

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Marie Popluhárová

## **Způsoby skončení pracovního poměru**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 22.7.2015

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 22.7.2015

Marie Popluhárová

## **Poděkování**

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce, panu doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D., za odborné a velice vstřícné vedení této diplomové práce, za cenné připomínky, rady a podněty, které mi během tvorby diplomové práce poskytl, a hlavně za velkou podporu, které si velice vážím.

# OBSAH

Úvod.....	1
1 Pracovní právo .....	3
1.1 Pojetí pracovního práva a jeho funkce .....	3
1.2 Postavení pracovního práva v systému práva .....	5
1.3 Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku.....	6
2 Pracovní poměr .....	10
2.1 Pracovní poměr obecně .....	10
2.2 Skončení pracovního poměru.....	10
3 Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru .....	12
3.1 Právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru.....	12
3.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	13
3.1.2 Výpověď .....	14
3.1.2.1 Výpověď daná zaměstnancem.....	16
3.1.2.2 Výpověď daná zaměstnavatelem.....	16
3.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru .....	19
3.1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době .....	19
3.2 Hromadné propouštění .....	20
3.3 Právní události mající za následek skončení pracovního poměru.....	21
3.3.1 Smrt zaměstnance .....	21
3.3.2 Smrt zaměstnavatele .....	22
3.3.3 Uplynutí doby .....	22
3.4 Způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech.....	23
3.4.1 Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu .....	23
3.4.2 Skončení pracovního poměru založeného jmenováním .....	23

3.5	Plnění poskytovaná zaměstnavatelem při rozvázání pracovního poměru.....	24
3.5.1	Odstupné .....	24
3.5.2	Potvrzení o zaměstnání .....	26
3.5.3	Pracovní posudek .....	26
4	Okamžité zrušení pracovního poměru obecně.....	28
4.1	Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru.....	28
4.2	Náležitosti listiny .....	28
4.3	Doručení okamžitého zrušení pracovního poměru .....	29
4.4	Lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru.....	30
4.5	Vymezení důvodu .....	34
4.6	Projednání s odborovou organizací.....	35
5	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	37
5.1	Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pro úmyslný trestný čin zaměstnance .....	37
5.2	Okamžité zrušení pracovního poměru pro porušování pracovních povinností .....	38
5.3	Vzájemný vztah obou důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	45
5.4	Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	46
6	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....	47
6.1	Okamžité zrušení pracovního poměru ze zdravotních důvodů .....	47
6.2	Okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu neposkytnutí mzdy zaměstnavatelem.....	50
6.3	Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance .....	54
7	Souběh jednání směřující ke skončení pracovního poměru.....	57
7.1	Okamžité zrušení pracovního poměru po doručení výpovědi. Odmítnutí jiné práce po doručení výpovědi.....	57

7.2	Výpověď daná zaměstnanci po okamžitém zrušení pracovního poměru.....	57
7.3	Okamžité zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	57
8	Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru .....	59
9	Neplatné rozvázání pracovního poměru .....	61
9.1	Neplatné okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem .....	62
9.2	Neplatné okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem .....	63
	Závěr .....	65
	Seznam zkratek .....	70
	Seznam použité literatury a pramenů.....	71
	Resumé.....	75
	Abstract.....	76

## ÚVOD

Pracovní právo představuje jednu z nejdůležitějších oblastí soukromého práva vůbec. Bez něho bychom si jen těžko mohli představit, jak by fungovalo sjednávání pracovního poměru mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, vztahy kolektivní povahy, pracovní podmínky zaměstnanců a ochrana jejich zdraví apod., o skončení pracovněprávních vztahů nemluvě.

Nejdůležitějším (individuálním) pracovněprávním vztahem, tedy vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, je pracovní poměr. Pracovní poměr představuje základní způsob obživy zaměstnance, a určuje tak nejen životní úroveň jeho samotného, ale také životní úroveň jeho rodiny. Proto je nutné poskytnout zaměstnanci jako slabší straně pracovněprávních vztahů ochranu a možnost skončení pracovního poměru vázat pouze na splnění zákonem stanovených podmínek. V případě, že dojde k jeho rozvázání, je nutné zajistit nástroje ochrany, tedy poskytnout zaměstnanci kompenzaci za skončení zaměstnání. Na druhé straně by měla úprava skončení pracovního poměru vynikát pružností a vytvořit podmínky pro mobilitu pracovní síly, tedy možnost zaměstnavatele nadále nezaměstnávat nadbytečné zaměstnance, pro které nemají uplatnění, nebo kteří porušují pracovní povinnosti.

