

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Lucie Benešová

**OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘI SKONČENÍ
PRACOVNÍHO POMĚRU**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Věra Štangová, Csc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Praha, říjen 2015

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

Lucie Benešová

Poděkování

Tímto děkuji vedoucí mé diplomové práce, doc. JUDr. Věře Štangové, CSc, za její vstřícný přístup a podnětné připomínky při zpracování této diplomové práce a zároveň celé rodině za trpělivost a podporu po dobu mého studia.

Obsah

Úvod	5
1. Funkce pracovního práva	7
1.1 Ochranná funkce pracovního práva	8
2. Primární ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru	11
2.1 Způsoby skončení pracovního poměru	13
2.2 Dohoda o rozvázání pracovního poměru	14
2.3 Výpověď z pracovního poměru	17
2.3.1 Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části	19
2.3.2 Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části	20
2.3.3 Nadbytečnost zaměstnance	22
2.3.4 Nezpůsobilosti konat práci pro pracovní úraz či nemoc z povolání	23
2.3.5 Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci	25
2.3.6 Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce	26
2.3.7 Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci	28
2.3.8 Porušení režimu práce neschopného	29
2.4 Okamžité zrušení pracovního poměru	30
2.5 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	33
2.6 Skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou	35
2.7 Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance či zaměstnavatele	36
2.8 Hromadné propouštění	37
2.9 Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, vzdání se tohoto místa	39
2.10 Lhůty pro rozvázání pracovního poměru	40
2.11 Zákaz výpovědi	42
2.11.1 Ochranná doba	42
2.11.2 Výjimky ze zákazu výpovědi	43
3. Sekundární ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru	46
3.1 Přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů	46
3.2 Částečná nezaměstnanost	48
3.3 Neplacené volno	50
3.4 Kratší pracovní doba	50
4. Nároky vyplývající ze skončení pracovního poměru	52
4.1 Odstupné	52
4.1.1 Odstupné při skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn	54

4.1.2 Odstupné při skončení pracovního poměru z jiných důvodů	55
4.1.3 Kompenzace při okamžitém zrušení pracovního poměru	56
4.2 Potvrzení o zaměstnání	57
4.3 Pracovní posudek.....	57
4.4 Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání	58
4.5 Nevyčerpaná dovolená.....	59
5. Procesněprávní ochrana zaměstnance	61
Závěr.....	63
Seznam zkratek	66
Seznam použité literatury a dalších pramenů	67
Resumé	75
Abstract.....	76
Klíčová slova	77

Úvod

Skončení pracovního poměru, resp. ztráta zaměstnání, představuje podstatný zásah do sféry zaměstnance, a to nejen do jeho právního postavení, nýbrž má často i dalekosáhlé důsledky sociální. Příjem ze zaměstnání je pro mnohé jediným příjmem a jeho náhlá ztráta může pro některé znamenat existenční problémy.

I proto je nutné, aby právní úprava vztahující se ke skončení pracovního poměru obsažená v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) poskytovala zaměstnanci dostatečnou míru jistoty, a tím ho chránila před libovůlí zaměstnavatele, a zároveň mu umožňovala svůj pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem, samozřejmě za předem stanovených podmínek, ukončit.

Najít rovnováhu mezi nutnou ochranou zaměstnance v pracovněprávním vztahu, kdy je zjevné, že zaměstnanec se nachází v jednoznačně slabším postavení oproti zaměstnavateli, a dostatečnou mírou volnosti v uzavírání, ale i rozvazování pracovního poměru, je složité.

Tato diplomová práce se tedy zabývá ochranou zaměstnance, jeho postavením, právy a z nich vyplývajícími nároky souvisejícími se skončením pracovního poměru. Je členěna celkem do pěti kapitol, přičemž v první je vymezena základní funkce pracovního práva, a to funkce ochranná.

Jádro práce se však nachází v druhé kapitole, která se zabývá jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru, jejich právní úpravou a zhodnocením postavení zaměstnance a jeho práv vyplývajících z pracovněprávního vztahu. Důraz je kladen především na výpověď, jako na jeden z nejčastějších jednostranných způsobů skončení pracovního poměru, kde je nezbytné, aby byl zaměstnanec před jednáním zaměstnavatele dostatečně chráněn. Zároveň obsahuje zhodnocení současné právní úpravy ve vztahu k zajištění přiměřené ochrany zaměstnance, posouzení výhod či nevýhod, popř. aplikačních problémů, které se vztahují ke konkrétnímu způsobu rozvázání pracovního poměru.

Třetí kapitola se zabývá tzv. sekundární ochranou zaměstnance, vztahuje se tedy rovněž k základu celé práce, a to k samotné ochraně zaměstnance, avšak nikoliv při skončení pracovního poměru, ale naopak v souvislosti se zabráněním rozvázání pracovního poměru. Instituty jakými jsou především přechod práv a povinností

z pracovněprávních vztahů, ale také zavedení kratší pracovní doby, využití neplaceného volna či ochrana při částečné nezaměstnanosti, jsou instituty, které zamezují ukončení pracovněprávního vztahu, na druhou stranu ten dosavadní často zásadně mění. I tak ale představují podstatný prvek při ochraně zaměstnance.

Předposlední kapitola se zabývá nároky vyplývajícími ze skončení pracovního poměru, a to s důrazem na odstupné, jako finanční kompenzaci za ztrátu zaměstnání. Jsou zde nastíněny klady a zápory současné právní úpravy, přičemž jsou zmíněny i jiné nároky, kterými jsou např. právo zaměstnance na vydání potvrzení o zaměstnání, pracovního posudku či poskytnutí volna k hledání nového zaměstnání.

Poslední kapitola se pak zabývá procesní otázkou, a to možností podání žaloby na neplatnost skončení pracovního poměru, která představuje ochranu zaměstnance před svévolným a neoprávněným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Cílem této práce je tak kriticky zhodnotit současnou českou právní úpravu vztahující se k ochraně zaměstnance ve vztahu nejen k samotnému skončení pracovního poměru, ale také v souvislosti se zabráněním jeho skončení, a zároveň upozornit na některé aktuální problémy.

1. Funkce pracovního práva

Pracovní právo je možné chápat jako soubor právních norem upravujících tři základní oblasti, kterými jsou individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a zaměstnanost.¹ Individuální pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tedy vztahy vznikající při výkonu závislé práce. Ta je blíže definována v § 2 ZP jako „*práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*“. Kolektivní pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnavateli, popř. zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců, kterými jsou dle české právní úpravy především odborové organizace, ale též rady zaměstnanců, evropské rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.² V neposlední řadě je třeba zmínit i třetí oblast pracovního práva, která je představována právní úpravou zaměstnanosti, a to především v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten upravuje „*zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti*“³.

Pokud bych měla vymezit jednotlivé specifické funkce pracovního práva, rozlišují se dvě základní⁴, a to především funkce ochranná, jejímž hlavním cílem je zajištění odpovídajících pracovních podmínek, zejména s důrazem na ochranu slabší strany pracovněprávního vztahu, a dále funkce organizační, tedy možnost zaměstnavatele organizovat a řídit výkon práce zaměstnance⁵

¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. v Praze: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, s. 3

² Členění zástupců zaměstnanců vyplývá z části dvanácté ZP, resp. z § 276 ZP a § 288 ZP

³ § 1 zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁴ Dříve se v právní teorii rozlišovala i další funkce pracovního práva, a to funkce výchovná, která byla charakterizována především tím, že chování lidí ovlivňují normy pracovního práva, které vedou k prohlubování právního vědomí a následnému dobrovolnému dodržování daných norem. Toto pojetí, kdy výchovná funkce a je považovaná za specifickou funkci pracovního práva, se v dnešní odborné literatuře již téměř nevyskytuje, a to i s ohledem na skutečnost, že takto charakterizovanou výchovnou funkci lze nalézt i napříč jinými právními odvětvími, a není tudíž specifická pouze pro pracovní právo. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/017.html>

⁵ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. ISBN 978-802-1058-521, s. 31

1.1 Ochranná funkce pracovního práva

Je zřejmé, že ochranná funkce je tou stěžejní funkcí pracovního práva, a to ať už v užším pojetí, které představuje především ochranu života a zdraví zaměstnance, tedy ochranu zaměstnance před nepříznivými vlivy práce, ale již dlouhodobě hlavně v širším pojetí, které navíc zahrnuje i jiné zájmy, zejména ty sociální. Toto širší pojetí je možné spatřit v celkové snaze o zajištění určité životní úrovně zaměstnance, např. ve stanovení výše minimální mzdy či odstupného, délky výpovědní doby, avšak také v určitém finančním příspěvku zaměstnanci v případě ztráty zaměstnání či v případě jiné události, která omezí či zamezí výkonu práce zaměstnance.

Postavení zaměstnance a zaměstnavatele, jako dvou základních subjektů pracovněprávního vztahu, je na první pohled nerovnoměrné. Tato nerovnoměrnost se projevuje především v postavení zaměstnance, jako té ekonomicky slabší strany. Ochranná funkce pracovního práva se v takovémto případě ukazuje v tendencích zákonodárce o vyrovnání zmíněné nerovnoměrnosti, a to snahou o zlepšení pozice zaměstnance ve vztahu vůči zaměstnavateli, která se projevuje v posílení jednotlivých práv zaměstnance. Typickým příkladem, kde je možné toto posílení spatřit, je ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru výpovědí, kde možnosti zaměstnavatele ukončit pracovní poměr jsou omezeny na § 52 ZP, který taxativně vymezuje důvody pro takovéto skončení pracovního poměru. Oproti tomu možnost zaměstnance skončit pracovní poměr výpovědí je v zásadě neomezená, kdy zaměstnanec může takto skončit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu či i bez udání důvodu. Takovéto posílení postavení zaměstnance je často vyjádřeno již samotnou povahou normy, tedy její dispozitivností či kogentností. ZP obsahuje mnohem více kogentních ustanovení než Obč.Z., přičemž hlavním cílem je posílit právní postavení zaměstnance. Kogentní normy, tedy normy nařizující určité chování bez možnosti odchýlení se od této normy, chrání zaměstnance stanovením maximálních povinností či naopak minimálních práv, které jsou zaměstnanci poskytovány. Základní zásada občanského práva, tedy dispozitivnost norem stanovená v § 1 odst. 2 Obč.Z., je zákoníkem práce do značné míry modifikována, a to právě stanovením kogentních, resp. relativně kogentních norem, tedy norem, od kterých se lze odchýlit, ale pouze jedním směrem⁶.

⁶ Vymezení relativně kogentních norem v § 4a ZP

Ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany představuje určitou modifikaci zásady rovnosti smluvních stran. Můžeme ji považovat za součást zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, tedy jedné ze základních zásad pracovněprávních vztahů uvedených v demonstrativním výčtu § 1a odst. 1 ZP. I občanské právo upravuje a poskytuje ochranu slabší straně smluvního vztahu, přičemž je zřejmé, že ve vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je ve slabším postavení zaměstnanec, který vykonává závislou práci, tudíž práci, jež je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně⁷.

Co se týká aplikace ust. § 1798 a násl. Obč.Z., tedy ustanovení vztahujících se ke smlouvám uzavíraným adhezním způsobem, které jsou charakterizované tím, že základní podmínky smlouvy jsou určeny jednou ze smluvních stran nebo podle jejich pokynů aniž slabší strana měla skutečnou příležitost obsah těchto základních podmínek ovlivnit, je možné se setkat s názorem, že tato ustanovení na pracovní smlouvy aplikovat lze. Nicméně rozšířenějším názorem je, že vzhledem k tomu, že pracovní právo poskytuje zaměstnancům nesrovnatelně větší ochranu⁸, než může poskytovat slabší straně několik ustanovení Obč.Z. o smlouvách uzavíraných adhezním způsobem, lze z toho vyvodit, že „není nejmenší důvod pro aplikaci těchto ustanovení na pracovní smlouvu“ a bývá označen za institut občanského práva neaplikovatelný na pracovní právo.⁹

Za projev zvláštní zákonné ochrany zaměstnance pak lze považovat i § 18 ZP, na základě kterého se v případě možnosti výkladu právního jednání různým způsobem použije výklad pro zaměstnance nejpříznivější. Tato specifická ochrana zaměstnance souvisí s problematikou výkladu právního jednání a umožňuje, aby v případě vícero možností výkladu bylo rozhodnuto na základě kogentního ustanovení zákoníku práce v neprospěch zaměstnavatele.

Co se týká ochrany zaměstnance před skončením pracovního poměru, právní úprava by měla poskytovat dostatečnou ochranu, co se týče zachování zaměstnání, na druhou stranu by trh práce měl být dostatečně pružný, aby bylo možné vytvářet nová

⁷ § 2 odst. 1 ZP

⁸ BĚLINA, M. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?. *Právní rozhledy*. 2015, č. 2, s. 52

⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-4002-908. s. 211

pracovní místa. Pracovní právo by tak mělo nalézt určitou rovnováhu mezi zájmy zaměstnavatele a zaměstnance a „vytvořit systém pružný, otevřený, na druhé straně však garantující určité stabilní postavení jedné smluvní straně. Pro toto působení se v teorii pracovního práva v Evropě zavedl pojem flexicurity (spojení slov flexibility a security)¹⁰.

¹⁰ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-87284-04-9. s. 31

2. Primární ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru

Pracovní poměr je možné definovat jako základní pracovněprávní vztah, který vzniká buď na základě uzavřené pracovní smlouvy, nebo – ve zvláštních a výjimečných případech jmenováním¹¹. Vznik pracovního poměru je v obou případech založen na zásadě svobodné vůle stran, tedy bez svobodného projevu vůle pracovní poměr mezi smluvními stranami nevznikne. Vznik pracovního poměru ovšem souvisí ještě s další zásadou pracovního práva, a to se zásadou smluvní volnosti. Tato zásada je upravena v § 1 odst. 2 Obč.Z., na základě kterého pokud to zákon výslovně nezakazuje, si mohou strany ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona, přičemž jsou ale zakázána ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti. Toto ustanovení je aplikovatelné na celou oblast soukromého práva, včetně pracovního práva, tzn., že smluvní strany pracovněprávního vztahu se nemohou odchýlit od jednotlivých ustanovení zákoníku práce, pokud to zákoník práce zakazuje, zároveň tato ujednání nesmí porušovat dobré mravy, veřejný pořádek a práva týkající se postavení osob. Tímto ustanovením je uplatňována zásada „co není zakázáno, je dovoleno“.

Dalším omezením je § 363 ZP, ve kterém je stanoven výčet ustanovení zákoníku práce zapracovávající předpisy Evropské unie, od kterých není možné se odchýlit. Zároveň je ale nutné vzít v úvahu i samotnou povahu jednotlivých ustanovení zákoníku práce, kdy ze samotné dikce zákona je zjevné, že se od určité právní normy odchýlit nelze. V oblasti skončení pracovního poměru je možné zmínit např. § 52 ZP, kdy zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů uvedených v tomto ustanovení, nebo § 55 a § 56 ZP, kde jsou taxativně stanoveny důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem i zaměstnancem. Smluvní volnost je omezena také stanovením minimálních či naopak maximálních hranic, které umožňují realizaci smluvní volnosti pouze jedním směrem¹². Takováto ustanovení jsou pak

¹¹ ANDRAŠČÍKOVÁ Mária aj. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014*. 8. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1247 s. ISBN 978-80-7263-850-5., s. 75

¹² Např. § 35 odst. 1 ZP, §39 odst. 2 ZP, §51 odst. 1 ZP

typickým projevem snahy zákonodárce o co největší ochranu zaměstnance, resp. pracovního poměru jako takového.

Skončení pracovního poměru představuje oblast pracovního práva, ve které se ochranná funkce, jako funkce nejvýznamnější, uplatňuje velmi výrazně, ne-li vůbec nejvýrazněji. Vzhledem k tomu, že skončení pracovního poměru představuje velmi výrazný zásah do sféry života zaměstnance a mnohdy i zaměstnavatele, mělo by pracovní právo poskytovat dostatečnou ochranu zaměstnanci před jednostranným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, ale zároveň umožňovat, aby k rozvázání pracovního poměru mohlo dojít relativně jednoduše, ať ze strany zaměstnavatele či zaměstnance. Skončení pracovního poměru totiž představuje běžnou součást života, kdy se s ním téměř každý během své profesní kariéry setká, a mnohdy i několikrát. Takovéto ukončení pracovněprávního vztahu by nemělo znamenat nepřiměřenou zátěž, ať už administrativní či finanční, ani pro jednu ze smluvních stran. Podmínky k jeho provedení by měly být stanoveny tak, aby umožnily pohyb pracovní síly na pracovním trhu. Tato oblast tedy představuje možná největší prostor pro uplatnění konceptu flexicurity, tedy principu založeném na vysoké míře flexibility individuálního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a na vysoké míře ochrany příjmů fyzické osoby, a to jak ze zaměstnání, tak i ze sociálního systému po dobu ztráty zaměstnání¹³.

Obecně tedy můžeme primární ochranou zaměstnance při skončení pracovního poměru chápat takovou ochranu, která je zaměstnanci poskytována při samotném ukončování pracovního poměru s ohledem na jednotlivé způsoby ukončení, spočívající v právním jednání či právní události.¹⁴ Právní úprava skončení pracovního poměru by měla odrážet potřeby současné společnosti, měla by umožňovat nekomplikované a efektivní ukončení, ale i uzavírání pracovního poměru, měla by trvajícím pracovní poměr dostatečně chránit tak, aby nevznikla nedůvodná újma straně, která na ukončení pracovního poměru neměla rozhodující vliv, ale zároveň by měla zajistit určitou kompenzaci pro zaměstnance, se kterým byl pracovní poměr ukončen. Správné, resp. vhodné „nastavení“ právní úpravy v oblasti skončení pracovního poměru, představuje problematiku, která pravděpodobně nikdy nebude vyřešena tak, aby se zaměstnanci

¹³ HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexijistoty v českém pracovním právu, Op. cit., s. 24

¹⁴ Jednotlivé způsoby ukončení pracovního poměru viz § 48 ZP

cítili dostatečně chráněni před skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a zároveň aby se zaměstnavatelé necítili být příliš svázáni normami pracovního práva, které by omezovaly jejich svobodné rozhodování v rámci své hospodářské činnosti, resp. v oblasti výběru svých zaměstnanců.

