍVALOVÁ-PALSOVÁ, M. ŠAMOŘIL, K. Právní subjektivita organizačních jednotek, *Právní rádce*, 1998, č. 5
- SCHELLE, Karel, et al. Právní dějiny. Plzeň : Aleš Čeněk, 2007. 1134 s. ISBN 978-80-7380-043-7.
- ŠIMONČIČ, R. Skončení pracovního poměru dohodou podle § 43 zákoníku práce a jeho právní aspekty, *Práce a mzda*, 1986, č. 11
- ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě skončení pracovního poměru, *Právo a zaměstnání*, 1996, č. 6
- ŠUBRT, B. K problematice jmenování vedoucích zaměstnanců, *Práce a mzda*, 1998, č. 7
- ZACHARIÁŠ, J. K některým otázkám postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích, *Právo a zaměstnání*, 1995, č. 9
- ZACHARIÁŠ, J. Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru, *Právník*, 1998, č. 8
- ZACHARIÁŠ, J. Několik poznámek ke skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, *Právo a zaměstnání*, 1996, č. 5

Právní předpisy

- Císařský patent 946/1811 Sb.z.s., Obecný občanský zákonník rakouský
- zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád)
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu
- zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů
- zákon 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (živnostenský zákon)
- SDĚLENÍ Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě 14/2000 Sb.m.s. ve znění sdělení č. 56/2010 Sb.m.s.

zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník
usnesení Předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SOVOBD jako součásti ústavního pořádku České republiky
nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání
vyhláška č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají
zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky
zákon č. 128/2000 Sb., o obcích
zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu
zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů
zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu)
vyhláška č. 30/2001 Sb., kterou se provádějí pravidla provozu na pozemních komunikacích a úprava a řízení provozu na pozemních komunikacích
zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů
zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
zákon 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon)
zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)
zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

Zákony 367/2011 Sb., 365/2011 Sb., 364/2011 Sb., 341/2011 Sb.

Zákony 458/2011 Sb. /účinnost 01.01.2015/ a 375/2011 Sb. /01.04.2012/

Komunitární legislativa

Charta základních práv Evropské unie

Charta základních sociálních práv pracujících Společenství

Směrnice Rady ze dne 17. února 1975 č. 75/129/ECC, o sblížení právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost

Směrnici Rady 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

Směrnice Rady ze dne 12. března 2001 č. 2001/23/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo části podniků a závodů

Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady

zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.

Směrnice Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se oblast působnosti směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska. Směrnice Rady 2006/109/ES ze dne 20. listopadu 2006, kterou se z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska upravuje směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

Čl. 13 směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců. Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na

dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS).
Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).
Směrnice Rady ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (89/656/EHS).

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.

Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.

Čl. 15 směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění).

Judikatura

Rozsudek Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 6 Cdo 8/93

Rozsudek Městského soudu v Brně, sp. zn. 49 C 437/94

Rozsudek Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 6 Cdo 11/1994

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 44/95

Usnesení Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 402/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 2 Cdon 195/97

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 572/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2096/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1524/1998

NÁLEZ Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08-1

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 819/99

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.11.2000, sp.zn.21 Cdo 227/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2144/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1473/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. Cpjn 4/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 966/2004

Rozsudek Nejvyššího správního soudu, sp. zn. 4 Ads 81/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3013/2007
Nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/2008
Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 č. 116/2008 Sb.
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 191/2009
ROZSUDEK Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 619/2010
USNESENÍ Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4288/2009

Komunitární judikatura

rozhodnutí Evropského soudního dvora, sp. zn. C-189/91, Petra Kirsammer
– Hack v. Nurhan Sidal
rozhodnutí Evropského soudního dvora, sp. zn. C-33/89, Maria Kowalska v.
Freie und Hansestadt Hamburg

Normativní smlouvy

úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135, o ochraně zástupců
pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty
úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158, o ukončení zaměstnání
Evropská sociální charta
usnesení Valného shromáždění OSN č. DE01/48, Všeobecná deklarace lidských
práv

Ostatní prameny

HŮRKA, P. Noční práce, publikováno v databázi ASPI, ID: LIT31805CZ
JAKUBKA, J., JINDRÁK, M. Komentář k zákoníku práce, § 44, Skončení
pracovního poměru, publikováno v databázi ASPI, ID: LIT18202CZ
JOUZA, Ladislav. Kdo je v zaměstnání nadbytečný?. E-pravo.cz
Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 119, o skončení zaměstnání
Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 166, o skončení zaměstnání
Návrh nového občanského zákoníku

Předkládací zpráva ke koncepční novele zákoníku práce - návrh pro meziresortní připomínkové řízení

Charta základních práv Evropské unie

Vláda ČR, Důvodová zpráva k návrhu zákona – zákoníku práce (zvláštní část),
tisk 1153/0

<http://byznys.ihned.cz>

PROHLÁŠENÍ

Já, Mgr. Alan Vitouš, nar. 22.4.1970, bytem Praha 3, Buková 16, PSČ: 130 00, podpisem tohoto prohlášení stvrzuji, že jsem shora specifikovanou a přiloženou rigorózní práci na téma „skončení pracovního poměru“ zpracoval a vypracoval samostatně, za použití shora citované literatury a judikatury soudů, a dále prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 30.11.2011

.....

Mgr. Alan Vitouš