Jelikož pracovní poměr je možné rozvázat několika způsoby, po dohodě s panem docentem Štefkem jsem se rozhodla, že ve své práci nejprve popíši některé jednotlivé způsoby jeho skončení, a poté se budu věnovat jen jednomu z nich, a to okamžitému zrušení pracovního poměru. Myslím si, že s výpovědí, dohodou či skončením pracovního poměru ve zkušební době se setkalo mnoho z nás, trůufám si říci, že téměř každý. Právě z tohoto důvodu jsem se rozhodla, že se ve své diplomové práci s větší mírou zaměřím na tento výjimečný způsob skončení pracovního poměru. Mohlo by se zdát, že okamžitému zrušení pracovního poměru se věnuje pouze pár ustanovení a že není možné popsat více než jen pár stránek, opak je však pravdou. I když zákoník práce zdůrazňuje jeho výjimečnost, není okamžité zrušení pracovního poměru v praxi pouze ojedinělým způsobem; naopak, podle mého mínění se jedná o velice aktuální téma. Důkazem toho je velice bohatá judikatura zejména Nejvyššího soudu České republiky, jehož rozhodnutí se týkají právě tohoto způsobu skončení pracovního poměru, a které (alespoň menší část z nich) jsem se snažila do své práce zapracovat.

Cílem diplomové práce je tedy nejen poukázat na to, že s okamžitým zrušením pracovního poměru je možné (ne-li přímo pravděpodobné) se v praxi setkat, ale také rozebrat jeho náležitosti potřebné k tomu, aby se jednalo o platné právní jednání, popsat jeho účinky, způsoby a podmínky doručování, povinnost učinit jej v zákonem stanovených lhůtách, a působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, též nutnost jeho projednání s touto odborovou organizací; zjednodušeně řečeno, podrobně rozebrat problematiku okamžitého zrušení pracovního poměru.

Ve své práci se nevěnuji historii pracovního práva, ani vývoji samotného okamžitého zrušení pracovního poměru. Spíše jsem se snažila zaměřit nejen na pojetí, funkci a postavení pracovního práva, jakož i na vztah zákoníku práce a nového občanského zákoníku, který nabyl účinnosti dne 1.1.2014, ale také na změny a nové instituty, které se do zákonné úpravy pracovního práva promítly po významné rekonstrukci soukromého práva.



# 1 PRACOVNÍ PRÁVO

## 1.1 POJETÍ PRACOVNÍHO PRÁVA A JEHO FUNKCE

Pracovní právo je soubor právních norem, které upravuje tři základní oblasti – individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a zaměstnanost. Můžeme také říci, že pracovní právo „vymezuje jako soubor právních norem upravujících výkon závislé práce fyzické osoby dávající se úplatně k dispozici zaměstnavateli (individuální pracovní právo), účast kolektivů zaměstnanců na řízení podniku či provozu zaměstnavatele za účelem dosažení sociálního smíru (kolektivní pracovní právo), jakož i státní politiku zaměstnanosti.<sup>1</sup>

Nejdůležitější a historicky nejstarší oblastí je individuální pracovní právo. Jedná se o oblast pracovního práva, která upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Individuální pracovněprávní vztahy vznikají v souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele, tj. práce, kterou fyzická osoba neprovádí vlastním jménem a na vlastní riziko, ale pro zaměstnavatele, podle jeho pokynů a na jeho nebezpečí. Tyto vztahy nevznikají jen mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci, ale i mezi dalšími osobami, např. mezi zaměstnavatelem a pozůstalými nebo dědici po zemřelém zaměstnanci či mezi zaměstnavatelem a ručitelem za závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli. Hlavním pramenem individuálního pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“).

Zákoník práce neurčuje počátek vzniku pracovněprávních vztahů, ani do kdy tyto vztahy trvají. Pracovněprávními vztahy jsou proto také např. nároky zaměstnavatele nebo zaměstnance na náhradu škody podle ustanovení § 250 a násl. ZP, a to i v případě, že ke škodě došlo až po skončení pracovního poměru. Za pracovněprávní vztah naopak nelze považovat ty vztahy, které postrádají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nezávislé práce (např. nájem služebního bytu zaměstnavatele, půjčka poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnanci apod.).

---

<sup>1</sup> Štefko, M., *Pracovní právo v kontextu občanského práva : Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 22 s. ISBN 978-80-87284-24-7

Existence pracovněprávních vztahů není ani vázána na pracovní dobu, tzn. na dobu výkonu práce podle pracovní smlouvy. Tyto vztahy totiž opakovaně nevznikají vždy na počátku pracovní doby nebo příchodem zaměstnance na pracoviště, ani nezanikají s jejím koncem nebo odchodem zaměstnance z pracoviště. Pracovněprávní vztahy trvají i v době, kdy zaměstnanec neplní pracovní úkoly v rámci pracovní doby nebo neprovádí činnosti, které jsou s pracovním vztahem v přímé souvislosti.