Při vytváření právních norem pracovního práva je nutné brát v potaz potřeby současné společnosti a nelpět na dalším trvání pracovního poměru v případech, kdy je zjevné, že takovéto další trvání, resp. prodlužování pracovního poměru je nepřiměřené. Takovýmto případem je typicky institut výpovědní doby, který má svůj účel, ovšem musí být upraven tak, aby tento účel splňoval, tzn., že je nutné vhodně upravit délku výpovědní doby, ale i určit, resp. omezit případy, za kterých bude tento institut uplatňován.

Z hlediska smluvní volnosti by právní úprava skončení pracovního poměru měla poskytovat prostor pro volné rozvázání pracovního poměru na základě vzájemné dohody, zároveň by měla umožňovat za určitých okolností jednostranné skončení pracovního poměru i bez udání důvodů, ale také okamžité rozvázání pracovního poměru v případě zvláště vážných důvodů. Na druhou stranu je nutné, aby poskytovala určitou míru ochrany, a to především při ukončování pracovního poměru bez vážných důvodů, při okamžitém zrušení či při ukončení pracovního poměru za situace, kdy se to jeví vzhledem k okolnostem nevhodné či nepřiměřené. Samozřejmě je nutné také chránit zaměstnance v případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů stojících na straně zaměstnavatele, tedy poskytnout určitou kompenzaci za ztrátu zaměstnání.¹⁵

2.1. Způsoby skončení pracovního poměru

Ke skončení pracovního poměru může dojít různými způsoby, a ačkoliv všechny způsoby mají stejný následek, tedy skončení pracovního poměru, lze je i přesto rozlišovat, a to na tři základní. Těmi jsou skončení pracovního poměru na základě právního jednání účastníka pracovního poměru, na základě právní události, či na základě úředního rozhodnutí.¹⁶ Vzhledem k tomu, že právní jednání představuje v praxi nejčastější způsob skončení pracovního poměru, je mu v této práci věnován největší

¹⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 186

¹⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, s. 192

prostor, nicméně zmíněny jsou i způsoby skončení pracovního poměru na základě právní události, typicky smrtí zaměstnance či zaměstnavatele nebo uplynutím doby, avšak také na základě úředního rozhodnutí. Tento způsob se uplatňuje u cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti, kterým pracovní poměr končí dle § 48 odst. 3 ZP.¹⁷

2.2 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru představuje jeden ze způsobů skončení pracovního poměru¹⁸, a to na základě dvoustranného právního jednání. Zákoník práce upravuje jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru na základě právního jednání taxativně¹⁹, přičemž dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným právním jednáním dvoustranným.

S ohledem na skutečnost, že i pracovní poměr je v převážné většině zakládán, jak vyplývá z § 33 ZP, na základě smlouvy, výjimkou je pouze pracovní poměr založený jmenováním, představuje dohoda opačný způsob k založení pracovního poměru, tedy skončení na základě konsensu, a je tak možné ji chápat jako způsob nejvhodnější, resp. neoptimálnější s ohledem na existující pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Dohoda je upravena v § 49 ZP a nepředstavuje nijak složité právní jednání. Zákonem stanovená podmínka se vztahuje pouze k nutnosti stanovení dne, kterým končí pracovní poměr, a to při vzájemné dohodě zaměstnavatele a zaměstnance v písemné podobě. Je tedy nutná shodná vůle stran na tom, že ani jeden z nich nemá zájem v pracovním poměru dále pokračovat. Zákonná konstrukce § 49 odst. 1 ZP, kdy „*dohodnou-li se ..., končí pracovní poměr sjednaným dnem*“, stanovuje podmínku určit den, kdy pracovní poměr končí, ovšem způsob takového určení již zákon neupravuje. Převládá však názor, že tento den, nemusí být určen konkrétním datem, nýbrž je možné ho určit i na základě jiné objektivně zjiřitelné skutečnosti, která má v budoucnu nastat, např. ukončení určitých konkrétních prací, návrat z mateřské či rodičovské dovolené apod., avšak vždy tak, aby nevznikly žádné pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr

¹⁷ Blíže upraveno v § 89-101 zákona. č. 435/2004 Sb. , o zaměstnanosti

¹⁸ Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru viz § 48 ZP

¹⁹ Kromě dohody je takovýmto způsobem dále výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době viz § 48 odst. 1 písm. a) ZP

skončí.²⁰ Sjednaným dnem však může být pouze den podpisu dohody či jakýkoliv den po účinnosti dohody, nikoliv však den předcházející podpisu, a to s ohledem na to, že je vyloučené, aby účinky smlouvy nastaly dříve, než byla smlouva vůbec platně uzavřena. Pokud by k takovému ujednání došlo, za den skončení pracovního poměru by byl považován den uzavření takovéto dohody.²¹

Součástí takovéto dohody může být i uvedení konkrétního důvodu, na základě kterého dospěly strany ke shodné vůli k rozvázání pracovního poměru. Ačkoliv uvedení důvodu není podstatnou náležitostí dohody, tedy jeho neuvedení nezpůsobí neplatnost právního jednání, některá ze stran může pocítovat potřebu konkrétní důvod uvést. S ohledem na skutečnost, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranným právním jednáním, je nutný souhlas obou stran, aby byl důvod v dohodě uveden. V zájmu zaměstnance je však „*požadovat uvedení důvodů rozvázání pracovního poměru dohodou, jestliže důvodem skončení jsou tzv. organizační důvody či zdravotní důvody, kdy se dle právní úpravy poskytuje odstupné*“²². Může dojít k situaci, kdy zaměstnanec bude požadovat uvedení důvodu, se kterým je spojeno právo na odstupné, ačkoliv tento důvod nebyl příčinou k uzavření dohody, či naopak kdy zaměstnavatel bude mít zájem na uvedení jiného důvodu, se kterým právo na odstupné spojováno není. Obecně lze konstatovat, že zaměstnanec má právo na odstupné²³ v případě skončení pracovního poměru z důvodů podle § 52 písm. a) až d), a to bez ohledu na to, zda je tento důvod uveden v dohodě či není nebo zda je uveden pravdivě, či nepravdivě. Vždy se bere v potaz pouze skutečná pohnutka, která vedla strany k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, avšak v případě neuvedení takového důvodu je na zaměstnanci, aby dokázal, že dohoda byla uzavřena z důvodu, se kterým je spojován nárok na odstupné.²⁴ Takovýto výklad slouží jak k ochraně zaměstnance před nátlakem zaměstnavatele k uvedení důvodu, se kterým není spojován nárok na odstupné, tak k ochraně zaměstnavatele za situace, kdy by zaměstnanec požadoval uvedení důvodu, se kterým nárok na odstupné spojován je. Takovou situaci si lze představit v případě, kdy zaměstnanec souhlasí s rozvázáním pracovního poměru dnem uzavření dohody „výměnou“ za uvedení důvodu, s nímž je nárok na odstupné spojován.

²⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 293

²¹ Viz. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.3.2013, č.j. 21 Cdo 2039/2012

²² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Op. cit. s. 191

²³ Viz § 67 ZP

²⁴ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 423-424

Dále je třeba upozornit na znění § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, který upravuje procentní sazbu podpory v nezaměstnanosti i s ohledem na uzavření dohody a to tak, že pokud „*uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnávání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45% průměrného měsíčního čistého výdělku*“²⁵. Nad smyslem a účelem zmíněného ustanovení lze polemizovat, když je zjevné, že tato úprava povede k neochotě uzavírat dohody o rozvázání pracovního poměru, především ze strany zaměstnance, kterému je v daném případě krácena podpora v nezaměstnanosti až o 20%, ačkoliv by tento způsob ukončení pracovního poměru měl být tím primárním, který nebude nutit zaměstnavatele ani zaměstnance setrvat v pracovněprávním vztahu, který, ať už z jakéhokoliv důvodu, nefunguje. V praxi se však ukazuje, že pravděpodobně právě kvůli tomuto ustanovení narůstá počet případů, kdy „*pracovní poměry sjednané původně na dobu neurčitou jsou náhle měněny dohodou stran na pracovní poměry na dobu určitou, která uplyne ve velmi krátké době, ..., z formálního pohledu dochází v těchto případech ke skončení pracovního poměru nikoli dohodou, ale uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru.*“²⁶

Dohoda o rozvázání pracovního poměru představuje způsob skončení pracovního poměru, u kterého lze spatřovat největší míru smluvní volnosti, a to s ohledem na minimální požadavky stanovené zákonem a zároveň minimální omezení. V ideálním případě by většina pracovních poměrů mohla být tímto způsobem ukončena, avšak s ohledem na různorodost vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy zaměstnanec je často nucen setrvat ve stávajícím zaměstnání pouze z důvodů ekonomických, se jeví takovéto pojetí jako nerealistické. I proto jsou zákonem stanoveny další způsoby skončení pracovního poměru.

²⁵ V ostatních případech procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrní doby 65%, další 2 měsíce 50% a po zbývajících podpůrní dobu 45%, viz § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

²⁶ PICHRT, Jan. Aktuální otázky skončení pracovního poměru a s ním související spory (z pohledu české právní úpravy). In BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Trnava: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 227 s. ISBN 978-807-3804-435, s. 54-55

2.3 Výpověď z pracovního poměru

Výpověď z pracovního poměru představuje další ze způsobů rozvázání pracovního poměru, a to na základě jednostranného právního jednání. Pracovní poměr pak končí uplynutím výpovědní doby. Výpověď může podat zaměstnanec i zaměstnavatel, přičemž zaměstnanec není nikterak omezen při stanovení důvodu, dokonce důvod nemusí vůbec uvést, jak vyplývá z § 50 odst. 3 ZP. Zaměstnavatel je na druhou stranu omezen, a to taxativním výčtem důvodů stanovených v § 52 ZP.

Výše popsaná úprava vychází ze specifického postavení zaměstnance i zaměstnavatele v rámci jejich pracovněprávního vztahu, a to s ohledem na skutečnost, že zaměstnanec, konající závislou práci vůči zaměstnavateli, tedy ve vztahu podřízenosti vůči zaměstnavateli, osobně a dle jeho pokynů²⁷, by neměl být omezen a nucen setrvávat v pozici, kdy je povinen takovouto práci vykonávat. Na druhou stranu práce je vykonávána jménem zaměstnavatele, na jeho náklady a odpovědnost, a i on by měl mít možnost jednostranně pracovní poměr ukončit.²⁸ Takováto právní úprava tak dle mého názoru dostatečně chrání zaměstnance, a to především tím, že zohledňuje jeho slabší postavení a dává mu tak větší možnosti k rozvázání pracovního poměru. Zároveň zamezuje zaměstnavateli jednostranně ukončit pracovní poměr z libovůle, resp. z důvodů, které nemají původ ve vykonávané práci, zejména proto, že stanovené výpovědní důvody upravují situace, za kterých není možné trvat na dalším zaměstnávání, jelikož další výkon závislé práce již není možný, a to ať už z důvodů na straně zaměstnavatele či zaměstnance.

Jak již bylo výše uvedeno, zaměstnavatel má omezenou možnost při stanovení výpovědního důvodu, a musí vždy vybrat jeden z osmi stanovených důvodů uvedených v § 52 ZP. Pokud by zaměstnanec dostal výpověď z jiného než uvedeného důvodu, šlo by o důvod absolutní neplatnosti takového právního jednání.²⁹ Zároveň je zaměstnavatel omezen tím, že je povinen ve výpovědi důvod „*skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem*“³⁰. Nestačí tak odkaz na zákonné ustanovení některého výpovědního důvodu. Při vylíčení skutkových okolností nesprávně podřazených pod konkrétní výpovědní důvod, nemá tato okolnost vůbec žádný právní

²⁷ Závislá práce je definována v § 2 ZP

²⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Op. cit. s. 192

²⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 300

³⁰ §50 odst. 4 ZP

význam, a to i s ohledem na § 555 a § 556 Obč.Z., které se vztahují k výkladu právního jednání a stanovují postup, kterým se právní jednání má vykládat podle svého obsahu a úmyslu jednajících, byl-li takový úmysl druhé straně znám anebo musela-li o něm vědět.

Zaměstnavatel může ve výpovědi uvést dokonce více výpovědních důvodů, přičemž každý se bude posuzovat zvlášť a samostatně budou posuzovány též účinky. Pokud pracovní poměr skončí na základě jednoho z uvedených důvodů, ostatní důvody už se stávají právně bezvýznamnými.³¹

Co se týká formálních náležitostí výpovědi, musí být v písemné formě, jinak se k takovéto výpovědi nepřihlíží. Tato povinnost je uvedena v § 50 odst. 1 ZP a účelem takovéto úpravy je mimo jiné zohlednění toho, že výpověď je právním jednáním jednostranným, při kterém není nutný souhlas druhé strany, a právě k ochraně této druhé strany (ať už v takové pozici je zaměstnavatel či zaměstnanec) je povinnost písemné formy stanovena.

Takto nastavená právní úprava výpovědi a výpovědních důvodů chrání zaměstnance mnohdy až příliš. Možná právě proto se především ze strany zaměstnavatelů objevují názory, že by mělo dojít ke změně, která by umožnila zaměstnavatelům dávat výpověď svým zaměstnancům bez udání důvodů, a to za určitou přiměřenou kompenzaci. Je nutno přiznat, že současná právní úprava často brání flexibilnímu přesouvání pracovní síly. Může se také stát, že zaměstnavatel „svůj důvod“ pod žádný zákonný nepodradí a výpověď zaměstnanci proto dát nemůže. Zaměstnavatele to tak může svádět k vznášení nepřiměřených a nesplnitelných požadavků, jejichž absence je poté důvodem platné výpovědi.³²

V neposlední řadě v souvislosti s výpovědí je nutné zmínit časový okamžik, se kterým pracovní poměr končí, a tím je uplynutí výpovědní doby. Existence institutu výpovědní doby je tu především kvůli ochraně zaměstnance. Ta se projevuje ve snaze zabránit snížení životní úrovně zaměstnance, ke které by došlo v důsledku náhlého ukončení pracovního poměru. Výpovědní doba dle § 51 odst. 1 ZP činí ve většině případů 2 měsíce, výjimkou jsou případy, kdy je smluvně v písemné formě výpovědní doba prodloužena, ale také v případě výpovědi zaměstnance v souvislosti s přechodem

³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

³² MATYÁŠEK, Patrik. Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu i bez udání důvodu. Dostupný z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Matyasek.html>

práv a povinností nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V takovém případě pracovní poměr končí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností, resp. přechodu výkonu práv a povinností.³³

Výpovědní doba představuje určitý časový úsek, kdy si zaměstnanec může hledat nové zaměstnání, případně zaměstnavatel nového zaměstnance a zaměstnanec se tak neocitne ze dne na den bez finančního zajištění. Zvláštností české právní úpravy je stanovení běhu výpovědní doby, kdy tato doba začíná „*prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí posledního dne příslušného kalendářního měsíce*“³⁴, jak je stanoveno v § 51 odst. 2 ZP, doba, po kterou pracovní poměr bude stále trvat, tak může být při „správném načasování“ podání výpovědi téměř o měsíc prodloužena.

Takováto právní úprava je, s ohledem na sociální dopady ztráty zaměstnání, prvkem ochrany zaměstnance, avšak otázkou zůstává, zda je úpravou nejvhodnější. Je nutné vzít v úvahu, že v případě jednostranného rozvázání pracovního poměru se vztahy na pracovišti často změní, zaměstnanec již není motivován k plnohodnotným výkonům a je možné si představit i snahu zaměstnance určitým způsobem svého zaměstnavatele poškodit.

2.3.1 Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části

Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, jako výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. a) ZP, představuje jeden z důvodů výpovědi odůvodňovaných organizační změnou. Za takovou změnu lze považovat „*všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova obchodního závodu (podniku) nebo výkon jiných jeho činností (úkolů), kvůli nimž zaměstnává fyzické osoby v základním pracovněprávním vztahu*“³⁵.

Zákon konkrétně nespécifikuje, co je považováno za zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. S ohledem na definici zaměstnavatele uvedenou v § 7 ZP, kdy zaměstnavatelem je „*osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*“, je zjevné, že při zrušení zaměstnavatele

³³ § 51a ZP

³⁴ Výjimky z tohoto pravidla se vztahují k § 51a ZP, § 53 odst. 2 ZP, § 54 písm. c) ZP a § 63 ZP

³⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 317

nebo jeho části³⁶, zaměstnavatel – ať už fyzická či právnická osoba, není dále v takovém postavení, aby pro něj zaměstnanec závislou práci vykonával³⁷. Typicky se jedná o rozhodnutí o ukončení podnikání, rozhodnutí o zrušení právnické osoby s likvidací či o důsledek zákazu činnosti.

Tento výpovědní důvod ovšem nemůže být použit v takovém případě, kdy ze zákona dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, popř. k přechodu výkonu práva a povinností z pracovněprávních vztahů.³⁸ V takovém případě práva a povinnosti zaměstnavatele přecházejí na jiného zaměstnavatele, a to bez možnosti dát zaměstnanci v souvislosti s takovýmto přechodem výpověď, více v kapitole 4.1.

V případě tohoto výpovědního důvodu zaměstnanec není chráněn institutem zákazu výpovědi v rámci tzv. ochranné doby, avšak zmíněná úprava se jeví jako přiměřená, už s ohledem na samotný důvod takovéto výpovědi, kdy zaměstnavatel nemá nadále možnost zaměstnance zaměstnávat.

Jelikož k výpovědi dochází z důvodů vzniklých na straně zaměstnavatele, vzniká zaměstnanci dle § 67 ZP nárok na odstupné, a to ve výši odstupňované dle délky trvání pracovního poměru. Takováto míra ochrany v případě, kdy pracovní poměr nekončí z důvodů na straně zaměstnance, se mi zdá jako adekvátní. Zaměstnanec tak dostává určitou finanční kompenzaci za ztrátu svého zaměstnání, která by mu alespoň částečně měla nahradit ztrátu výdělků.