Pracovněprávní vztah je charakterizován souborem práv a povinností. Povinnosti mohou spočívat buď v aktivním, nebo naopak pasivním jednání. Povinnost aktivně něco konat – dát (dare) nebo něco konat (facere) – má zaměstnanec v pracovní době, a to podle pokynů zaměstnavatele. Splnění povinností, které spočívají v pasivním jednání – něco nekonat (non facere, omittere) nebo něco strpět (pati) může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci zejména mimo pracovní dobu, jestliže pracovněprávní vztah trvá.

Druhou, a neméně významnou oblastí pracovního práva je kolektivní pracovní právo. Tato oblast se velice často prolíná s individuálním pracovním právem a doplňuje ho. Kolektivní pracovní právo upravuje právní vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců (v České republice jsou to především odborové organizace a rady zaměstnanců) a zaměstnavateli, resp. jejich sdruženími. Součástí kolektivního pracovního práva je však též soubor norem, které jsou výsledkem smluvněprávních jednání uvedených subjektů kolektivních právních vztahů (především normativní část kolektivních smluv).<sup>2</sup> Tyto vztahy jsou upraveny jak v samotném zákoníku práce (upravuje především jejich hmotněprávní stránku), tak v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění (ten naopak upravuje jejich procesněprávní stránku a zároveň stanoví subsidiární použití zákoníku práce).

Třetí oblastí spadající do pracovního práva je úprava zaměstnanosti. Jejím pilířem je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění, který upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2014, 3 s. ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>3</sup> Srov. § 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

## 1.2 POSTAVENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA V SYSTÉMU PRÁVA

Pracovní právo je samostatné právní odvětví, které se nachází na hranici práva soukromého a práva veřejného.

Úprava zaměstnanosti je upravována veřejnoprávními metodami, a tím se liší od práva individuálního i kolektivního. Oblast zaměstnanosti tak má velmi blízko ke správnímu právu, a to nejen z hlediska převažující metody právní úpravy, ale i z hlediska subjektů, jejichž vztahy upravuje.<sup>4</sup> Na jedné straně stojí moc veřejná (stát, MPSV, úřad práce) a na straně druhé soukromoprávní subjekty (občan, zaměstnavatel). Z hlediska procesní úpravy se použijí ustanovení o správním řízení.

Naopak individuální, a zčásti také kolektivní pracovní právo spadá do oblasti práva soukromého. Jeho základ tvoří smluvní uspořádání a má nejbližší právu občanskému. Na druhé straně si pracovní právo zachovalo z minulosti svou samostatnost a občanský zákoník je možno na pracovněprávní vztahy použít pouze subsidiárně. Tato zásada je výslovně stanovena v samotném zákoníku práce: „Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů“.<sup>5</sup>

I když pracovní právo má velice blízko k právu občanskému, jsou mezi nimi značné rozdíly. Jedná se zejména o veřejnoprávní zásahy do smluvních vztahů, kterými dochází k výraznému omezení smluvní volnosti mezi smluvními stranami, tzn. mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní právo totiž poskytuje ochranu slabší straně smluvního vztahu, tzn. zaměstnanci, a zaměstnavatel pro něj nemůže sjednat nevýhodnější pracovní podmínky než ty, které stanoví zákon (např. rozvržení a maximální rozsah pracovní doby, minimální doba odpočinku, ochrana mzdy a její minimální výše, poskytnutí bezpečnosti a ochrany zdraví při práci aj.).

Individuální smluvní svoboda není v pracovním právu omezena jen výše popsaným způsobem (tzn. zákonnou regulací), ale je omezena také kolektivními smlouvami. To má dopad zejména v tom, že zaměstnavatel nemůže pro zaměstnance

---

<sup>4</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, 4 s. ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>5</sup> Srov. § 4 ZP

sjednat méně výhodné pracovní a mzdové podmínky než ty, které jsou sjednané v kolektivní smlouvě.

Další značný rozdíl se týká pracovních smluv a smluv občanskoprávních. Pracovní smlouva je založena na vztahu nadřízenosti a podřízenosti smluvních stran (neboli na dominantním postavení zaměstnavatele) - zaměstnavatel má právo dávat zaměstnanci závazné pokyny, a zaměstnanec je povinen tyto pokyny splnit. Dalším typickým rysem je to, že občanské právo upravuje spíše jednotlivé typy smluv, oproti tomu pracovní právo upravuje a reguluje spíše vztah, který z této smlouvy vznikl, tzn. pracovní poměr. A nesmíme zapomenout ani na to, že pracovní smlouvy vytvářejí zvláštní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat práci osobně podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru<sup>6</sup>, a zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.<sup>7</sup>

### **1.3 VZTAH ZÁKONÍKU PRÁCE A OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU**

Od 1.1.2014 zasáhla soukromé právo veliká změna v podobě přijetí zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „nový občanský zákoník“ nebo „NOZ“). Tímto zákonem došlo k rekodifikaci soukromého práva, čímž bylo zasaženo i pracovní právo. Došlo jak k terminologickým změnám, tak také ke vzniku nových institutů. Dne 1.1.2014 nabyl účinnosti též zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, tzv. změnový zákon. Na jeho základě byly přijaté změny promítnuty do všech ostatních zákonů, do zákoníku práce nevyjímavě.

Přestože cílem nového občanského zákoníku je komplexně upravit soukromoprávní vztahy v jediném předpise, zůstává i nadále v účinnosti zákoník práce (v oblasti soukromého práva tedy existují pouze dva kodexy – nový občanský zákoník a zákoník práce). Důvodem pro ponechání dvou kodexů soukromého práva byla

---

<sup>6</sup> Ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) ZP

<sup>7</sup> Srov. § 38 odst. 1 písm. a) ZP

pravděpodobně v mnoha ohledech typicky kogentní povaha pracovněprávních vztahů, naopak povaha ostatních soukromoprávních vztahů se vyznačuje spíše svou dispozitivní povahou. Vyjma drobných změn, kterých zákoník práce v souvislosti s rekonstrukcí doznal, se však do pracovněprávní oblasti promítlo i nové a odlišné pojetí jednotlivých institutů soukromého práva.

Nový občanský zákoník, stejně jako občanský zákoník předchozí, zůstává k zákoníku práce ve vztahu subsidiarity. Ustanovení zákoníku práce jako speciálního zákona se uplatní přednostně, na druhé straně v otázkách, které zákoník práce neřeší a které zároveň použití nového občanského zákoníku nevylučují, je nutno postupovat právě podle nového občanského zákoníku.

Ve svém ustanovení § 2401<sup>8</sup> nový občanský zákoník plně respektuje samostatnost pracovního práva a přenechává úpravu celé oblasti pracovního práva zvláštním zákonům, zejména zákoníku práce. Zvláštním zákonům nepodléhá pouze úprava samotného pracovního poměru, ale také smluv o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, tzn. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Z ustanovení § 2401 odst. 2 NOZ vyplývá, že na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení nového občanského zákoníku o ochraně spotřebitele. Další omezení možnosti použít nový občanský zákoník na pracovněprávní vztahy je uvedeno v samotném ustanovení § 4 ZP a použití některých ustanovení nového občanského zákoníku vylučují přímo jednotlivá ustanovení zákoníku práce.

Zakotvením této úpravy se chce vyjádřit, že pracovní smlouva (a stejně tak i jiné smlouvy zakládající mezi stranami závazek k výkonu závislé práce) jsou institutem soukromého práva.<sup>9</sup> Zákoník práce je pak zákonem zvláštním, který vymezí předmět

---

<sup>8</sup> (1) Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.

(2) Na práva o povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení tohoto zákona o ochraně spotřebitele.

<sup>9</sup> Štefko, M., *Pracovní právo v kontextu občanského práva : Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 110 s. ISBN 978-80-87284-24-7

své úpravy, a tím i rozsah aplikace občanského zákoníku, který vůči němu bude plnit funkci zákona obecného.<sup>10</sup>

Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy použije tehdy, pokud: a) neupravuje konkrétní právní vztahy zvláštním způsobem zákoník práce, b) použití občanského zákoníku není zákoníkem práce výslovně vyloučeno, c) v souladu se základními zásadami pracovního práva vyjádřenými v § 1a zákoníku práce.<sup>11</sup>

Nový občanský zákoník dále obsahuje dvě ustanovení, která se přímo dotýkají zákoníku práce, popř. jej mění.

Ustanovení § 34 NOZ stanoví, že je zakázána závislá práce nezletilých, kteří nedosáhli věku 15ti let nebo nezletilých, kteří doposud neukončili povinnou školní docházku. Tyto osoby mohou vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem.

Podle ustanovení § 35 odst. 1 NOZ se může nezletilý, který dovršil věku 15ti let a zároveň ukončil povinnou školní docházku, zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Tyto podmínky musí být splněny zároveň, takže je nemyslitelné, aby si nezletilý, který sice dovršil věk 15ti let, ale stále nemá ukončenou povinnou školní docházku (kterou ukončí např. koncem června), sjednal pracovní poměr již počátkem června s dnem nástupu od 1. července (to bylo možné podle předchozí právní úpravy, tzn. podle zákoníku práce s účinností do 31.12.2013).