2.3.2 Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části

Další z výpovědních důvodů spočívajících na straně zaměstnavatele představuje přemístění zaměstnavatele či jeho části, upravený v § 52 písm. b) ZP. Tento důvod spočívá v nemožnosti zaměstnavatele zaměstnávat dále zaměstnance v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě, což je údaj, který představuje obligatorní náležitost každé pracovní smlouvy.

³⁶ Částí zaměstnavatele se rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů zaměstnavatele samotného. Taková složka má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí, apod.) a prostory k provozování této činnosti, viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.5.1997, sp.zn. 2 Cdon 1053/96

³⁷ Definice závislé práce v § 2 ZP

³⁸ Blíže k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, popř. k přechodu jejich výkonu v hlavě XV. ZP

Nutno podotknout, že ne každé přemístění zaměstnavatele nebo jeho části musí mít za následek možnost dání výpovědi z tohoto důvodu, vždy je nutné vzít v potaz, jak je místo výkonu práce v pracovní smlouvě stanoveno. Obecně je ale možné říci, že v případě vymezení místa výkonu práce zaměstnance sídlem zaměstnavatele lze takovou změnu sídla považovat za přemístění zaměstnavatele.³⁹

Co se týká zákazu výpovědi v ochranné době, vztahuje se tento zákaz pouze na těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou⁴⁰, tedy oproti výpovědi z důvodu rušení zaměstnavatele nebo jeho části je ochrana zaměstnance širší a existují tak případy, kdy je výpověď z tohoto důvodu zakázána.

Pro srovnání slovenská úprava je v tomto ohledu ještě více ochránářská ve vztahu k zaměstnanci, a to s ohledem na § 63 odst. 1 písm. a) bod 2. zákona č. 311/2001 Z.z., kde je stanovena možnost dát zaměstnanci výpověď v případě, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje, avšak pouze za předpokladu, že zaměstnanec nesouhlasí se změnou dohodnutého místa výkonu práce⁴¹. Přímou stanovenou povinností zaměstnavatele zjišťovat názor zaměstnance a jeho ochotu změnit místo výkonu práce se mi zdá s ohledem na ochranu zaměstnance před skončením pracovního poměru efektivnější, ačkoliv nevylučují, že k obdobnému postupu nedochází i v České republice, i když ze zákona tato konkrétní povinnost nevyplývá.

Pro úplnost zbývá ještě doplnit, že zákaz výpovědi se dle § 54 písm. a) ZP nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci „*v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána*“. Toto ustanovení však nemá žádný právní význam, neboť § 54 ZP upravuje výjimky ze zákazu výpovědi v ochranné době stanovené v § 53 ZP, avšak pokud se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa, resp. míst výkonu práce, vůbec k výpovědi dle § 52 písm. b) ZP dojít nemůže, nepředstavuje to tudíž případ výjimky ze zákazu výpovědi.⁴²

³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.3.2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000

⁴⁰ §54 písm. b) ZP

⁴¹ OLŠOVSKÁ, Andrea. Skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov. In BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Trnava: Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, 2013, 227 s. ISBN 978-807-3804-435, s. 85

⁴² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 319

I v tomto případě zaměstnanci náleží odstupné, a to ve stejné výši jako v případě zrušení zaměstnavatele či jeho části.

2.3.3 Nadbytečnost zaměstnance

Nadbytečnost zaměstnance představuje poslední z tzv. organizačních důvodů výpovědi, tedy případ, kdy se zaměstnanec stane z důvodu určité organizační změny nadbytečným, a to „*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.*“⁴³

Smyslem takového ustanovení je především umožnit zaměstnavateli efektivní rozhodování o množství svých zaměstnanců a o jejich kvalifikaci s ohledem na svou aktuální potřebu. Oproti předchozím dvěma výpovědním důvodům nejde v tomto případě o nemožnost zaměstnanci přidělovat práci, ale o to, že práce vykonávaná zaměstnancem je pro zaměstnavatele nadbytečná.

Výpověď na základě tohoto důvodu je založena na rozhodnutí o organizační změně, ke kterému došlo před podáním výpovědi, existencí nadbytečnosti zaměstnance a příčinnou souvislostí mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance.⁴⁴ O organizační změně rozhoduje zaměstnavatel sám, přičemž k takovému rozhodnutí musí dojít před podáním výpovědi. O nadbytečnost zaměstnance půjde především v případě, kdy zaměstnavatel bude celkově snižovat počet svých zaměstnanců, ale může k ní dojít i v případě zvyšování jejich počtu. Zaměstnavatel totiž bere v úvahu nejen počet zaměstnanců, ale také jejich skladbu z hlediska profese a kvalifikace, a právě proto se někteří zaměstnanci mohou stát nadbytečnými a zároveň budou jiní v důsledku organizační změny chybět.⁴⁵

K rozhodnutí o organizační změně musí vždy dojít před podáním výpovědi, u samotné organizační změny tak tomu být nemusí. „*Nesmí se však stát, že zaměstnancův pracovní poměr skončí a k organizační změně dojde později. Dojde-li k organizační změně dříve a pracovní poměr zaměstnance trvá, jedná se o překážku*

⁴³ § 52 písm. c) ZP

⁴⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Op. cit. s. 195

⁴⁵ JOUZA, Ladislav. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie*, 2015, 1-2, s. 37

v práci na straně zaměstnavatele⁴⁶ a zaměstnanci poté přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Stejně jako v ostatních případech výpovědi z důvodů organizačních, náleží i v tomto případě zaměstnanci odstupné ve výši jedno až trojnásobku průměrného výdělku dle délky trvání pracovního poměru. Zároveň se na tento důvod výpovědi vztahuje bezvýjimečný zákaz výpovědi dle § 53 ZP.

2.3.4 Nezpůsobilosti konat práci pro pracovní úraz či nemoc z povolání

Následující výpovědní důvod upravený v § 52 písm. d) ZP představuje jeden z tzv. zdravotních důvodů výpovědi. Na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, tak zaměstnanec dále nesmí konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.⁴⁷

Ztráta způsobilosti konat doposud vykonávanou práci tedy musí vyplývat z lékařského posudku a musí být odůvodněna především pracovním úrazem⁴⁸, nemocí z povolání⁴⁹ či ohrožením touto nemocí⁵⁰.

V rámci tohoto výpovědního důvodu je možné spatřovat snahu zákonodárce o ochranu zaměstnance před výkonem práce, ke kterému zaměstnanec není zdravotně způsobilý. K výpovědi však může být přistoupeno pouze na základě lékařského posudku, který vydá poskytovatel pracovnělékařských služeb⁵¹, a to na základě lékařské prohlídky, dalších lékařských vyšetření, zdravotní dokumentace vedené registrujícím lékařem, ale také s ohledem na zdravotní náročnost práce, pro kterou je zaměstnanec posuzován. Lékařský posudek tak nesmí připouštět *„jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci. Nestáčí tedy*

⁴⁶ HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Op. cit. s.90

⁴⁷ § 52 písm. d) ZP

⁴⁸ Dle § 380 ZP – „Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je 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.“

⁴⁹ Seznam nemocí z povolání je uveden v nařízení vlády č. 290/1995 Sb.

⁵⁰ Dle § 347 ZP – „Ohrožením nemocí z povolání se rozumí 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 ...“

⁵¹ § 54 z. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách stanovuje kdo je poskytovatelem pracovnělékařských služeb

*pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance.*⁵²

Vydaný lékařský posudek je následně přezkoumatelný, a to na základě návrhu zaměstnance či zaměstnavatele vůči samotnému poskytovateli pracovnělékařských služeb. Ten může návrhu vyhovět a vydat posudek nový, v opačném případě postoupí do 10 pracovních dnů příslušnému správnímu orgánu, který buď lékařský posudek potvrdí, nebo ho zruší, popř. vrátí věc poskytovateli k vydání nového posudku.⁵³

Ani lékařský posudek sám, ani případné rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, však nepředstavuje takové posouzení zdravotního stavu, které by bylo závazné pro zaměstnance nebo zaměstnavatele. Není závazným ani vůči soudům či jiným správním úřadům. Takovýto závěr lze učinit z ustanovení § 47 odst. 4 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, který stanoví, že pro přezkum lékařského posudku se použije obdobně část čtvrtá správního řádu⁵⁴, tedy, že lékařský posudek není rozhodnutím ani jiným správním aktem, který by byl závazný a je tak možné z něj vycházet pouze v případě, při němž nikdo nezpochybňuje jeho správnost. V každém dalším případě bude nutné v rámci soudního řízení zdravotní stav dokazovat.⁵⁵ Otázkou zůstává, zda takováto právní úprava odpovídá potřebám společnosti. Je možné si představit situaci, kdy zaměstnavatel bude postupovat v dobré víře v souladu se zněním lékařského posudku a zaměstnanci dá výpověď, ten se ale následně domůže u soudu určení neplatnosti skončení pracovního poměru, a to s ohledem na nové dokazování zdravotního stavu. Zaměstnavatel bude následně povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy. Na druhou stranu si lze představit i situaci, kdy zaměstnavatel dá svému zaměstnanci výpověď, aniž by byl lékařský posudek vůbec vyhotoven, s tvrzením, že v případném soudním řízení se zdravotní stav musí stejně znovu dokazovat. Nové dokazování v rámci soudního řízení prodlužují už tak dlouhá řízení v pracovněprávních sporech, navíc celá tato koncepce narušuje právní jistotu v daném pracovněprávním vztahu.

⁵² JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. *Bulletin advokacie*, 2014, 9, s. 46

⁵³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 326

⁵⁴ Části čtvrtá zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, upravuje vyjádření, osvědčení a sdělení

⁵⁵ Šimečková, Eva. Povaha lékařského posudku jako podkladu pro skončení pracovního poměru. In BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Trnava: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013, 227 s. ISBN 978-807-3804-435, s. 109-111

Ztráta zaměstnání spojená se ztrátou na výdělků, je alespoň částečně kompenzována odstupným, které náleží zaměstnanci nejméně ve výši dvanásobku průměrného výdělků⁵⁶, což je dle mého názoru adekvátní výše, která dostatečně zohledňuje důvod dané výpovědi.

2.3.5 Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci

Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci představuje druhý z výpovědních důvodů vztahujících se k zdravotnímu stavu zaměstnance. Upraven je v §52 písm. e) ZP a je možné k němu přistoupit, pokud zaměstnanec pozbyl, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovněprávních služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost. Jedná se tedy o dlouhodobou pracovní nezpůsobilost, při níž zaměstnanec není schopen vykonávat dosavadní práci ze zdravotních důvodů, které nespočívají v pracovním úrazu, nemoci z povolání či ohrožení takovouto nemocí, ale v ostatních příčinách, kterými jsou zejména běžné nemoci a úrazy, jež nesplňují podmínky pro dání výpovědi dle § 52 písm. d) ZP, ale které jsou také důsledkem stárnutí zaměstnance. Jako ve výše zmíněném výpovědním důvodu je nutný lékařský posudek, který stejně jako v předešlém případě není právně závazný a v případě sporu bude zdravotní stav dále podroben dokazování.

Z dikce zákona nevyplývá, co je považováno za dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost, avšak pokud trvá dle poznatků lékařské vědy déle než rok, lze ji za dlouhodobou již považovat.⁵⁷

Zákon v tomto případě odstupné zaměstnanci nepřiznává, a to s ohledem na skutečnost, že k výpovědi dochází nikoliv z důvodů na straně zaměstnavatele, nýbrž zaměstnance, a proto by nebylo vhodné postihovat zaměstnavatele povinností hradit odstupné. Jinak je tomu v případě výše uvedeného výpovědního důvodu dle § 52 písm. d) ZP, kde má za předpokladu vzniku pracovního úrazu, nemoci z povolání apod. důvod výpovědi spojitost s vykonávanou prací a odstupné tak zaměstnanci náleží.

Co se týče výpovědní doby, zaměstnavatel je povinen dle § 41 odst. 1 písm. a) ZP zaměstnance převést na jinou vhodnou práci za předpokladu, že zaměstnanec dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo

⁵⁶ Pouze za předpokladu, že se zaměstnavatel nezproští své povinnosti dle § 367 odst. 1 ZP

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 329

rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, pozbyl způsobilosti konat dále dosavadní práci. Pokud zaměstnavatel odpovídající práci nemá a zaměstnanci tak jinou vhodnou práci přidělit nemůže, jedná se o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci tak přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.⁵⁸ Právní úprava, jež je zde zmíněna, by měla zaměstnance dostatečně chránit před dalším zhoršováním zdravotního stavu, a to po dobu, kdy běží výpovědní doba, která není nijak krácena, ale odpovídá úpravě výpovědní doby jiných výpovědních důvodů, tedy činí nejméně dva měsíce.

2.3.6 Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce

Dalším z důvodů výpovědi spočívajících v okolnostech na straně zaměstnance je nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce upravený v § 52 písm. f) ZP. Zaměstnavatel má právo od svých zaměstnanců vyžadovat řádný, efektivní a kvalitní výkon práce, a pokud zaměstnanec určené kvality nedosahuje, nesmí být zaměstnavatel nucen dále takového zaměstnance zaměstnávat. Je nutné rozlišovat nedostatek či absenci předpokladů a požadavků. Předpoklady pro výkon určitého druhu práce jsou stanovené obecně závaznými právními předpisy a spočívají především v dosažení určitého vzdělání, kvalifikace či složení určité zkoušky. Zároveň není rozhodující, zda ke stanovení určitých předpokladů v právním předpisu došlo již před vznikem pracovního poměru, nebo až za jeho trvání, i v takovém případě lze dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď.⁵⁹

Pokud zaměstnanec stanovené předpoklady nesplňuje, nesmí být v příslušné pracovní pozici zaměstnáván. V případě pouze dočasné ztráty předpokladů zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci, avšak nejdéle na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.⁶⁰ Zmíněné převedení není povinností zaměstnavatele, ale v určitých situacích si lze představit, že k takovému opatření zaměstnavatel přistoupí, např. když zaměstnavatel o svého zaměstnance nechce přijít, avšak dočasné nesplňování předpokladů brání řádnému výkonu práce. Takováto situace může nastat při propadnutí platnosti určitého průkazu opravňujícího zaměstnance k určité činnosti.

⁵⁸ § 208 ZP

⁵⁹ Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. Cpj 104/67, obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.8.2012 sp. zn. 21 Cdo 2854/2011

⁶⁰ § 41 odst. 2 písm. c) ZP

Požadavky na výkon práce jsou na druhou stranu stanovené přímo zaměstnavatelem, a to ve vztahu ke konkrétnímu druhu práce, ať už v individuální pracovní smlouvě se zaměstnancem či vnitřním předpisem. Samozřejmě určené požadavky nemohou být zaměstnavatelem stanoveny libovolně, ale „*musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností ospravedlnitelné.*“⁶¹ Požaduje se tedy určitá přiměřenost, přičemž konkrétní požadavky by měly být stanoveny před vznikem pracovního poměru, nicméně zákon nevyklučuje ani dodatečnou úpravu stanovených požadavků, či určení požadavků úplně nových. Takovýmito požadavky mohou být určité dovednosti či schopnosti, a to ať už fyzického či duševního charakteru. Za specifický požadavek lze považovat uspokojivé pracovní výsledky, jejichž zvláštní postavení se promítá především v tom, že sama existence neuspokojivých pracovních výsledků nemůže vést k výpovědi, je nutná písemná výzva zaměstnavatele k jejich odstranění, přičemž k výpovědi může dojít během následujících dvanácti měsíců, jak vyplývá z § 52 písm. f) ZP. Toto upozornění by mělo obsahovat „*vymezení neuspokojivých pracovních výsledků ve vazbě na pracovní povinnosti zaměstnance vzhledem k práci sjednané v pracovní smlouvě, poskytnutí přiměřené lhůty k odstranění, upozornění na možnost výpovědi dle § 52 písm. f) ZP v případě jejich přetrvávání po uplynutí uvedené lhůty.*“⁶² Jde tedy zejména o to, aby zaměstnanec byl na své nedostatky upozorněn, a aby mu byla poskytnuta přiměřená lhůta k nápravě, i toto lze považovat za určitou snahu zákonodárce pracovní poměr zaměstnance chránit a umožnit mu své nedostatky odstranit. V tomto případě je nutné důkladně odlišovat případy, kdy jsou neuspokojivé pracovní výsledky způsobené zaviněným porušením povinností vyplývajících z právních předpisů. V takové situaci se jedná o výpovědní důvod dle § 52 písm. g) ZP. Rozlišení toho, zda se jedná o výpovědní důvod dle § 52 písm. f) nebo písm. g) ZP závisí především na posouzení, zda šlo o zaviněné porušení pracovních povinností, alespoň z nedbalosti.⁶³

Odstupné v tomto případě nenáleží, přičemž bylo by nepřiměřené požadovat po zaměstnavateli vyplácení odstupného v případě, když je to zaměstnanec, který nesplňuje

⁶¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 332

⁶² HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, Op. cit. s. 92

⁶³ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006

stanovené předpoklady a požadavky. Zároveň se na tento výpovědní důvod vztahuje ustanovení § 53 ZP, které upravuje zákaz výpovědi v ochranné době.

2.3.7 Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Dle § 52 písm. g) ZP je možné ukončit pracovní poměr výpovědí z poměrně širokého okruhu důvodů, mezi kterými jsou ty, pro něž lze okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnavatelem⁶⁴, dále z důvodů závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. V takovém případě ale pouze za předpokladu, že byl zaměstnanec v posledních 6 měsících písemně upozorněn na případnou možnou výpověď.