Mnohem závažnější dopady může mít ustanovení § 35 odst. 2 NOZ, podle kterého může zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, rozvázat jeho pracovní poměr, popř. dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, je-li to nutné v zájmu jeho vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého. Otázkou je, zda toto ustanovení není v rozporu s principy soukromého práva, kdy třetí osoba zasáhne do vztahu dvou subjektů, a na základě vlastní vůle zruší již jednou uzavřený právní vztah. Další otázkou je to, vůči komu bude zaměstnavatel v tomto případě uplatňovat nároky

---

<sup>10</sup> Tamtéž

<sup>11</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k I. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 31-32. ISBN 978-80-7263-857-4

vzniklé v souvislosti se skončením pracovního poměru; zda vůči zaměstnanci, nebo zákonnému zástupci. Více se této problematice věnuji v kapitole 6.3.

Dalším ustanovením nového občanského zákoníku, které se dotýká úpravy pracovního práva, je ustanovení § 1988 odst. 2 NOZ, které zakazuje započtení proti pohledávce mzdy, platu, odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek a náhradě mzdy nebo platu ve výši přesahující jejich polovinu.

Dílčí změny v úpravě dohody o srážkách ze mzdy, platu, odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek nebo náhrady mzdy nebo platu provádí ustanovení § 2045 odst. 1 NOZ. Dohoda o srážkách může sloužit k zajištění dluhu pouze tehdy, pokud dluh nepřesahuje jejich polovinu. Nejedná-li se o srážky k uspokojení práva samotného zaměstnavatele, je třeba k uzavření dohody jeho předchozího souhlasu.

Ustanovení § 2297 a násl. NOZ upravuje nájem služebního bytu. V případě, že je nájem bytu ujednáno v souvislosti s výkonem zaměstnání, funkce nebo jiné práce a je-li podle výslovného určení smlouvy pronajat byt služební, mohou být práva nájemce služebního bytu omezena.

Kromě těchto výše zmíněných ustanovení neplatí pro pracovní právo po 1.1.2014 žádné větší změny, ustanovení pracovního práva zůstávají nedotčeny, popř. se jedná o minimální změny. Pro pracovní právo tedy i po 1.1.2014 s výjimkou výše popsaných ustanovení platí kontinuita právní úpravy.

## 2 PRACOVNÍ POMĚR

### 2.1 PRACOVNÍ POMĚR OBECNĚ

Pracovní poměr je smluvní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož předmětem je pracovní činnost, kterou se zaměstnanec zavázal vykonávat pro zaměstnavatele, jeho jménem, podle jeho pokynů, a to zásadně osobně (tzv. závislá práce).<sup>12</sup> Zaměstnavatel je povinen za tuto práci poskytovat zaměstnanci mzdu, plat nebo odměnu za práci, musí být vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě.<sup>13</sup>

Jinými slovy, pracovní poměr lze charakterizovat jako nejdůležitější individuální pracovněprávní vztah, v jehož rámci se jedna smluvní strana – zaměstnanec zavazuje pro druhou smluvní stranu – zaměstnavatele vykonávat závislou práci za mzdu.<sup>14</sup>

### 2.2 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Skončení pracovního poměru je právní institut, který zajišťuje skončení základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je to institut, jímž dochází ke skončení právního vztahu, ve kterém dochází k výkonu závislé práce za odměnu. Právní úprava skončení pracovního poměru by měla reagovat na aktuální potřeby smluvních stran, na situaci na pracovním trhu, na situaci v ekonomice a na sociální pozici osob konající práci. Měla by vynikat pružností, na druhé straně také jistou mírou stability zaměstnání. Je tedy zapotřebí vytvořit podmínky pro mobilitu pracovní síly (to znamená snadné uzavírání a rozvazování pracovního poměru), na druhé straně již existující pracovní poměr ve vhodné míře stabilizovat a omezit jeho rychlé skončení bez vážných důvodů, a nakonec je třeba pro zajištění rovnováhy subsidiárně zajistit nástroje ochrany při skončení pracovního poměru, jimiž je zajišťována kompenzace zaměstnance za skončení zaměstnání, tedy případy, kdy u zaměstnance dochází ke ztrátě odměny za vykonanou práci a tím ke snížení úrovně hmotného zabezpečení jeho samého i jeho rodiny.

---

<sup>12</sup> Srov. § 2 odst. 1 ZP

<sup>13</sup> Srov. § 2 odst. 2 ZP.

<sup>14</sup> Galvas, M. *Pracovní právo*. 3., aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 227. ISBN 978-80-210-5852-1



Pracovní poměr jako hluboký vzájemný vztah zaměstnavatele a zaměstnance, který výrazně zasahuje do osobnostních práv, zejména práv zaměstnance, v okamžiku jeho ochromení není správné ze strany právní úpravy násilně udržovat a vynucovat jeho další trvání. Naopak je třeba jej za vzájemně akceptovatelných podmínek skončit, kdy hlavním prvkem by mělo být vytvoření solidních podmínek pro zaměstnance jakožto strany slabší.

Ochrana zaměstnance, který řádně plní své pracovní povinnosti, je spatřována zejména v možnosti zaměstnavatele rozvázat jednostranně pracovní poměr jen z taxativně uvedených důvodů v zákoníku práce (z jiných důvodů by toto rozvázání pracovního poměru bylo neplatné) a zároveň v nemožnosti zaměstnavatele jednostranně rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr (s výjimkami stanovenými zákonem) v tzv. ochranné době (jsou to období, kdy se zaměstnanec nachází v určité sociálně obtížné situaci, jako např. dočasná pracovní neschopnost, těhotenství, mateřská či rodičovská dovolená). Na druhé straně zákoník práce zaměstnanci umožňuje dosavadní pracovní poměr svobodně rozvázat, a to z jakéhokoli důvodu, popř. bez uvedení důvodu.

V pracovním právu je určitá ochrana poskytována též zaměstnavatelům. Umožňuje jim totiž rozvázání pracovního poměru tak, aby nebyli nuceni zaměstnávat zaměstnance nadbytečné, pro které nemají uplatnění či kteří porušují pracovní povinnosti nebo v práci zaostávají. Zákoník práce zakotvuje také výpovědní lhůtu. Zaměstnavatel má jistotu, že v případě výpovědi dané zaměstnancem bude pracovní poměr pro určitý čas dále trvat a v této dostatečné lhůtě nalezne novou pracovní sílu, aniž by došlo k omezení provozu.

Jak již bylo řečeno, skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu. Zánik pracovního poměru nemusí ale nutně znamenat zánik všech práv a povinností mezi bývalým zaměstnavatelem a zaměstnancem. Existenci pracovního poměru mohou přetrvat zejména práva a povinnosti týkající se peněžitých plnění (tedy práva a povinnosti týkající se odměňování a náhrady škody), a povinnosti týkající se utajovaných informací, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů.

Pracovní poměr je možno skončit několika způsoby, přičemž jednotlivými způsoby a jejich popisem se věnuji v následující kapitole.

### **3 JEDNOTLIVÉ ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Ke skončení pracovněprávního vztahu je zapotřebí, aby zde existoval jistý právní titul, tzn. určitý důvod, se kterým právo spojuje následky skončení pracovněprávního vztahu. „Právním titulem ke skončení pracovního poměru je zákonem stanovená právní skutečnost“<sup>15</sup>, která musí být zásadní v takové míře, aby byla způsobilá pracovní poměr skončit.

Právní skutečnosti, které mají za následek skončení pracovního poměru, můžeme dělit buď podle jejich závislosti na vůli subjektu, který je činí, pracovní poměr skončit (mluvíme tedy o právním jednání účastníků pracovního poměru), nebo na právní skutečnosti mající za následek skončení pracovního poměru, aniž by byly závislé na vůli subjektů (tedy právní události). Zvláštní skupinu způsobů skončení pracovního poměru tvoří způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech (rozhodnutí příslušného orgánu či skončení pracovního poměru založeného jmenováním).

#### **3.1 PRÁVNÍ JEDNÁNÍ VEDOUcí KE SKONČENí PRACOVNíHO POMĚRU**

Právní jednání účastníků pracovního poměru jsou nejdůležitější a v praxi také nejčastější způsoby, na základě kterých dochází k rozvázání pracovního poměru. Proto jim právní úprava věnuje velkou pozornost a podrobně upravuje všechny jejich náležitosti a právní důsledky, které z nich plynou.

Právní jednání účastníků pracovního poměru, která vedou k jeho skončení, dělíme na právní jednání dvoustranná, která jsou výrazem shodné vůle obou účastníků pracovní poměr skončit (jediným takovým dvoustranným jednáním je dohoda o rozvázání pracovního poměru), a na právní jednání jednostranná, která jsou naopak výrazem rozporu obou účastníků, kdy jeden z nich má zájem na skončení pracovního poměru a druhý z účastníků má zájem na jeho pokračování (jednostranné povahy jsou výpověď, okamžité zrušení a zrušení pracovního poměru ve zkušební době). Žádná jiná právní jednání nemohou vést k rozvázání pracovního poměru a smlouva, podle které by bylo možné pracovní poměr rozvázat jiným právním jednáním, by byla pro rozpor se

---

<sup>15</sup> Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2015, 188 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

zákonem neplatná.<sup>16</sup>

### 3.1.1 DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je upravena v ustanovení § 49 ZP a z pohledu soukromého práva je to nejlépe vyhovující způsob, jak pracovní poměr skončit (návrh na skončení pracovního poměru dohodou může podat jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec). Pracovní poměr totiž skončí na základě shodného projevu vůle zaměstnavatele i zaměstnance, a to nejen o tom, že pracovní poměr má skončit, ale také jakým dnem.