Obecně se jedná o situace, kdy na základě určitého chování zaměstnance dojde k zaviněnému porušení stanovených povinností. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru mohou být výpovědním důvodem v případě ochoty zaměstnavatele prodloužit pracovní poměr alespoň o dobu výpovědní doby či v případě nemožnosti okamžitého zrušení, ačkoliv důvody pro takovéto skončení pracovního poměru splněny byly.⁶⁵ Ostatní důvody jsou odlišovány různou intenzitou porušení povinností, a to soustavné méně závažné, závažné a porušení zvláště hrubým způsobem.

Zákon ani jiný právní předpis nestanovují způsob pro rozlišení intenzity samotného porušení, je tedy na soudech, aby alespoň částečně tuto hranici vymezovaly. *„Záleží vždy na hodnocení konkrétního porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, přičemž se přihlíží k tomu, zda porušení bylo zaviněné, zda šlo o úmysl či nedbalost, přihlíží se ke způsobu a intenzitě porušení povinností a ke způsobeným následkům, např. zda a jaká škoda tím byla zaměstnavateli způsobena, přihlíží se také k osobě zaměstnance, k jeho dosavadnímu plnění povinností,*

⁶⁴ Viz § 55 odst. 1 ZP, který stanoví důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. Je jím pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, a nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

⁶⁵ Viz § 55 odst. 2 ZP

ke konkrétní situaci, za niž k porušení došlo atd.“⁶⁶ Je tedy nutné vždy zohlednit individuální okolnosti každého případu. Případné zobecnění by nezohledňovalo druh a povahu samotné práce, jednotlivé profese a další specifika. Při zkoumání intenzity porušení by měl soud přihlídnout především k „osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností, ...“⁶⁷

V případě méně závažného porušení povinností může dojít k výpovědi, pouze pokud porušení bylo soustavné a zároveň pokud byl zaměstnanec v posledních 6 měsících písemně upozorněn na možnost výpovědi. Judikatura dovodila, že soustavným méně závažným porušením je takové porušení, kterého se zaměstnanec dopustil nejméně třikrát v určité časové souvislosti, a to tak, že nedosahuje intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení.⁶⁸

Co se týče ochrany zaměstnance před výpovědí zákazem výpovědi v ochranné době, vztahuje se tato pouze na zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou a za určitých okolností i na těhotné zaměstnankyně.⁶⁹ Odstupné je v tomto případě vyloučené.

2.3.8 Porušení režimu práce neschopného

Posledním výpovědním důvodem uvedeným v § 52 písm. h) ZP je výpověď v případě, kdy zaměstnanec poruší zvlášť hrubým způsobem režim dočasně práce neschopného pojištěnce, a to v souvislosti s povinností zdržovat se v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah povolených vycházek dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.⁷⁰ Tento výpovědní důvod je nejmladším ze všech výše jmenovaných, zaveden byl až novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb., a to s účinností od 1.1.2012.

⁶⁶ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. Op. cit. s. 305

⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.2.2001 sp. zn. 21 Cdo 735/2000

⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.4.2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

⁶⁹ Viz § 54 písm. c) a písm. d) ZP

⁷⁰ Tato povinnost je stanovena v § 301a ZP

Zákon nestanovuje žádné podmínky ani postup pro stanovení a zhodnocení porušení zvláště hrubým způsobem, je tedy opět na soudech, aby v případě sporu zhodnotily intenzitu konkrétního porušení. Povinnost zaměstnance spočívá v zdržování se v místě pobytu a dodržování povolených vycházek. Zda zaměstnanec v místě pobytu dodržuje konkrétně stanovený léčebný režim, již není relevantní.

Názory na zavedení tohoto výpovědního důvodu se různí. Často se objevuje kritika spočívající v tom, že zaměstnavatel takto může kontrolovat své zaměstnance v době, která je považována za překážku v práci na straně zaměstnance⁷¹, kdy je jeho absence omluvena, a v rámci které své pracovní povinnosti zaměstnanec neplní. Na druhou stranu je to právě zaměstnavatel, který poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu a je tu tak možné shledat i určitý zájem zaměstnavatele na zjištění, zda tuto náhradu poskytuje skutečně efektivně.

Je nutné také zmínit otázku posuzování intenzity porušení, tedy zda došlo k porušení zvláště hrubým způsobem, a výpověď je tak oprávněná, či nikoliv. Porušení samotné v první řadě posuzuje sám zaměstnavatel, až v případě sporu je to soud. S ohledem na účel zákona i konkrétního ustanovení, kterým je dle mého názoru především určitým způsobem sankcionovat zaměstnance za zneužívání institutu dočasné pracovní neschopnosti, popř. za účelové prodlužování pracovní neschopnosti, nepostačuje tak k aplikaci výpovědi „*pouhé porušení tohoto režimu (například zaměstnavatel nezastihne zaměstnance v určeném místě), je třeba prokázat úmyslné protiprávní jednání zaměstnance, tedy kde zaměstnanec byl a v čem bylo jeho jednání tak zvláště hrubým porušením předmětné povinnosti.*“⁷² Otázkou také zůstává, jakými způsoby by vůbec zaměstnavatel měl zjišťovat, kde zaměstnanec v konkrétní době byl.

Zákaz výpovědi se v takovémto případě uplatní pouze ve vztahu k těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo zaměstnanci či zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou, jak vyplývá z § 54 písm. d) ZP.

2.4 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru představuje další způsob jednostranného skončení pracovněprávního vztahu, kdy dochází, jak už samotný název napovídá, ke

⁷¹ Viz § 192 ZP

⁷² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Op. cit. s. 200

zrušení okamžitému, a to okamžikem doručení druhé straně⁷³. Představuje tak citelný zásah do existujícího pracovněprávního vztahu, proto by k němu, s ohledem na ochranu zaměstnance, mělo docházet pouze ve výjimečných případech, ať už ze strany zaměstnance či zaměstnavatele, přičemž k němu musí dojít v písemné formě se skutkovým vymezením důvodu tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným.⁷⁴

Jednotlivé důvody, pro které může okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnavatel, jsou vymezeny v § 55 odst. 1 ZP. Tato možnost je vůči zaměstnanci omezena na případy pravomocně odsouzeného zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Druhým důvodem je, pokud porušil zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Výše zmíněné důvody jsou jedinými, pro které může zaměstnavatel okamžitě pracovní poměr zrušit. Není možné totiž nutit zaměstnavatele, aby pokračoval v pracovněprávním vztahu za existence takto závažných okolností. Ochrana zaměstnance tedy spočívá v samotném omezení důvodů, pro které je možné pracovní poměr okamžitě zrušit, přičemž způsob uzavření pracovního poměru v tomto případě nehraje žádnou roli. Zaměstnanec není chráněn ani tzv. ochrannou dobou, jak tomu je u skončení pracovního poměru výpovědí.⁷⁵ I v tomto případě je otázka intenzity porušení dosahující zvláště hrubého způsobu ponechána v rukou soudu, který bude zohledňovat okolnosti v daném konkrétním případě.

Některým skupinám ovšem ochrana poskytnuta je, a to především z důvodu závažnosti dopadů okamžitého zrušení pracovního poměru na zaměstnance. Takovéto ochrany požívá těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanec nebo zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, jak vyplývá z § 55 odst. 2 ZP.

⁷³ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 3 Cz 4/71, který se vztahuje k účinkům zrušovacího projevu, kdy takového účinky nastávají dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení byl druhé straně doručen. Jakýkoliv jiný časový údaj, který by v projevu byl tak nemůže měnit zákonné účinky okamžitého zrušení.

⁷⁴ § 60 ZP

⁷⁵ Viz § 53 ZP

I zaměstnanec má možnost pracovní poměr okamžitě ukončit, a to z důvodů stanovených v § 56 odst. 1 ZP. Těmi jsou nemožnost dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, za předpokladu, že mu zaměstnavatel neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení posudku výkon jiné vhodné práce anebo pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu či plat nebo náhradu mzdy či platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. I zde se jedná o tak závažná porušení povinností ze strany zaměstnavatele, že není možné na zaměstnanci požadovat, aby nadále v pracovněprávním vztahu setrval.

Problematika lékařských posudků je již podrobněji rozebrána v kapitole 2.2.4. I tak je nutné uvést, že lékařské posudky ani rozhodnutí správních orgánů, které posudky přezkoumávají, nepředstavují závazná rozhodnutí a zdravotní stav zaměstnance tak může „z hlediska jeho schopností konat dále dosavadní práci bez vážného ohrožení jeho zdraví posouzen lékařem i jinak a není vyloučeno ani to, že bude zjišťován teprve v řízení o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.“⁷⁶

Možností okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení finančního plnění je zohledněno právo zaměstnance na výplatu náležitého plnění, kdy není možné, aby zaměstnanec setrval v nejistotě ohledně finančních závazků svého zaměstnavatele.

Zajímavou novinku v oblasti okamžitého zrušení pracovního poměru představuje § 56a ZP, který zavedl možnost okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, a to zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, pokud je to nutné v zájmu jeho vzdělání, vývoje nebo zdraví. K platnosti takového okamžitého zrušení se však vyžaduje přivolení soudu. Tato změna nastala v souvislosti s přijetím Obč.Z., který v § 35 upravuje kromě možnosti zákonného zástupce okamžitě zrušit pracovní poměr, také podmínky pro to, aby se nezletilý mohl sám zavázat k výkonu závislé práce. I tady se oproti původní úpravě objevuje určité omezení ve vztahu k nezletilému, když je mu dovoleno uzavřít pracovněprávní vztah až

⁷⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 375

při dovršení patnácti let a zároveň ukončené povinné školní docházky.⁷⁷ Otázkou zůstává, zda popisovaná úprava spíše nebrání vstupu do zaměstnání a zda by nemělo být naopak podporováno zaměstnávání mladých lidí. Zajímavý je také pohled na novou úpravu z hlediska praktického, kdy se s ohledem na délku trvání rozhodování soudů může stát, že nutné přivolení nebude vydáno dříve, než bude nezletilému 16 let. Navíc je zřejmé, že „*minimálně do doby určitého ustálení praxe v těchto otázkách – již tak špatnou zaměstnatelnost nezletilých tato nová úprava jistě zlepšit nemůže.*“⁷⁸ I kdyby takovéto přivolení vydáno bylo a pracovní poměr by byl tímto způsobem zrušen, nic nebrání nezletilému uzavřít následně nový pracovněprávní vztah. V neposlední řadě je na místě též upozornit na to, že pokud budou plněny všechny povinnosti zaměstnavatele, nezletilý zaměstnanec by neměl konat práci, k níž by byl zdravotně nezpůsobilý.⁷⁹ „*Nelze tedy obecně předpokládat, že by kdy mohla být podmínka v zájmu zdraví, vezmeme-li v úvahu, že ohrožení chráněné hodnoty bude muset dosáhnout určité intenzity, naplněna.*“⁸⁰ Otázkou zůstává, za jak dlouho se v této problematice nějaká praxe ustálí, a to s ohledem na očekávaný nízký počet těchto sporů.

V připravované tzv. urgentní novele Obč.Z. je však navrhováno, aby byl § 35 Obč.Z. změněn a počítá tak s tím, že možnost zákonného zástupce rozvázat pracovní poměr nezletilého, který nedosáhl věku šestnácti let, bude odstraněna.⁸¹

2.5 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Institut zkušební doby je institutem upraveným v § 35 ZP a následně zrušení pracovního poměru v takto stanovené době upravuje § 66 ZP. Je tak zohledněna

⁷⁷ Právní úprava do 1.1.2014 umožňovala nezletilému uzavřít pracovněprávní vztah po dovršení 15 let, avšak i před ukončením povinné školní docházky, s tím, že den nástupu do práce nemohl být sjednán den předcházející ukončení povinné školní docházky – viz § 6 ZP ve znění účinném do 31.12.2006

⁷⁸ PICHRT, Jan. Aktuální otázky skončení pracovního poměru a s ním související spory (z pohledu české právní úpravy). In BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Trnava: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 227 s. ISBN 978-807-3804-435, s. 61

⁷⁹ Srov. § 243 – 247 ZP vztahující se k pracovním podmínkám mladistvých zaměstnanců a zároveň vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou jsou stanovené práce a pracoviště zakázané mimo jiné mladistvým a v souvislosti s tím, jsou stanovené podmínky, za kterých mladiství výjimečně tyto práce konat mohou, a to z důvodu přípravy na povolání.

⁸⁰ MORÁVEK, Jakub. Skončení pracovního poměru v kontextu nového občanského zákoníku. In BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Trnava: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 227 s. ISBN 978-807-3804-435, s. 71

⁸¹ Návrh tzv. urgentní novely občanského zákoníku dostupné z: <http://www.cak.cz/assets/pro-advokaty/aktuality/navrh-zakona--kterym-se-meni-zak--c--89-2012-sb--obcansky-zakonik-vc--duvodove-zpravy.pdf>

existence nového pracovněprávního vztahu, ve kterém se jednotlivé strany navzájem teprve poznávají. Umožněno je tak jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci z jakéhokoliv důvodu i bez udání důvodu pracovní poměr zrušit.

Zkušební doba tak představuje období, ve kterém je možné velice flexibilně reagovat na nově vzniklý pracovněprávní vztah, zjistit, zda je zaměstnanec vhodnou a schopnou osobou pro řádný výkon závislé práce a zároveň, zda nové zaměstnání splnilo očekávání samotného zaměstnance. Musí být sjednána nejpozději v den, který byl stanoven jako den nástupu do práce, popř. jako den jmenování, a to v písemné formě, na dobu ne delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Zároveň nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, popř. 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců.⁸² Zároveň nesmí být dodatečně prodlužována, avšak o dobu celodenních překážek v práci a o dobu celodenní dovolené se zkušební doba prodlužuje. Ke zrušení pracovního poměru v takto sjednané době musí dojít rovněž v písemné formě⁸³.

Zaměstnanci tak s ohledem na znění zákona není poskytována taková ochrana jako v případě ostatních způsobů skončení pracovního poměru, avšak v tomto případě by se taková ochrana nejevila ani jako žádoucí. Jedinou výjimku, kterou je poskytována ochrana určitým osobám, je zákaz zrušení pracovního poměru v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. Takováto úprava je často kritizována, už s ohledem na to, že není chráněn pracovní poměr osob v určitých těžkých osobních či sociálních situacích, nýbrž jde o „*přenášení platby hmotného zabezpečení při nemoci na zaměstnavatele, byť by tento hodlal pracovní poměr již ukončit*“.⁸⁴ Zaměstnavatel je totiž tím, kdo v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti poskytuje náhradu mzdy nebo platu⁸⁵, a v tomto případě je mu zakázáno rozvázat pracovní poměr po dobu, po kterou trvá povinnost hmotně práce neschopného zaměstnance zajistit. Toto představuje jedinou problematickou otázku ohledně zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Z celkového hlediska se domnívám, že je současná právní úprava dostačující a vyhovující potřebám soudobé společnosti.

⁸² Viz § 35 ZP

⁸³ Dle právní úpravy účinné do 31.12.2011 bylo možné zrušit pracovní poměr ve zkušební době i ústní formou, což mohlo zapříčinit vznik určité nejistoty v případě ukončení pracovního poměru.

⁸⁴ HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu, Op. cit. s.87

⁸⁵ Viz § 192 ZP

2.6 Skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou

Dalším způsobem skončení pracovního poměru je na základě právní události, tedy právní skutečnosti nezávislé na lidské vůli, která může spočívat mimo jiné v uplynutí doby. Uplynutí doby však způsobuje skončení pracovního poměru pouze u pracovního poměru na dobu určitou.

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou představuje výrazný prvek flexibility a umožňuje tak zaměstnavateli, resp. smluvním stranám, zohlednit požadavek uzavření pracovního poměru na konkrétně stanovenou dobu, a to ať už konkrétním časovým úsekem či vykonáním určité práce. Omezení při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou mají za cíl zabránit nekonečnému uzavírání takto časově omezených pracovních poměrů, což vede k neustálé nejistotě zaměstnance ohledně dalšího setrvání u stávajícího zaměstnavatele. Doba trvání pracovního poměru je tak omezena dobou 3 let, přičemž takto může být opakována nejvýše dvakrát. Po uplynutí 3 let od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou lze k takto počítaným dobám přistoupit znovu.⁸⁶

Pracovní poměr pak končí sjednaným dnem, v případě omezení pracovního poměru na dobu konání určitých prací pak zaměstnavatel musí zaměstnance zpravidla alespoň 3 dny předem na skončení těchto prací upozornit. Vysokou míru ochrany zaměstnance pak poskytuje ustanovení § 65 odst. 2 ZP, které stanoví, že pokud po uplynutí sjednané doby zaměstnanec koná práci dál s vědomím zaměstnavatele, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud by však zaměstnavatel nechtěl, aby takováto situace nastala, „*je třeba nepřipustit, aby zaměstnanec po uplynutí sjednané doby vykonával dále sjednané práce, tedy zabránit mu je konat, zakázat je.*“⁸⁷

Současná právní úprava sice zohledňuje určité případy, kdy se z důvodů provozních nebo spočívajících ve zvláštní povaze práce nepostupuje dle ustanovení omezujících řetězení navzájem navazujících pracovních poměrů na dobu určitou, nicméně snaha zákonodárce o ochranu zaměstnance před jeho nejistotou ohledně dalšího trvání pracovního poměru možná převýšila potřebu společnosti.

⁸⁶ Viz § 39 odst. 2 ZP, přičemž výjimka z tohoto pravidla je stanovena v § 39 odst. 4 ZP, která ovšem byla zavedena až s účinností od 1.8.2013 novelou zákoníku práce č. 155/2013 Sb.