Právě den skončení pracovního poměru je podstatnou (a zároveň jedinou) náležitostí dohody. „Tento den musí být vždy určen tak, aby nevznikla žádná pochybnost o tom, kterým dnem měl pracovní poměr skončit“<sup>17</sup>, a může to být kterýkoliv den, který dosud zcela neuplynul (například až dnes do půlnoci to může být dnešní den). Pracovní poměr na základě dohody tedy končí dnem, který byl v dohodě sjednán.

Zákoník práce nepožaduje, aby byl v dohodě sjednán důvod skončení pracovního poměru, požaduje-li ale uvedení důvodu zaměstnanec, je možné tento důvod v dohodě uvést. Ráda bych zdůraznila slovo „možné“. Zákon č. 365/2011 Sb. totiž přinesl novelu ustanovení § 49 odst. 2 ZP. Tento odstavec, účinný do 31.12.2011, stanovil, že v dohodě musí být uvedeny důvody skončení pracovního poměru, pokud to zaměstnanec vyžaduje. Tímto zákonem (tzv. koncepční novelou) bylo ale toto ustanovení vypuštěno, tzn. že ani zaměstnavatel není povinen do dohody uvádět důvody, na základě kterých se rozhodl se zaměstnancem skončit pracovní poměr. Na druhé straně je v zájmu zaměstnance, jehož pracovní poměr končí tímto způsobem a důvodem jsou důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. a) až d) ZP, tedy tehdy, kdy se podle právní úpravy poskytuje zaměstnanci odstupné, aby požadoval v dohodě uvedení těchto důvodů. Zaměstnanec se tak neocitne v důkazní nouzi v případě, kdy by se domáhal vyplacení odstupného soudní cestou.

---

<sup>16</sup> Bělina, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. doplněné vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 187. ISBN 978-80-7400-317

<sup>17</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha:C.H.Beck, 2014, 192 s. ISBN 978-80-7400-283-0

Dohoda je uzavřena, pokud druhý účastník projeví s návrhem souhlas, a to ve lhůtě, která je určena v návrhu, pokud tento návrh obsahuje alespoň podstatné náležitosti dohody (tzn. den skončení pracovního poměru). Pokud však v návrhu není určena lhůta, musí být přijat v přiměřené době s přihlédnutím k rychlosti prostředků, které navrhovatel použil pro zaslání návrhu. Přijetí návrhu s výhradami nebo opožděné přijetí je možno považovat za nový návrh.<sup>18</sup>

Co se týče formy dohody, podle zákoníku práce musí být uzavřena písemně. V případě nedodržení tohoto požadavku by byla dohoda neplatná; „v případě neplatnosti se však jedná pouze o neplatnost relativní“<sup>19</sup>. To znamená, že na toto právní jednání se bude pohlížet jako na platné, pokud se dotčený subjekt nedovolá neplatnosti v souladu s ustanovením § 69 a § 72 ZP.

Výhodou v tomto způsobu skončení pracovního poměru spatřuji zejména v jeho jednoduchosti, kde jedinou formální náležitostí (jak bylo již řečeno výše) je pouze sjednání dne, ke kterému pracovní poměr skončí. Jelikož v tomto případě neplyne ani žádná výpovědní lhůta, jedná se o relativně rychlou možnost, jak pracovní poměr skončit. Výhodou pro zaměstnavatele je také možnost skončit pracovní poměr dohodou např. se zaměstnancem nebo zaměstnankyní na rodičovské dovolené.

### **3.1.2 VÝPOVĚĎ**

Výpověď je jednostranné právní jednání, které je upraveno v ustanovení § 50 a násl. ZP. Jedná se o projev vůle jedné ze smluvních stran (zaměstnavatele či zaměstnance) nezávisle na vůli druhé strany, ve většině případů přímo proti vůli druhé strany, přičemž projev vůle druhé ze smluvních stran je právně irelevantní.