⁸⁷ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. Op. cit. s. 330

2.7 Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance či zaměstnavatele

Další způsob skončení pracovního poměru na základě právní události představuje smrt zaměstnance či zaměstnavatele. V případě smrti zaměstnance je zjevné a nepochybné, že ke skončení pracovního poměru skutečně došlo, a to s ohledem na samotnou definici závislé práce⁸⁸, která stanoví podmínku osobního výkonu práce zaměstnancem. Pracovní poměr zaměstnance tedy jeho smrtí zanikne, jak vyplývá i z § 48 odst. 4 ZP, ovšem peněžité práva zaměstnance nezanikají, ale do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva postupně na manžela, děti a rodiče, jestliže se zaměstnancem v době smrti žili ve společné domácnosti a pokud těchto osob není, jsou tato práva předmětem dědictví.⁸⁹ Obdobně je to i v případě náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, kdy ani takovýto nárok smrtí zaměstnance nezaniká, nýbrž se také stává předmětem dědictví.⁹⁰

Nicméně u smrti zaměstnavatele již situace tak jasná není, resp. nedochází k automatickému skončení pracovního poměru smrtí zaměstnavatele. V případě zaměstnavatele bude mít význam smrt u zaměstnavatele - fyzické osoby, a to za předpokladu, že nedojde k pokračování v živnosti.⁹¹ Pracovní poměr tak zaniká dnem smrti zaměstnavatele, tedy následné právní jednání spočívající např. ve výpovědi zaměstnance již není nutné. Nynější právní úprava obsažená v § 342 odst. 1 ZP, dle které je možné nahrazení zaměstnavatele novým zaměstnavatelem pouze v případě základních pracovněprávních vztahů živnostníků a v případě poskytovatelů zdravotnických služeb, je často kritizována, a to především s ohledem na zásadu rovnosti a právní jistoty.⁹² Zaměstnancům těchto zaměstnavatelů totiž končí pracovní poměr až po uplynutí 3 měsíců od smrti zaměstnavatele, za předpokladu, že k výše zmíněnému pokračování nedojde. V takovém případě jsou určití zaměstnanci bezdůvodně zvýhodněni a chráněni před skončením pracovního poměru více než zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů. Takováto ustanovení by dle mého názoru měla být v zákonné úpravě eliminována, přičemž by měla být poskytována stejná míra ochrany všem zaměstnancům bez ohledu na postavení zaměstnavatele.

⁸⁸ Viz § 2 ZP

⁸⁹ § 328 ZP

⁹⁰ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.4.2011, č.j. 21 Cdo 936/2010

⁹¹ Dle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) z. č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání nebo při pokračování v poskytování zdravotních služeb dle z. č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách

⁹² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 1415

Co se týká peněžitých práv zaměstnavatele, ty smrtí zaměstnance v zásadě zanikají, výjimkou jsou práva „o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů a výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně“.⁹³

2.8 Hromadné propouštění

Institut hromadného propouštění je možné chápat jako zákonnou úpravu postupu při takovémto propouštění. Tato úprava je obsažena v § 62-64 ZP a upravuje podmínky, za kterých k hromadnému propouštění dochází. Za účel těchto ustanovení je možné považovat jak ochranu jednotlivých zaměstnanců při takovémto propouštění, tak zároveň snahu připravit se na negativní vliv, který bude mít propouštění většího množství zaměstnanců na zaměstnanost v určitém regionu či v rámci určitého odvětví.

Jak vyplývá z § 62 ZP, vztahuje se úprava hromadného propouštění pouze na výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 a) až c) ZP⁹⁴, a to s ohledem na počet propouštěných zaměstnanců ve vztahu k celkovému počtu zaměstnanců určitého zaměstnavatele. O hromadné propouštění se tak bude jednat pouze za předpokladu skončení pracovních poměrů výpovědí zaměstnavatele v období 30 kalendářních dnů u nejméně:

- 10 zaměstnanců u zaměstnavatele s 20-100 zaměstnanci
- 10% zaměstnanců u zaměstnavatele s 101-300 zaměstnanci
- 30 zaměstnanců u zaměstnavatele s více než 300 zaměstnanci

Zároveň je stanoveno, že do tohoto počtu se započítávají i zaměstnanci, se kterými je pracovní poměr skončen dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP za předpokladu, že takovýchto zaměstnanců je alespoň 5.⁹⁵

Pokud zaměstnavatel naplňuje podmínky hromadného propouštění, vyplývá pro něj z úpravy zákoníku práce řada povinností. Především se jedná o informační povinnost ve vztahu k odborové organizaci a radě zaměstnanců, popř. vůči každému zaměstnanci v případě, že odborová organizace ani rada zaměstnanců u zaměstnavatele

⁹³ § 328 odst. 2 ZP

⁹⁴ Jedná se o případy výpovědi z důvodů rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nebo z důvodu nadbytečnosti

⁹⁵ §62 odst. 1 ZP

nepůsobí.⁹⁶ Tuto povinnost je nutné splnit před podáním výpovědi nejpozději 30 dní předem, přičemž je nutné informovat, jak vyplývá z § 62 odst. 2 ZP, o důvodech propouštění, počtu a profesním složení všech zaměstnanců včetně propouštěných, o době, v rámci které k propouštění bude docházet, o hlediscích vztahujících se k výběru propouštěných zaměstnanců, stejně jako o odstupném či dalších právech zaměstnance.

O výše zmíněných skutečnostech je nutné odborovou organizaci, radu zaměstnanců, příp. samotné zaměstnance informovat, avšak zákon stanoví zároveň povinnost jednání zaměstnavatele s odborovou organizací a radou zaměstnanců, a to o opatřeních, které by hromadnému propouštění zamezily či ho omezily, a zároveň by zmírnily jeho dopady ve vztahu k zaměstnancům. Takováto úprava se jeví jako zjevně opodstatněná, kdy se otevírá možnost při vyjednávání dosáhnout určitých kompromisů a zmírnit tak následky zamýšleného snížení počtu zaměstnanců. „*Jednat by se mělo i o jiném pracovním uplatnění zaměstnanců, např. na jiné práci, o možnostech zaškolení, zaučení, případně účasti na rekvalifikaci apod.*“⁹⁷

Další povinností, která je zaměstnavateli uložena, a která vyplývá z § 62 odst. 4 a odst. 5 ZP je informování příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR o zamýšleném hromadném propouštění, a zároveň prokazatelné doručení pobočce Úřadu práce ČR zprávy o svém rozhodnutí o hromadném propouštění společně s výsledky jednání, které mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem proběhlo.

Pokud k doručení zprávy vůči Úřadu práce ČR nedojde, je dané jednání sankcionováno prodlužováním pracovního poměru propouštěného zaměstnance, a to i za předpokladu, že výpovědní doba zaměstnanci již uplynula. Dle § 63 ZP totiž takovýto pracovní poměr neskončí dříve než po uplynutí 30 dnů od doručení zprávy krajské pobočce Úřadu práce ČR, o jejímž doručení musí být zároveň zaměstnanec informován. Tento důsledek je možné považovat za nejvýraznější prvek ochrany zaměstnance. Ovšem zaměstnanec není nucen pracovní poměr prodlužovat. Pokud s tím nesouhlasí a přeje si pracovní poměr ukončit dříve, není mu v tom bráněno.

⁹⁶ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. Op. cit. s. 313

⁹⁷ JOUZA, Ladislav. Ochrana zaměstnanců před hromadným propouštěním. *Bulletin advokacie*, 2009, 1-2, s. 50

V praxi nastává v případě hromadného propouštění problém především v samotném posouzení, zda plánované propouštění lze považovat za hromadné či nikoliv. Parametry počtu zaměstnanců jsou stanoveny relativně jasně, ovšem problém nastává se skutečným počtem skončených pracovních poměrů, kdy přesný počet lze k určitému datu pouze odhadovat, a to s ohledem na možné prodloužení výpovědní doby v důsledku ochranné doby, která vyplývá z § 53 odst. 2 ZP. Je tak možné, že k splnění podmínek hromadného propouštění nedojde, ačkoliv to zpočátku vypadalo, že splněny budou, či naopak.⁹⁸ To je oblast, která by mohla být upravena podrobněji, resp. přesněji.

2.9 Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, vzdání se tohoto místa

Kromě založení pracovního poměru uzavřením pracovní smlouvy existuje též jeho založení jmenováním na vedoucí pracovní místo, a to v případech stanovených zvláštním právním předpisem, a pokud tak zvláštní právní předpis nestanoví, pouze v případech stanovených v § 33 odst. 3 ZP. Ten, kdo zaměstnance jmenoval, ho může v případech uvedených v tomto ustanovení z místa vedoucího zaměstnance též odvolat. S tím souvisí i možnost zaměstnance se svého místa vzdát.⁹⁹

Jestliže se ale jedná o jiného zaměstnavatele než uvedeného v § 33 odst. 3 ZP, je dovoleno si možnost odvolání z pracovního místa dohodnout, ovšem pouze za předpokladu, že zaměstnanec bude mít rovněž možnost ukončit výkon práce na pozici vedoucího zaměstnance, a to vzdáním se takového místa. Tato podmínka je jedním z prvků ochrany zaměstnance, která alespoň částečně vyrovnává postavení zaměstnance a zaměstnavatele. V případě porušení této vzájemnosti, tedy pokud se v dohodě neprojeví nutnost této vzájemnosti, „*nejde - podle svého obsahu - o dohodu podle § 73 odst. 2, ale o jinou smlouvu, která (ve svých právních následcích) neumožňuje, aby byl vedoucí zaměstnanec ze svého pracovního místa odvolán nebo aby se mohl takového místa vzdát.*“¹⁰⁰

⁹⁸ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. Op. cit. s. 108

⁹⁹ § 73 ZP

¹⁰⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 478

Nejvyšší míru ochrany v této oblasti však představuje povinnost zaměstnavatele odvolanému zaměstnanci navrhnout změnu pracovního zařazení, tedy nabídnout mu jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Až v případě, že zaměstnavatel takovéto pracovní místo nemá, je zde uplatňována fikce rozvázání pracovního poměru z výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) ZP.¹⁰¹ Za určitých okolností zaměstnanci náleží i odstupné, avšak pouze za předpokladu, že po odvolání z místa vedoucího zaměstnance dojde k zrušení tohoto místa v důsledku organizační změny. Ze samotného textu zákona však nevyplývá, že by zaměstnavatel musel zaměstnanci nabídnout jinou práci, kde volné pracovní místo má, avšak takové místo neodpovídá zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance. I přesto je tato nabídková povinnost zaměstnavatele prvkem, který vede k ochraně zaměstnance, resp. k zachování jeho pracovního poměru, který samotným odvoláním z vedoucího pracovního místa nebo jeho vzdáním se nekončí.

V případě, že zaměstnanec přijme nabídku jiné práce, pracovní poměr nekončí. Samozřejmě že zaměstnanec konkrétní nabídku může odmítnout, přičemž za takovéto odmítnutí se považuje nejen samotný projev nesouhlasu zaměstnance, nýbrž i uplynutí lhůty dané zaměstnavatelem pro vyjádření se k nabízenému novému pracovnímu zařazení.¹⁰²

2.10 Lhůty pro rozvázání pracovního poměru

K rozvázání pracovního poměru dochází velmi často na základě jednostranného právního jednání, kdy záleží na rozhodnutí konkrétní smluvní strany, ať už zaměstnance či zaměstnavatele, zda pracovní poměr ukončí či nikoliv. Zákonodárce nicméně v určitých případech stanovuje konkrétní lhůtu, ve které je nutné pracovní poměr rozvázat, v opačném případě by se dotčená smluvní strana mohla domáhat určení neplatnosti právního jednání. Pokud by se však zaměstnanec či zaměstnavatel nebránil soudní cestou, bylo by jednání, které vedlo k rozvázání pracovního poměru považováno za platné.¹⁰³

¹⁰¹ Tzn., že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. c) ZP, přestože nejsou splněny podmínky pro tento výpovědní důvod. Zaměstnanec se tak nemusí stát nadbytečným z důvodů organizačních změn zaměstnavatele

¹⁰² Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.3.1999, č.j. 21 Cdo 2088/98

¹⁰³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 385

Lhůta uvedená v zákoně pro rozvázání pracovního poměru je považována za lhůtu prekluzivní, jejímž uplynutím zaniká možnost jednostranným právním jednáním pracovní poměr rozvázat.¹⁰⁴ Jedná se o případy porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP zvláště hrubým způsobem a o případy okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance i zaměstnavatele.

Pro případ výpovědi z důvodu porušení povinnosti uvedené v § 301a ZP stanoví zákon lhůtu jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu výpovědi zaměstnavatel dozví, nejpozději však do jednoho roku od doby, kdy takovýto důvod vznikl. Zároveň je stanoveno, že pokud se stane jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu, lze dát takto výpověď ještě do jednoho měsíce od zjištění výsledku šetření zaměstnavatelem.¹⁰⁵ Rozlišuje se tu tak objektivní jednoletá lhůta, která začne plynout bez ohledu na to, zda se zaměstnavatel o porušení dozví či nikoliv a subjektivní jednoměsíční lhůta, která plyne od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dozví, že zaměstnanec porušil svou povinnost zvláště hrubým způsobem.

Lhůta je rovněž stanovena pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, a to jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele. Opět je zde rozlišována objektivní a subjektivní lhůta, přičemž objektivní je stejná, jednoletá, avšak subjektivní lhůta je prodloužena na dva měsíce. Stejně tak zde dochází k prodloužení lhůty v případě šetření jiného orgánu, jak vyplývá z § 58 ZP. Výjimkou jsou případy porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru zaměstnance v cizině, kdy lhůta začíná běžet až od jeho návratu. Dvoutměsíční subjektivní lhůta společně s objektivní jednoletou jsou pak užity i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem.

Stanovení těchto lhůt přímo zákonem má vést k zachování jistoty v rámci pracovněprávních vztahů, nicméně i těmito ustanoveními se zákonodárce snaží zaměstnance chránit, a to tím, že stanovuje určitý přiměřený časový úsek, ve kterém by měl zaměstnavatel na jednotlivá porušení reagovat. Stanovené lhůty se mi zdají adekvátní, ne příliš dlouhé, nicméně rozlišení jednoměsíční a dvoutměsíční lhůty se mi jeví jako zbytečné.

¹⁰⁴ Srov. např. Rozsudek krajského soudu v Brně ze dne 26. října 1966, sp. zn. 8 Co 785/66, nicméně zánik, práva pokud nebylo ve stanovené lhůtě vykonáno, vyplývá i z § 330 ZP

¹⁰⁵ § 57 ZP

2.11 Zákaz výpovědi

Výpověď je hlavním jednostranným právním jednáním, které způsobuje skončení pracovního poměru a má dalekosáhlé důsledky jak pro zaměstnavatele, který přijde o pracovní sílu, a kterou musí mnohdy složitě nahrazovat, tak především pro zaměstnance, který tak často přijde o svůj jediný příjem. S ohledem na tyto negativní sociální důsledky, které má ztráta zaměstnání, je nutné zaměstnancům v určitých případech poskytovat mnohem větší ochranu, než která je jim poskytována institutem výpovědní doby, která má zaměstnanci alespoň částečně pomoci při hledání nového zaměstnání při zachování výdělků ještě po určitou dobu.

Takovýmto institutem, který zabraňuje dát zaměstnanci za určitých okolností výpověď, je zákaz výpovědi.¹⁰⁶ Zohledněná je tak těžká zdravotní i osobní situace, která zaměstnanci brání ve hledání nového zaměstnání. Doba, po kterou jsou takto zaměstnanci chráněni, se nazývá dobou ochrannou a je jedním z nejvýraznějších prvků ochranné funkce pracovního práva v oblasti skončení pracovního poměru vůbec.

2.11.1 Ochranná doba

Ochrannou dobu je možné charakterizovat jako určitý časový úsek s předem neurčenou dobou trvání, během které je zaměstnanec chráněn před dáním výpovědi ze strany zaměstnavatele. Tato ochrana se v českém pracovním právu projevuje dvojitým způsobem. „*V první řadě se jedná o zákaz výpovědi určitým kategoriím zaměstnanců, kteří se nachází v ochranné době v okamžiku doručení výpovědi. Druhou rovinou je prodloužení pracovního poměru, pokud se zaměstnanec dostane do ochranné doby v průběhu trvání doby výpovědní.*“¹⁰⁷

Zákon stanovuje taxativní výčet důvodů, ze kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď.¹⁰⁸ Zároveň jsou ale v § 53 ZP určeny situace, za kterých zaměstnavatel výpověď dát nemůže, tímto ustanovením je tak charakterizována samotná ochranná doba. Skutečnostmi, jež vedou k výše zmíněnému zákazu, jsou pracovní neschopnost, vojenské cvičení, dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce, těhotenství, mateřská či rodičovská dovolená a uznání dočasné nezpůsobilosti pro noční práci u zaměstnance, který pracuje v noci.

¹⁰⁶ § 53 ZP, z něhož jsou výjimky upravené v § 54 ZP

¹⁰⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Op. cit. s. 200

¹⁰⁸ § 52 ZP

Už z dikce zákona je ovšem patrné, že institut ochranné doby a z něho vzešlý zákaz výpovědi se uplatní pouze při výpovědi, a to výpovědi ze strany zaměstnavatele. Nijak není omezeno skončit pracovní poměr jiným způsobem, a není ani omezeno právo ukončit pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnance. Zákon tedy zakazuje dát zaměstnanci výpověď, pokud se takovýto zaměstnanec nachází v ochranné době. Navíc není vůbec rozhodující, zda zaměstnavatel věděl o tom, že se zaměstnanec v ochranné době nachází či nikoliv. Zákaz výpovědi působí totiž objektivně, bez ohledu na to, zda ho zaměstnavatel porušil nezaviněně.¹⁰⁹

Druhým prvkem ochranné funkce, která se u ochranné doby projevuje, kromě zákazu výpovědi, je prodloužení výpovědní doby v případě, kdy ochranná doba začala běžet až po podání výpovědi. Opět je cílem takovéto úpravy chránit zaměstnance, kteří se ocitli v situaci, ve níž je hledání nového zaměstnání náročnější. Pokud uplyne výpovědní doba v ochranné době, tak se ochranná doba do výpovědní nezapočítá a výpovědní doba skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby, dojde tedy k stavení výpovědní doby. Zaměstnanec má ovšem možnost prohlásit, že o takovéto prodloužení nemá zájem, v tom případě skončí pracovní poměr uplynutím samotné výpovědní doby.¹¹⁰ Pokud ale ochranná doba nastala po podání výpovědi a zároveň uplynula v průběhu výpovědní doby, pak ochranná doba nemá žádný vliv na skončení pracovního poměru, který tak končí posledním dnem výpovědní doby.¹¹¹

2.11.2 Výjimky ze zákazu výpovědi

Pokud by právní úprava byla nastavena pouze tak, jak je uvedeno výše, tedy kdy by byl vůči zaměstnanci v ochranné doby stanoven zákaz výpovědi a zároveň by existovala možnost prodloužení výpovědní doby, nezohledňovaly by se tak určité okolnosti, za kterých není možné po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, ačkoliv se zaměstnanec ocitl v ochranné době. Tyto případy, resp. výjimky ze zákazu, jsou uvedeny v § 54 ZP, dle kterého je možné i zaměstnanci v ochranné době výpověď z určitého výpovědního důvodu dát.

Zákonem stanovené výjimky se vztahují pouze k výpovědním důvodům dle § 52 písm. a), b), g) a h) ZP. V ostatních případech platí absolutní zákaz výpovědi

¹⁰⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 352

¹¹⁰ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.4.2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003

¹¹¹ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. Op. cit. s. 309

v ochranné době. Pokud se zaměstnavatel nebo jeho část ruší¹¹², je možné dát zaměstnanci výpověď bez omezení, zaměstnavatel totiž nemá objektivně možnost dále zaměstnance zaměstnávat.

Pokud se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje, výjimka už není absolutní. Jak vyplývá z § 54 písm. b) ZP, není tak možné dát výpověď těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené či zaměstnanci na rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Poněkud komplikovanější je to v případě výpovědi dle § 52 písm. g) ZP. U tohoto výpovědního důvodu je nutné rozlišovat výpověď z důvodů, pro které je zaměstnavatel oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr, kdy se výjimka ze zákazu výpovědi uplatní vůči zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnanci na rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Pokud však byla zaměstnanci z tohoto důvodu dána výpověď před nástupem na mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou, výpovědní doba se neprodlužuje o dny ochranné doby, nýbrž skončí současně s ukončením mateřské, popř. rodičovské dovolené.¹¹³

Dle § 52 písm. g) ZP však může dojít k výpovědi ještě z důvodu závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a také pro soustavné méně závažné porušení těchto povinností. V těchto případech je ochrana rozšířena i na těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance na rodičovské dovolené. Stejně jsou poté chráněni i zaměstnanci při výpovědi dle § 52 písm. h) ZP.¹¹⁴

Výše popsaná česká právní úprava dle mého názoru dostatečně chrání zaměstnance před výpovědí v období, kdy je hledání nového zaměstnání obtížnější. Zohledňuje možnosti zaměstnavatele dále zaměstnance zaměstnávat, ale rovněž jiné okolnosti, např. závažnost porušení povinností zaměstnancem, kdy je před výpovědí chráněno různé spektrum osob. Nicméně zákonná úprava se mi zdá dosti komplikovaná a zbytečně složitá, když jsou upraveny zvlášť možné důvody výpovědi, zvlášť je

¹¹² § 52 písm. a) ZP

¹¹³ Viz § 54 písm. c) ZP

¹¹⁴ Dle § 52 písm. h) ZP jde o výpověď pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP, a to zvlášť hrubým způsobem

specifikovaná ochranná doba, ve které je výpověď zakázána, a zároveň jsou stanoveny výjimky, kdy se zákaz výpovědi vůči zaměstnanci neuplatní.

3. Sekundární ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru

Vedle ochrany, kterou poskytuje zákoník práce při skončení pracovního poměru tak, že stanovuje konkrétní podmínky a možnosti jeho ukončení (viz kap. 2), upravuje zákoník práce i další instituty, které naopak chrání zaměstnance tím, že zabraňují skončení pracovního poměru a umožňují zaměstnanci dále setrvat ve svém zaměstnání, ačkoliv práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele se mohou výrazně změnit. Níže uvádím ty nejdůležitější instituty, které tuto povahu mají, a kterými jsou přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, částečná nezaměstnanost, neplacené volno a možnost kratší pracovní doby.

3.1 Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, popř. přechodem výkonu těchto práv a povinností, je zajištěna ochrana zaměstnance, a to při převodu činnosti zaměstnavatele nebo části takové činnosti či při převodu úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému zaměstnavateli. Toto vymezení představuje obecnou úpravu přechodu práv a povinností a je upraveno v § 338 ZP. K takovému přechodu dochází automaticky, bez nutnosti souhlasu nabývajícího zaměstnavatele či žádosti zaměstnance a nemůže být ovlivněn žádnou vzájemnou dohodou ani nesouhlasem zaměstnanců. Takto pojatý automatický přechod práv a povinností vychází z evropské úpravy, konkrétně ze směrnice 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 či závodů.¹¹⁵

Zavedením tohoto institutu je tak zaměstnancům poskytována velká míra ochrany, a to především s ohledem na skutečnost, že pracovní poměr zaměstnance, jehož zaměstnavatel či jeho část se ruší a tuto činnost přebírá jiná osoba, nebo pokud se zaměstnavatel slučuje s jinou osobou nebo je závod prodán či propachtován¹¹⁶ atd., nekončí, ale pokračuje dále s jedinou změnou, a to v osobě zaměstnavatele.

Zaměstnavatel nemůže z důvodu přechodu práv a povinností se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí ani nesmí dojít k tomu, že by byl pracovní poměr

¹¹⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Op. cit. s. 179

¹¹⁶ Viz § 2175 a násl. Obč.Z. (koupě závodu), § 2349 a násl. Obč.Z. (pacht závodu)

takto ukončen a následně by s novým zaměstnavatelem byla uzavřena nová pracovní smlouva, pracovní poměr totiž trvá dále a zaměstnanci tak mají stejná práva a povinnosti, jako měli u předchozího zaměstnavatele.

Zaměstnavatel však musí dle § 339 ZP ve lhůtě nejpozději 30 dnů před účinností přechodu práv a povinností informovat odborovou organizaci i radu zaměstnanců a přechod práv a povinností s nimi projednat. V případě, že tito zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí, musí zaměstnavatel předem informovat samotné zaměstnance.

Co se týče práv a povinností uvedených v kolektivní smlouvě, i ta přecházejí, nicméně platnost takovéto smlouvy je časově omezena, a to na dobu nejdéle do konce následujícího kalendářního roku po účinnosti přechodu práv a povinností.¹¹⁷ V takovémto případě je pak možné, že přecházející zaměstnanci budou mít u nového zaměstnavatele rozdílné postavení, resp. rozdílná práva a povinnosti od stávajících zaměstnanců nového zaměstnavatele. I proto je zakotvena časově omezená platnost kolektivních smluv, ačkoliv v případě přechodu práv a povinností na začátku kalendářního roku bude taková smlouva platit téměř dva roky.

Dále může nastat situace, kdy je zaměstnanec informován o přechodu práv a povinností v dostatečném předstihu, nicméně i tak je doba zbývající do účinnosti tohoto přechodu kratší než případná výpovědní doba zaměstnance. K přechodu práv a povinností totiž dochází bez nutnosti souhlasu zaměstnance, a tedy jedinou obranou v případě neochoty pokračovat v zaměstnání u nového zaměstnavatele je, pokud nedojde k rozvázání pracovního poměru dohodou, výpověď. V tomto ohledu chrání zaměstnance před povinností pracovat pro jiného zaměstnavatele § 51a ZP, který zkracuje zákonnou, ale i smluvní výpovědní dobu, a to tak, aby skončila nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností, popř. přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Nový zaměstnavatel tak až do samotné účinnosti přechodu práv a povinností zůstává v nejistotě ohledně přecházejících zaměstnanců, když ti mohou podat výpověď se zkrácenou výpovědní dobou kdykoliv před samotným přechodem práv a povinností. Takto nastavená ochrana zaměstnance se mi však jeví až přílišná, a to vzhledem k nepříznivému postavení zaměstnavatele.

¹¹⁷ Viz §338 odst. 2 ZP

Pokud se zaměstnanec rozhodne, že výpověď nepodá, je mu poskytnuta speciální ochrana i po přechodu práv a povinností za předpokladu, že do dvou měsíců od nabytí účinnosti přechodu práv a povinností podá výpověď nebo je pracovní poměr rozváznán dohodou z důvodu, že se jeho pracovní podmínky podstatně zhoršily. Za určitou kompenzaci lze považovat odstupné, které v takovémto případě zaměstnanci náleží, a to s ohledem na skutečnost, že zaměstnanec byl bez své viny donucen pracovněprávní vztah ukončit. Toto odstupné však bude zaměstnanci přiznáno „*pouze v případě, že soud pravomocně rozhodne, že k tomuto zhoršení pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance skutečně v důsledku přechodu práv a povinností došlo.*“¹¹⁸

Závěrem je nutné uvést, že česká právní úprava přechodu práv a povinností je přísnější k zaměstnavateli než požaduje směrnice č. 2001/23/ES, a to když chrání zaměstnance před skončením pracovního poměru v mnohem širším rozsahu. Přechod práv a povinností je ve výše zmíněné směrnici spojován s převodem hospodářské jednotky, kterou se rozumí organizovaný soubor osob a věcí, který má vlastní určení spočívající v úkolu provádět určitou hospodářskou činnost.¹¹⁹ Zákoník práce však převod práv a povinností nespojuje s převodem hospodářské jednotky, nýbrž jak vyplývá z § 338 odst. 2 ZP, k převodu dojde, dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele či jeho části nebo k převodu úkolů zaměstnavatele, případně jeho části. Rozsah uplatnění je tak mnohem širší než stanovuje směrnice, nicméně členské státy tuto možnost mají a česká úprava tak v rozporu se směrnicí není.

3.2 Částečná nezaměstnanost

Institut částečné nezaměstnanosti je blíže upraven v § 209 ZP, a to jako jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele. O částečné nezaměstnanosti je tak možné hovořit v případě, kdy zaměstnavatel¹²⁰ „*nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách.*“¹²¹ Na základě dohody zaměstnavatele s odborovou organizací je možné určit výši náhrady mzdy, avšak tato náhrada musí činit nejméně 60% průměrného výdělku. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, může být tato dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

¹¹⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Op. cit. s. 184

¹¹⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 1383

¹²⁰ Jiný než uvedený v § 109 odst. 3 ZP, tedy zaměstnavatel v „soukromé“ sféře

¹²¹ § 209 odst. 1 ZP

Smyslem zmíněné úpravy má být snaha umožnit zaměstnavatelům překlenout určité období, které spočívá zejména v nedostatku zakázek, opadnutí zájmu o konkrétní výrobky či služby, či v celkovém útlumu v rámci určitého odvětví např. v důsledku hospodářské krize, aniž by museli se svými zaměstnanci rozvazovat pracovní poměr, zejména z organizačních důvodů. Pro zaměstnance tato úprava představuje určitou jistotu v podobě alespoň částečné náhrady mzdy a chrání je tak před samotným rozvázáním pracovního poměru.

Ze samotného textu zákona vyplývá, že má jít o dočasné řešení v důsledku dočasného omezení odbytu či poptávky, avšak doba, po kterou může být částečná nezaměstnanost uplatněna, zákonem stanovena není, hovoří se pouze o dočasnosti. Další problém může spočívat ve výši náhrady mzdy, která sice nesmí klesnout pod 60% průměrného výdělku, nicméně otázkou zůstává, zda může klesnout pod výši minimální mzdy. Jedním z názorů je, že by výše náhrady mzdy pod výši minimální mzdy klesnout neměla především s ohledem na to, že takový zaměstnanec by poté neměl ani možnost být veden na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, kterému by byla poskytována podpora v nezaměstnanosti, a to s výjimkou upravenou v § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, dle kterého jako uchazeč o zaměstnání může být veden ten, jehož výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy.¹²²

V souvislosti s úpravou částečné nezaměstnanosti byla přijata novela zákona o zaměstnanosti č. 203/2015 Sb. s účinností od 1.10.2015, kterou byl mimo jiné zaveden nový příspěvek v době částečné nezaměstnanosti (tzv. kurzarbeit), který může Úřad práce ČR poskytnout zaměstnavateli na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách nebo z důvodu přerušení práce způsobené živelnou událostí, za předpokladu, že výše náhrady mzdy bude minimálně 70% a zaměstnavatel se zaměstnancem, na kterého je příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů organizačních, tedy z důvodů uvedených v § 52 písm. 1) až c). Výše příspěvku má odpovídat 20% průměrného výdělku zaměstnance, přičemž tato výše je

¹²² CRHA, Martin. Částečná nezaměstnanost jako možný nástroj řešení finančních potíží zaměstnavatele. *Právní rozhledy*. 2009, č. 20, s. 738

omezena § 115 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.¹²³ Otázkou zůstává, jakým způsobem a za jakých podmínek bude určováno, kterému zaměstnavateli takový příspěvek poskytnut bude a kterému ne, popř. jak bude zabráněno tomu, aby takováto možnost nebyla zneužívána. Nicméně to lze považovat za krok, který povede k větší ochraně zaměstnance a zaměstnavateli by to mělo pomoci nepříznivou dobu překonat.

3.3 Neplacené volno

Neplacené volno není přímo v zákoníku práce upraveno, nicméně dle zásady smluvní volnosti a „co není zakázáno, je dovoleno“, lze po vzájemné dohodě zaměstnance a zaměstnavatele neplacené volno sjednat. V takovém případě zaměstnanec nepracuje a zaměstnavatel mu tedy neposkytuje za práci odměnu. I tímto způsobem lze překlenout určitou nepříznivou hospodářskou situaci zaměstnavatele, za předpokladu, že zaměstnanec bude s daným dočasným řešením souhlasit, ačkoliv lze předpokládat, že ve valné většině bude neplacené volno poskytováno z podnětu zaměstnance, který ho potřebuje z určitých osobních důvodů např. v době, kdy svou dovolenou již má vyčerpanou.

Jediné úskalí tohoto řešení představuje povinnost zaměstnavatele za zaměstnance, kterému je poskytnuto neplacené volno, odvádět zdravotní pojišťovně zdravotní pojištění.¹²⁴ Avšak se zaměstnancem se lze dohodnout, že náklady na zdravotní pojištění zaměstnanec zaměstnavateli následně uhradí. Ale v případě, kdy by neplacené volno bylo poskytnuto na podnět zaměstnavatele, lze jen těžko očekávat, že by zaměstnanec na takovouto dohodu o následném uhrazení zdravotního pojištění přistoupil.

3.4 Kratší pracovní doba

Zavedení kratší pracovní doby představuje další způsob, který může zaměstnavateli pomoci v období, kdy pro své zaměstnance nemá dostatek práce, či očekává, že k takovému nedostatku v nejbližší době dojde. Toto opatření spočívá

¹²³ Výše příspěvku tak může dosáhnout nejvýše 0,125 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku

¹²⁴ DANĚK, Antonín. Neplacené volno a neomluvená absence z pohledu zdravotního pojištění. Národní pojištění. Dostupné z: <http://www.csz.cz/CZ/CASOPIS-NARODNI-POJISTENI/ARCHIV-VYDANYCH-CISEL/CLANKY/NEPLACENE-VOLNO-A-NEOMLUVENA-ABSENCE-Z-POHLEDU-ZDRAVOTNIHO-POJISTENI.HTM>

v tom, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem může být sjednán rozsah pracovní doby kratší než je stanovená týdenní pracovní doba dle § 79 ZP, přičemž mzda nebo plat se poměrně snižuje.

Podnět k zavedení kratší pracovní doby může vzejít jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, a to před uzavřením pracovního poměru v rámci sjednávání pracovní smlouvy, tak v průběhu pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel k takovému kroku přistoupí především s ohledem na nedostatek práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, naopak zaměstnanec může požadovat kratší pracovní dobu především z důvodů zdravotních či osobních (péče o dítě,...).¹²⁵

Vždy ale musí jít o vzájemnou dohodu zaměstnavatele a zaměstnance, nikdy kratší pracovní doba nemůže být nařízena, ačkoliv si lze představit, že pokud v případě uzavírání pracovní smlouvy je zaměstnanci oznámeno, že pracovní místo je plánované s kratší pracovní dobou, případnému zaměstnanci nezbyde než s takovou podmínkou souhlasit, pokud o pracovní místo má opravdu zájem.

Možnost sjednání pracovní doby ale i tak považují za jeden ze způsobů jak zabránit skončení pracovního poměru, který ačkoliv pro zaměstnance není finančně výhodný, může zabránit jeho propuštění.

¹²⁵ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 295 s. ISBN 978-80-7263-759-1., s. 37

4. Nároky vyplývající ze skončení pracovního poměru

Samotné skončení pracovního poměru může mít pro spoustu zaměstnanců, kteří ať z důvodů zdravotních, věkových, kvalifikačních či jiných obtížněji shánějí nové zaměstnání, závažné finanční důsledky, a to s ohledem na skutečnost, že pro mnohé je příjem ze zaměstnání jediným příjmem a jeho ztráta má mnohdy až existenční důsledky. I z těchto důvodů zákoník práce zakotvuje určité nároky, které zaměstnanci při ukončování pracovního poměru vzniknou. Jde zejména o povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci při splnění zákonných předpokladů odstupné, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek, nicméně před samotným skončením pracovního poměru lze za nárok s ním související považovat i pracovní volno, jež je zaměstnanci poskytováno k vyhledávání nového zaměstnání a také nároky související s nevyčerpanou dovolenou.¹²⁶

4.1 Odstupné

Úprava odstupného je v zákoníku práce zakotvena v § 67 ZP. Ačkoliv zákon definici odstupného neobsahuje, je možné ho chápat jako „jednorázovou peněžitou částku, kterou je zaměstnavatel zaměstnanci povinen vyplatit, pokud dojde ke skončení pracovního poměru z důvodů stanovených v zákoně a způsobem stanoveným v zákoně“.¹²⁷ Nárok na odstupné tak vzniká pouze z důvodů uvedených v zákoně a nikoliv např. v případě ukončení pracovního poměru ve zkušební době či uplynutím doby v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou. Nicméně nic nebrání tomu, aby byl sjednán nárok na odstupné i z jiného důvodu, než který zákon stanoví.¹²⁸ V takovém případě se jedná o tzv. smluvní odstupné, které může být sjednáno nad rámec zákonného odstupného nebo i z jiného než zákonného důvodu, přičemž smluvní odstupné může být upraveno nejen v kolektivní smlouvě či vnitřním předpise zaměstnavatele, nýbrž i v individuální smlouvě se zaměstnancem.¹²⁹

Výše odstupného je vázána na jednotlivé důvody, přičemž zákon stanovuje jeho minimální výši, kdy je možné vzájemnou dohodou sjednat odstupné vyšší. Nárok na

¹²⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Op. cit. s.207

¹²⁷ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Skončení pracovního poměru a nárok na odstupné. In BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Trnava: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 227 s. ISBN 978-807-3804-435, s. 144

¹²⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.12.2012, sp.zn. 21 Cdo 613/2011

¹²⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Op. cit. s.208

odstupné nijak nesouvisí se sociální situací zaměstnance a ani s tím, zda ihned po skončení pracovního poměru nastoupí zaměstnanec do jiného zaměstnání. Z tohoto pohledu je možné odstupné považovat za určitou kompenzaci za ztrátu zaměstnání z důvodů, které nestojí na straně zaměstnance.

Zajímavý je vztah odstupného k podpoře v nezaměstnanosti. Dle § 44a zákona o zaměstnanosti je uchazeči o zaměstnání poskytnuta podpora v nezaměstnanosti až po uplynutí doby, která se určí dle počtu násobků průměrného výdělku nebo měsíčního služebního příjmu. Podpora v nezaměstnanosti tak není nijak krácena, nicméně její výplata je odsunuta. Vzhledem k tomu, že charakter odstupného je především kompenzační, nikoliv zabezpečovací ve smyslu zajištění příjmu po dobu, za kterou je poskytováno, jeví se mi tato úprava poměrně nesystematická. Je zjevné, že k takovéto úpravě zákonodárce přistoupil ve snaze snížit výdaje na podporu v nezaměstnanosti, a to s ohledem na skutečnost, že mnozí uchazeči si nové zaměstnání najdou v poměrně krátké době a k výplatě podpory v nezaměstnanosti tak vůbec nemusí dojít.

Výše poskytovaného odstupného je, jak již bylo výše řečeno, zákonem stanovena v minimálním rozsahu, a to ve vztahu k délce trvání pracovního poměru. Je tak uplatňován princip – čím delší pracovní poměr, tím vyšší odstupné. Popisovaná úprava mimo jiné zohledňuje vzniklé vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Za dobu trvání pracovního poměru se však považuje i doba předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího nepřesáhla 6 měsíců.

V tomto směru zůstává otázkou, zda se do této doby započítává pouze jeden předcházející pracovní poměr, či zda je tento počet neomezený, za předpokladu, že vždy od skončení předcházejícího do založení nového pracovního poměru neuplyne více než 6 měsíců, k čemuž může dojít při několikerém uzavření pracovního poměru na dobu určitou. V teorii se objevují různé názory k této problematice, nicméně je nutné podotknout, že v případě, kdy by se do doby trvání pracovního poměru započítával pouze jeden poslední pracovní poměr, vznikaly by neodůvodněné rozdíly mezi zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu neurčitou a s postupně uzavíranými pracovními poměry na dobu určitou. Lze si tak představit situaci, kdy by zaměstnanci na dobu neurčitou náleželo vyšší odstupné než zaměstnanci na dobu určitou, ačkoliv ten

by pro zaměstnavatele pracoval delší dobu.¹³⁰ Z tohoto důvodu mám za to, že by neměl být započítáván pouze poslední pracovní poměr, a to i s ohledem na to, že sám zákonodárce se snaží zohlednit délku trvání pracovního poměru ve vztahu k výši odstupného a opačný výklad by tak vedl k popření tohoto principu.

4.1.1 Odstupné při skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn

Jednu z příčin vzniku nároku na odstupné představuje výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohoda z těchto důvodů. Jde o tzv. organizační změny, tedy situace, kdy pracovní poměr zaměstnance skončí nezávisle na jeho vůli, a to při rušení nebo přemístění zaměstnavatele či jeho části nebo z důvodu nadbytečnosti. Ochrana takového zaměstnance pak spočívá především v poskytnutí odstupného jako určité kompenzace za skončení pracovního poměru. Výše odstupného se odvíjí od délky trvání pracovního poměru.¹³¹ Při výpovědi podle § 52 písm. c) ZP náleží odstupné v případě odvolání z funkce s ohledem na § 73a odst. 2 ZP pouze v případě odvolání z vedoucího místa za předpokladu, že takové místo bylo v důsledku organizační změny zrušeno, v opačném případě nárok na odstupné nevzniká.

Nárok na odstupné vzniká nejen při výpovědi z organizačních důvodů, ale také při skončení pracovního poměru dohodou z těchto důvodů. Z judikatury lze dovodit, že nárok na odstupné vzniká, i když důvod skončení pracovního poměru v dohodě uveden není, avšak zaměstnanec prokáže, že důvodem byly organizační změny, a to i v případě, kdy je v dohodě uveden důvod, se kterým nárok na odstupné nevzniká.¹³² Vzhledem k tomu, že prokázat existenci důvodu skončení pracovního poměru leží na zaměstnanci, považují za vhodné, důvod v dohodě pokud možno uvádět.

Obecně lze nárok na odstupné při výpovědi či dohodě o skončení pracovního poměru z důvodů organizačních změn považovat za vhodný prvek ochrany zaměstnance už s ohledem na absenci zavinění při ukončování pracovního poměru. Navíc odstupňovaná výše dle délky trvání pracovního poměru, kdy se výše odstupného odvíjí od průměrného výdělku, a to ve výši nejméně jedno až trojnásobku, se mi zdá adekvátní.

¹³⁰ PROKEŠ, Martin. Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. roč. 2012, č. 11, s. 409

¹³¹ Viz §67 odst. 1 ZP

¹³² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9.4.2003, sp.zn. 21 Cdo 1599/2002

4.1.2 Odstupné při skončení pracovního poměru z jiných důvodů

Nárok na odstupné vzniká zaměstnanci i z jiných než výše uvedených důvodů, a to v případě skončení pracovního poměru výpovědí či dohodou ze zdravotních důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP. Jde tedy o případy, kdy zaměstnanec dosavadní práci nemůže dále vykonávat pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti nejvyšší přípustné expozice. Odstupné mu pak náleží ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, avšak pouze za předpokladu, že se zaměstnavatel nezprostil své povinnosti dle § 367 odst. 1 ZP, tedy když prokáže pochybení na straně zaměstnance, které spočívá v porušení předpisů či pokynů ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se kterými byl seznámen či pokud škoda vznikla v opilosti či v důsledku zneužití jiné návykové látky a tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

Je pochopitelné, že v těchto případech zaměstnanci náleží odstupné vyšší než v případě skončení pracovního poměru z organizačních důvodů, a to s ohledem na zhoršený zdravotní stav, který může trvat přechodnou dobu, nicméně v určitých případech mohou nastat i následky trvalého charakteru. Tato výše má zohlednit, že po dobu nutnou k léčení, popř. následným rehabilitacím, si taková osoba jen těžko shání zaměstnání nové. I v tomto případě lze poskytnout odstupné vyšší, a to na základě smluvního ujednání či dle vnitřního předpisu zaměstnavatele¹³³, avšak dle zákona náleží všem odstupné v jednotné výši. Vzhledem k úpravě odstupného v případě skončení pracovního poměru z důvodů organizačních změn, kde je jeho výše odstupňována s ohledem na délku trvání pracovního poměru, by se mi takováto úprava jevila vhodná i v případě odstupného z důvodů zdravotních. Byl by tak zohledněn vztah zaměstnance a zaměstnavatele, ačkoliv finanční zatížení zaměstnavatele je v tomto případě značné.

Další zákonný důvod vzniku nároku na odstupné je naplněn v případě výpovědi či dohody o skončení pracovního poměru zaměstnance v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, popř. přechodu výkonu těchto práv a povinností, a to za předpokladu podstatného zhoršení pracovních podmínek zaměstnance.¹³⁴

¹³³ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Skončení pracovního poměru a nárok na odstupné. In BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Trnava: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 227 s. ISBN 978-807-3804-435, s. 149

¹³⁴ Viz § 339a ZP

Obecně při přechodu práv a povinností nárok na odstupné nevzniká, pracovní poměr totiž nekončí, nýbrž se pouze mění osoba zaměstnavatele, není tak důvod zaměstnanci bez dalšího poskytovat finanční plnění ve formě odstupného. Nárok na odstupné vznikne pouze pokud zaměstnanec ve lhůtě dvou měsíců od účinnosti přechodu práv a povinností, popř. přechodu výkonu práv a povinností, dá výpověď nebo je pracovní poměr rozvázán dohodou, a to s ohledem na to, že ke skončení pracovního poměru došlo v důsledku podstatného zhoršení pracovních podmínek právě v souvislosti s přechodem práv a povinností/přechodem výkonu práv a povinností.

Tímto je chráněn zaměstnanec před jednáním zaměstnavatele, kterým jsou jeho pracovní podmínky zhoršeny podstatným způsobem, kdy není možné požadovat, aby zaměstnanec v takovémto pracovněprávním vztahu setrval. Je mu tedy poskytnuta možnost pracovní poměr ukončit, a to s náhradou ve formě odstupného, když pracovněprávní vztah není skončen v důsledku zavinění zaměstnance.

4.1.3 Kompenzace při okamžitém zrušení pracovního poměru

Dalším nárokem, který vznikne zaměstnanci při skončení pracovního poměru, je určitá kompenzace ve formě náhrady mzdy nebo platu při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Jak vyplývá z § 56 odst. 2 ZP, pojmově nejde o odstupné, nýbrž o náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.¹³⁵

Výpovědní doba činí, kromě výjimky v § 51a ZP, nejméně dva měsíce, z toho plyne, že může být smluvně upravena rozdílně, avšak nesmí klesnout pod dva měsíce. Výše náhrady je tak u zaměstnanců rozdílná nejen s ohledem na výši jejich výdělku, ale i s ohledem na délku výpovědní doby uplatňované u konkrétního zaměstnance.

Takováto úprava zajišťuje zaměstnanci finanční plnění v částce odpovídající výši průměrné mzdy či platu, za dobu po kterou by zaměstnanec byl u zaměstnavatele nucen setrvat v případě skončení pracovního poměru výpovědí, za předpokladu, že by nedošlo k ukončení pracovního poměru jiným způsobem. Tímto je tak zaměstnanec dostatečně chráněn, ačkoliv na rozdíl od nároku na odstupné dle § 67 ZP, délka trvání pracovního poměru zohledněna není.

¹³⁵ Do 31.12.2011 měl zaměstnanec v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru z jeho strany nárok na odstupné, a to ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku – dle znění ZP do 31.11.2011

4.2 Potvrzení o zaměstnání

Zaměstnavatel je povinen při skončení pracovního poměru vydat zaměstnanci tzv. potvrzení o zaměstnání obsahující údaje taxativně uvedené v § 313 odst. 1 ZP. Jde o základní údaje charakterizující ukončený pracovněprávní vztah, tedy zejména o dobu jeho trvání, druh pracovněprávního vztahu i druh samotné práce, kvalifikaci apod. Další údaje o skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést v odděleném potvrzení, a to vždy na žádost zaměstnance.

Vydat potvrzení o zaměstnání je povinností zaměstnavatele a není vázána na žádnou součinnost zaměstnance, není tedy nutná jeho žádost a jeho vydání nesmí být ze strany zaměstnavatele jakkoliv podmíněno. Zároveň je tato povinnost vztažena pouze k zaměstnanci a nesmí být plněna vůči komukoliv jinému. Zákon nestanovuje přesné určení času, kdy k vydání tohoto potvrzení má dojít, nicméně má to být dle zákona při skončení pracovního poměru, z čehož lze vyvodit, že nejzazším termínem pro splnění povinnosti je den skončení pracovního poměru.¹³⁶

V případě, že zaměstnavatel svoji povinnost nesplní, může se obrátit se svým právem na vydání potvrzení na soud. Zároveň v takovém případě zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou mu v souvislosti s nevydáním potvrzení o zaměstnání. Takováto škoda může spočívat i v ušlém výdělku, který by zaměstnanec získal u zaměstnavatele, jenž odmítl uzavřít pracovní smlouvu před odevzdáním potvrzení o zaměstnání od předcházejícího zaměstnavatele.¹³⁷ Stejně tak je možné se na soud obrátit v případě, kdy zaměstnanec s obsahem potvrzení nesouhlasí, a to do tří měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dozvěděl.

Potvrzení o zaměstnání tak představuje dokument, ze kterého by měly být patrné základní informace o předcházejícím pracovněprávním vztahu a novému zaměstnavateli tak mohou poskytnout cenné informace.

4.3 Pracovní posudek

Pracovní posudek představuje další dokument vydávaný zaměstnavatelem, nicméně pouze na základě zaměstnancovy žádosti. Zákon nikterak neomezuje dobu, kdy

¹³⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 1230

¹³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.3.2003, sp.zn. 21 Cdo 1491/2002

k takovéto žádosti ze strany zaměstnance musí dojít. Požádat lze před skončením pracovněprávního vztahu i po něm, nicméně zaměstnavatel ho nemůže vydat dříve než dva měsíce před skončením zaměstnání. Ode dne žádosti ho však musí vydat do 15 dní.¹³⁸

Obsahem pracovního posudku jsou veškeré skutečnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce, jak vyplývá z § 314 odst. 1 ZP. Takovýmito dalšími skutečnostmi tak může být celkový vztah zaměstnance ke spoluzaměstnancům či hodnocení těch osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, organizační schopnosti a další.¹³⁹ Jiné údaje je zaměstnavatel v posudku oprávněn uvést pouze se souhlasem zaměstnance.

Z výše uvedeného vyplývá, že pracovní posudek je hodnocením zaměstnance zaměstnavatelem, tedy hodnocením subjektivním. Charakter posudku tak bude vždy ovlivněn vzájemnými vztahy zaměstnance a zaměstnavatele. Stejně jako u potvrzení o zaměstnání, i v případě pracovního posudku je zaměstnanec oprávněn se u soudu domáhat opravy posudku za situace, kdy posudek určitou informaci neobsahuje nebo ji naopak obsahuje, ale je nepravdivá či nepřesná. S ohledem na tuto možnost by zaměstnavatel měl uvádět informace pravdivé a objektivně prokazatelné.

4.4 Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání představuje jednu z možností, jak se může zaměstnanec připravit na to, že v blízké době o dosavadní zaměstnání přijde. Je mu tak dán prostor k tomu, aby co nejdříve našel zaměstnání nové a snížil tak dopady, které může mít ztráta zaměstnání především v oblasti příjmové.

Jedná se o tzv. jinou důležitou osobní překážku v práci a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout pracovní volno nejméně ve stanoveném rozsahu a v určitých případech i náhradu mzdy či platu.¹⁴⁰ Blíže je tedy možnost poskytnutí volna k hledání nového zaměstnání upravena v nařízení vlády č. 590/2004 Sb., kterým jsou stanoveny podmínky poskytnutí pracovního volna i případná náhrada mzdy či platu.

¹³⁸ Viz § 314 odst. 2 ZP

¹³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.5.2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004

¹⁴⁰ § 199 odst. 1 ZP

Pracovní volno musí být poskytnuto v délce nejvýše jednoho půldne za týden po dobu odpovídající výpovědní době trvající dva měsíce, přičemž se souhlasem zaměstnavatele je možné tyto dny slučovat. Náhrada mzdy či platu pak náleží v případě výpovědi dle § 52 písm. a) až e) ZP, v ostatních případech je takového poskytnuté volno bezplatné.¹⁴¹

Větší ochrana, resp. určité zvýhodnění ve formě náhrady mzdy či platu, je tak poskytována zaměstnancům, jejichž pracovní poměr končí z důvodů organizačních či zdravotních a hledání nového zaměstnání tak může být s ohledem na jejich zdravotní stav či s ohledem na skutečnost, že pracovní poměr byl ukončen z důvodů stojících na straně zaměstnavatele, složitější.

4.5 Nevyčerpaná dovolená

Při skončení pracovního poměru se mnohdy stane, že zaměstnanec svou dovolenou vyčerpanou nemá. V takovém případě mu za nevyčerpanou dovolenou náleží dle § 222 odst. 2 a 3 ZP náhrada mzdy či platu, a to ve výši průměrného výdělku. „*Aby nedocházelo k přeměně práva na dovolenou pouze v peněžité plnění, je stanoveno v jediném případě, kdy je zaměstnavatel oprávněn náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou poskytnout. Je tím zdůrazněn striktní požadavek na zajištění faktického čerpání dovolené.*“¹⁴² Tímto případem je právě skončení pracovního poměru, a to s ohledem na to, aby zaměstnanec nebyl krácen na svém právu na dovolenou v souvislosti se skončením svého zaměstnání.

I v případě nevyčerpané dovolené však má zaměstnavatel možnost určit její čerpání, avšak určenou dobu čerpání je zaměstnavatel povinen zaměstnanci písemně oznámit alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodnou jinak.¹⁴³ V rámci výpovědní doby je tak možné tuto dovolenou vyčerpat celou nebo alespoň zčásti.

Další možností, jež souvisí s dovolenou ve vztahu se skončením pracovního poměru, je poskytnutí dovolené, na kterou vzniklo zaměstnanci právo u dosavadního zaměstnavatele novým zaměstnavatelem, za předpokladu, že o to zaměstnanec dosavadního zaměstnavatele požádá a nový zaměstnavatel s tím souhlasí. Zároveň je nutné, aby se oba zaměstnavatelé dohodli na výši úhrady náhrady mzdy či platu. Tato

¹⁴¹ Příloha k nařízení vlády č. 590/2004 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

¹⁴² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 958

¹⁴³ Viz § 217 odst. 1 ZP

možnost však připadá v úvahu pouze při pracovním poměru bezprostředně navazujícím na předchozí, popř. pokud vznik pracovního poměru následuje po dnech pracovního klidu, které navazují na předchozí pracovní poměr.

Možnost „převodu“ dovolené k novému zaměstnavateli tak zohledňuje situace, za níž při nastoupení do nového zaměstnání v průběhu roku zaměstnanci nevznikne nárok na dovolenou. S ohledem na stanovené podmínky mám však za to, že tento institut není příliš rozšířen, a to už vzhledem k tomu, že spousta zaměstnanců při skončení pracovního poměru nové pracovní místo dosud nenašla a jejich pracovní poměr tak nebude bezprostředně navazovat na ten ukončený a zároveň ne vždy dojde mezi zaměstnavateli k potřebné dohodě.

5. Procesněprávní ochrana zaměstnance

Po skončení pracovního poměru se může zaměstnanec u soudu domáhat toho, že pracovní poměr byl skončen neplatně. Pokud ale není pravomocně rozhodnuto o neplatnosti, je jednání směřující k rozvázání pracovního poměru považováno za platné.

Pakliže ale zaměstnanec (stejně jako zaměstnavatel) zvažuje možnost obrátit se na soud, musí tak učinit ve lhůtě nejpozději dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou skončit.¹⁴⁴

Náhrada mzdy nebo platu však zaměstnanci přísluší pouze za předpokladu, že zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámil, že dále trvá na svém zaměstnávání, avšak zaměstnanec může toto stanovisko následně změnit.¹⁴⁵ Náhrada mzdy nebo platu pak náleží ode dne, kdy zaměstnanec zaměstnavateli oznámil, že trvá na svém zaměstnávání až do dne, do něhož zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci nebo dnem kterým došlo jinak k platnému skončení pracovního poměru nebo kterým bylo pravomocně rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.¹⁴⁶ Soud má zároveň dle § 69 odst. 2 ZP možnost na návrh zaměstnavatele příslušnou náhradu mzdy či platu snížit, a to pokud doba, za kterou má být vyplacena, přesahuje 6 měsíců. V takovém případě soud zohledňuje především otázku, zda se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších.¹⁴⁷

Pokud zaměstnanec zaměstnavateli neoznámí, že trvá na dalším zaměstnávání a soud shledá, že pracovní poměr byl skončen neplatně, náhrada mzdy či platu za dobu, po kterou mu zaměstnavatel práci nepřiděloval, zaměstnanci nepřísluší. Zároveň platí, že pracovní poměr skončil dohodou dnem, kdy byl pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě či ve zkušební době. V případě neplatného skončení pracovního poměru výpovědí platí, že byl pracovní poměr skončen dohodou dnem, kterým plynula výpovědní doba.¹⁴⁸

¹⁴⁴ § 72 ZP

¹⁴⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000

¹⁴⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 442

¹⁴⁷ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.12.2003, sp. zn. 21 Cdo 1103/2003

¹⁴⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Op. cit. s. 446

Zaměstnanci je tímto poskytnuta ochrana v případě neplatného skončení pracovního poměru, avšak musí se jí sám dovolat a uplatnit tak svoje právo u soudu ve stanovené lhůtě. V opačném případě jednání směřující ke skončení pracovního poměru nemůže být určeno za neplatné. Vyžaduje se tak určitá aktivita toho, kdo považuje jednání za neplatné.

Závěr

Cílem této práce bylo zhodnocení současné české právní úpravy skončení pracovního poměru, a to ve vztahu k ochraně zaměstnance, která je mu v této oblasti poskytována. Vzhledem k tomu, že je zaměstnanec v rámci pracovněprávního vztahu považován za slabší stranu, a to jak v oblasti právní, tak především ekonomické, je zřejmé, že se zákonodárce snaží takového zaměstnance dostatečně chránit, a tím zmíněnou nerovnost pokud možno eliminovat.

Najít vhodnou míru ochrany zaměstnance, která by mu poskytla dostatečnou jistotu v rámci existujícího pracovněprávního vztahu, ale na druhou stranu neomezovala pohyb osob na pracovním trhu, není vůbec snadné. Aby byl trh dostatečně flexibilní a dokázal reagovat na změny ať už hospodářské či demografické s náležitou rychlostí, je nutné smluvním stranám ponechat odpovídající míru volnosti při utváření individuálního pracovněprávního vztahu a umožnit jim tak zohlednit konkrétní okolnosti a požadavky zaměstnavatele či zaměstnance. Čím více chceme zaměstnance chránit, tím více však zasahujeme do konceptu smluvní volnosti a stanovujeme nejrůznější podmínky či požadavky, které postavení zaměstnance sice posilují, avšak zaměstnavatele často nejrůznějším způsobem svazují. Mnohdy má tak snaha zákonodárce chránit pracovní poměr zaměstnance až takové důsledky, že zaměstnavatele nevede k vytváření nových pracovních míst, a to vzhledem k poměrně striktní úpravě skončení pracovního poměru, jež zaměstnavateli často komplikuje ukončování pracovních poměrů a nedovoluje mu tak reagovat na jeho aktuální potřebu.

Stávající právní úprava skončení pracovního poměru se vyznačuje výraznými ochrannými prvky, kterými jsou zejména taxativní výčet výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele, zákaz výpovědi v tzv. ochranné době, samotná existence výpovědní doby či nároku na odstupné. Nejvýznamnějším ochranným prvkem, který naopak skončení pracovního poměru brání, je přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

V zásadě současná úprava jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru a s tím souvisejících nároků nepůsobí větší problémy, zaměstnance chrání dostatečně, nicméně určité nedostatky spatřovat lze. Tyto nedostatky je možné pozorovat především u výpovědi z pracovního poměru, resp. u stanovení výpovědních důvodů a výpovědní doby. Taxativně stanovený výčet výpovědních důvodů zamezuje zaměstnavateli jednat

z libovůle a zaměstnanci tak poskytuje vysokou míru jistoty, nicméně zaměstnavateli brání v efektivnějším a rychlejším rozvazování pracovního poměru. Je zřejmé, že taxativním výčtem zákonodárce nepokryje všechny případy, na základě kterých může vzniknout snaha pracovní poměr ukončit, proto by stálo za zvážení přidání dalšího obecnějšího výpovědního důvodu, který by zohledňoval i vzniklé vztahy mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem, ale také ve vztahu k ostatním spoluzaměstnancům. Zavedení výpovědi zaměstnavatele bez udání důvodů však považuji za nepřijatelné, a to v souvislosti s možností zneužití takového institutu.

Co se týče výpovědní doby, mohla by být nastavena volněji, resp. s větší možností smluvní úpravy. Obecně stanovená minimální dvouměsíční výpovědní doba se mi zdá až příliš dlouhá, když pracovní poměr výpovědí končí v důsledku nemožnosti či neochoty dále v pracovním poměru pokračovat. Takto dlouhou výpovědní dobu považuji v mnohých případech za nepřiměřenou. Je zjevné, že zákonodárce se tak snaží zamezit ztrátě příjmů propuštěných zaměstnanců, nicméně nejsou tak vůbec zohledněny případy, kdy ani jedna smluvní strana o takové prodlužování pracovního poměru nestojí. Mělo by jim tak být umožněno, aby určitým způsobem běhu takto dlouhé výpovědní doby zamezili, a to např. zaplacením částky, tedy určitou finanční kompenzací za předčasné skončení, představující průměrný výdělek za dobu výpovědní doby. Tato možnost by pak měla být dána oběma stranám, přičemž si lze představit i situaci, při níž zájem na takovémto vykoupení se z výpovědní doby bude mít i budoucí zaměstnavatel propouštěného zaměstnance.

Podobně jako u odstupného, které je odstupňováno dle délky trvání pracovního poměru, by se mi jevilo vhodným obdobné odstupňování i u výpovědní doby. Byl by tak zohledněn určitý vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který v průběhu let vznikl. Avšak i u již zmíněného odstupného bych viděla možnost určitého posílení postavení zaměstnance, a to ještě větším zohledněním délky trvání pracovního poměru. Dnes již po dvou letech má zaměstnanec nárok na nejvyšší odstupné (za předpokladu, že smluvně není stanoveno vyšší) a dostává se tak na úroveň zaměstnance, který u jednoho zaměstnavatele pracuje 25, 30 a mnohdy i více let.

Stávající právní úprava je dle mého názoru mnohdy až příliš ochránářská, a to na úkor určité volnosti při uzavírání pracovněprávního vztahu. Zaměstnance jako slabší smluvní stranu je nutné přiměřeně chránit, ale je nutné brát v potaz i zájmy

zaměstnavatelů a poskytnout tak stranám možnost zohlednit určitá specifika konkrétního pracovněprávního vztahu.

Mám za to, že tato práce komplexně shrnula problematiku skončení pracovního poměru ve vztahu k zaměstnanci a jeho právnímu postavení, zároveň zhodnotila míru jeho ochrany s ohledem na jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru a v neposlední řadě v ní byly též uvedeny určité úvahy vedoucí k možným změnám s ohledem na současné potřeby společnosti.

Seznam zkratk

- **ZP** - zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- **Zákoník práce** - zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- **Obč.Z.** - zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- **Zákon o zaměstnanosti** - zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- **Nejvyšší soud** - Nejvyšší soud České republiky
- **ČR** - Česká republika
- **ČSSR** - Československá socialistická republika

Seznam použité literatury a dalších pramenů

Literatura

ANDRAŠČÍKOVÁ Mária aj. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015. 8. aktualizované vyd.* Olomouc: ANAG, 2014, 1247 s. ISBN 978-80-7263-850-5

BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru.* Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013, 227 s. Slovenské zborníky. ISBN 978-807-3804-435.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář. 2. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-4002-908.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva.* Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2009, 316 s. ISBN 978-80-7380-193-9.

BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele.* Praha: Linde, 2010, 223 s. Praktická právnická příručka. ISBN 978-80-7201-795-9.

FETTER, Richard W. *Průvodce judikáty ve vztahu zaměstnavatel - zaměstnanec.* Praha: BMSS-Start, 2011, 79 s. Průvodce extra (BMSS-Start). ISBN 978-80-86140-71-1.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo. 1. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. ISBN 978-802-1058-521.

GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2.*, přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 295 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-87284-04-9.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 2.*, upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky ..., reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012, ^^sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-785-0.

JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 199 s. ISBN 978-80-7478-518-4.

JOUZA, Ladislav. *Průvodce skončením pracovního poměru*. Praha: BMSS-Start, 2007, 79 s. Průvodce extra (BMSS-Start). ISBN 978-80-86140-39-1.

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2014, 368 s. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-038-3.

STRÁNSKÝ, Jaroslav, Vít SAMEK a Jan HORECKÝ. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Sondy, 2014, 125 s. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-52-1.

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

VOŘÍŠEK, Vladimír. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: Eurounion, 2008, 313 s. ISBN 978-80-7317-068-4.

Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 356 s. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-554-0.

Odborné články

BĚLINA, Miroslav. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?. *Právní rozhledy*. 2015, č. 2, s. 52

CRHA, Martin. Částečná nezaměstnanost jako možný nástroj řešení finančních potíží zaměstnavatele. *Právní rozhledy*. 2009, č. 20, s. 738

FETTER, Richard W. Pracovní posudek, *Právní rádce*. 2008, č. 8, s. 21

FETTER, Richard W. Převádění a proplácení (nevyčerpané) dovolené, *Právní rádce*. 2008, č. 6, s. 28

GALVAS, Milan. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. *Právník*. 2007, č. 9, s. 1001

GALVAS, Milan. Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. *Právník*, 2014, č. 1, s. 23

GRULICH, Tomáš; JÄGER Marek. Přejed práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. *Právní rádce*. 2009, č. 2, s. 42

HŮRKA, Petr. Flexibilita v českém pracovním právu. 2009, č. 3, s. 197

HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*. 2014, č. 7, s. 233

JOUZA, Ladislav. Ochrana zaměstnanců před hromadným propouštěním, *Bulletin advokacie*. 2009, č. 1-2, s. 50

JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru po novele zákoníku práce, *Bulletin advokacie*. 2012, č. 3, s. 33

JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů, *Bulletin advokacie*. 2014, č. 9, s. 46

JOUZA, Ladislav. Výpověď pro nadbytečnost, *Bulletin advokacie*. 2015, č. 1-2, s. 37

JOUZA, Ladislav. Změny ve skončení pracovního poměru, *Bulletin advokacie*. 2014, č. 3, s. 42

MORÁVEK, Jakub. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. *Právní rozhledy*. 2014, č. 18, s. 620

MORÁVEK, Jakub. O (ne)flexibilitě. *Právní rozhledy*. 2015, č. 9, s. 323

PROKEŠ, Martin. Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. roč. 2012, č. 11, s. 409

ŠOUŠA, Jiří; ŠTEFKO, Martin. Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Právník*. 2010, č. 11, s. 1151

VACÍK, Tomáš; PALEČEK Karel. Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 a násl. zákoníku práce?. *Bulletin advokacie*. 2013, č. 1, s. 42

VALENTOVÁ, Klára. Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby, *Právní rádce*. 2007, č. 4, s. 35

Právní předpisy

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 436/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení vlády č. 590/2004 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání
- Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2006 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

Soudní rozhodnutí

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.12.2003, sp. zn. 21 Cdo 1103/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.12.2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.3.1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7.4.2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.4.2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.3.2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.7.2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.1.2010, sp. zn. 21 Cdo 5314/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 907/2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.1.2013, sp. zn. 21 Cdo 492/2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 4423/2011
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 2226/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.5.1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96

Rozhodnutí Krajských soudů

- Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 8.10.1966, sp. zn. 8 Co 785/66

Elektronické zdroje

- Nejvyšší soud České republiky – www.nsoud.cz
- Ministerstvo práce a sociálních věcí – www.mpsv.cz
- Česká správa sociálního zabezpečení – www.cssz.cz
- Český statistický úřad – www.czso.cz
- Právní informační systém – www.beck-online.cz
- Česká advokátní komora – www.cak.cz

Ostatní zdroje

- Směrnice 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 nebo závodů

Název diplomové práce v českém jazyce

Ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru

Název diplomové práce v anglickém jazyce

Protection of Employees upon Termination of the Employment

Resumé

Tématem této práce je ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru. Snaží se tak komplexně zhodnotit současnou právní úpravu rozvazování pracovního poměru, s ohledem na míru ochrany, která je zaměstnanci poskytována. Zabývá se tak samotnou ochranou zaměstnance, jeho postavením, ale rovněž nároky souvisejícími se skončením pracovního poměru.

Práce je členěna do pěti kapitol, přičemž první z nich se vztahuje k funkcím pracovního práva s důrazem na funkci ochrannou, jako stěžejní funkci pracovního práva. S ohledem na slabší postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli je zřejmé, že pracovní právo obecně se snaží tuto nerovnost vyrovnávat či nějakým způsobem eliminovat a zaměstnanci tak poskytnout pokud možno co nejvyšší míru jistoty.

Druhá kapitola představuje jádro celé práce a zabývá se jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru. Obsahuje jejich zhodnocení ve vztahu k zajištění dostatečné ochrany zaměstnance, ale rovněž klady a zápory dané úpravy včetně možných aplikačních problémů, jež se v praxi objevují. Důraz je kladen především na výpověď z pracovního poměru, a to s ohledem na skutečnost, že nutnost zajištění dostatečné míry ochrany zaměstnance při tomto jednostranném způsobu skončení pracovního poměru je nezbytná.

Třetí kapitola se pak zabývá sekundární ochranou zaměstnance, tedy ochranou pracovního poměru samotného a s tím souvisejícími instituty pracovního práva, které zabraňují skončení pracovního poměru. Práva a povinnosti zaměstnance, ale i zaměstnavatele se v takovém případě často razantně mění, nicméně i tímto způsobem je zaměstnanci ochrana poskytována.

Ve čtvrté kapitole jsou rozebrány jednotlivé nároky, které zaměstnanci ze skončení pracovního poměru vyplývají s důrazem na odstupné, jako na nejvýraznější prvek ochrany v této oblasti.

Poslední kapitola je věnována ochraně zaměstnance z pohledu procesního. V krátkosti je tak zmíněna možnost podání žaloby na neplatnost skončení pracovního poměru. Tím má zaměstnanec možnost bránit se proti neoprávněnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Abstract

The theme of this thesis is the protection of the employees upon termination of the employment. The aim is to comprehensively assess the current legislation of termination of employment, with regard to the degree of protection that is provided to employees. It deals with the protection of employees, their position but also the claims related to the termination of the employment relationship.

This thesis is divided into five chapters, the first of which relates to the functions of labor law with an emphasis on the function of protection as a core function of labor law. With regard to weaker position of the employee to the employer, it is clear that labor law generally tries to balance this inequality or in some way eliminate it in order to provide the highest level of security.

The second chapter presents the core of this thesis and deals with the various types of termination of employment. It contains their assessment in relation to ensure adequate protection of employees but also the positives and negatives of legislation including possible application problems that are occurred in practice. The emphasis is placed primarily on the termination of the employment relationship in view of the fact that the need to ensure a sufficient level of protection of employees in this unilateral termination method is required.

The third chapter deals with the secondary protection of employees i.e. the protection of the employment relationship itself and the related institutes of labor law which prevent the termination of employment. The rights and obligations of employees and employers in this case are often dramatically changed, however in this manner the protection of employees is also provided.

The fourth chapter discussed the various claims that belongs to employees in connection with the termination of employment relationship with an emphasis on severance pay as the most prominent element of protection in this area.

The last chapter is devoted to protection of employees from a procedural point of view. In short it is mentioned the possibility of bringing an action for annulment of termination of employment. That employee has the possibility to defend themselves against unjustified termination of employment by the employer.

Klíčová slova

- skončení pracovního poměru
- ochrana zaměstnance
- pracovněprávní vztah

Key Words

- Protection of Employees
- Termination of Employment
- Employment relationship