Charakteristickým znakem pro výpověď je to, že pracovní poměr skončí až uplynutím výpovědní doby, která je stejná pro zaměstnavatele i všechny zaměstnance, bez ohledu na to, jak dlouho pracovní poměr konkrétního zaměstnance trval i bez ohledu na druh vykonávané práce. Výpovědní dobu lze charakterizovat jako určitý časový úsek, který musí uplynout ode dne účinného projevu vůle účastníka pracovního

---

<sup>18</sup> Tamtéž

<sup>19</sup> Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, 191 s. ISBN 978-80-7380-540-1

poměru do okamžiku skončení pracovního poměru.<sup>20</sup>

Výpovědní doba nesmí být kratší než dva měsíce, může být však písemnou dohodou smluvních stran prodloužena. Počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příštího měsíce, s výjimkou

- a) výpovědi danou zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů; v tomto případě pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti práv a povinností nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 51a ZP),
- b) případu, kdy byla zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této ochranné době; ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže by zaměstnanec sdělil zaměstnanci, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (§ 53 odst. 2 ZP),
- c) případu, kdy byla zaměstnankyni nebo zaměstnanci dána výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, a to před nástupem mateřské (rodičovské) dovolené a výpovědní doba by uplynula v době této mateřské (rodičovské) dovolené; výpovědní doba skončí současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou (§ 54 písm. c) ZP), a
- d) pracovního poměru hromadně propouštěného zaměstnance; pracovní poměr takového zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (§ 63 ZP).

Obecnými náležitostmi výpovědi jsou *písemnost* (v opačném případě by se k výpovědi nepřihlíželo) a *doručení* druhé smluvní straně pracovního poměru (až jejím

---

<sup>20</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, 193 s. ISBN 978-80-7400-283-0

doručením totiž nastávají její účinky, mimo to okamžik doručení má význam také z hlediska počátku běhu výpovědní doby). Zaměstnanec doručuje výpověď zaměstnavateli ve většině případů osobně přímo na pracovišti, zaměstnavatel je povinen doručit ji zaměstnanci do vlastních rukou, a to buď přímo na pracovišti, nebo kdekoli na jiném místě, kde je možné adresáta zastihnout. Již doručenou výpověď je možné odvolat, ale pouze se souhlasem druhé smluvní strany a za podmínky, že odvolání výpovědi i její souhlas s jejím odvoláním budou učiněny v písemné formě.

### **3.1.2.1 Výpověď daná zaměstnancem**

Právní úprava nestanoví žádná omezení pro podání výpovědi zaměstnancem; zaměstnanec tedy může pracovní poměr svobodně rozvázat nejen kdykoliv, ale i z jakéhokoliv důvodu nebo dokonce bez udání důvodu.

### **3.1.2.2 Výpověď daná zaměstnavatelem**

Na rozdíl od výpovědi dané zaměstnancem je zaměstnavatelova možnost skončit pracovní poměr se zaměstnancem výrazně limitovaná zákonnými omezeními. To vyplývá z požadavku ochrany zaměstnance před neopodstatněným skončením pracovního poměru, stability pracovního poměru, jakožto i právní a sociální jistoty zaměstnance.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem skončit pracovní poměr výpovědí pouze z důvodů uvedených v ustanovení § 52 ZP. Jedná se o výčet taxativní; nelze je tedy smluvně rozšiřovat ani se od nich jakýmkoliv způsobem odchýlit. „Obecně se jedná o tři okruhy skutečností. Jedná se o důvody, které spočívají v organizačních změnách [písm. a) až c)], zdravotním stavu zaměstnance [písm. d) a e)] a schopnostech a chování zaměstnance [písm. f), g) a h)].“<sup>21</sup> Zaměstnavatel je též povinen důvod výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem výpovědi, a již jednou vymezený důvod není možné dodatečně měnit.

Organizační důvody jsou v zákoníku práce vymezeny jako skutečnosti, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část (tzn. „organizační jednotka nebo jiná jeho organizační složka, která v rámci zaměstnavatele vyvíjí relativně samostatnou činnost a je řízena

---

<sup>21</sup> Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, 195 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

zaměstnavatelem vertikálně“) <sup>22</sup> ruší, přemísťuje se nebo se zaměstnanec stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Zjednodušeně řečeno, jsou to situace, kdy se se zaměstnavatelem děje něco navenek. V těchto případech náleží zaměstnanci odstupné ve výši jednonásobku až součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v ustanovení § 67 odst. 1 písm. a) až c) ZP.

Pro možnost skončit pracovní poměr zaměstnance výpovědí z důvodů spočívajících ve zdravotním stavu zaměstnance, resp. v jeho zdravotní nezpůsobilosti konat dosavadní práci, je nutné vydat lékařský posudek poskytovatelem pracovnělékařských služeb, bez kterého by byla takto podaná výpověď neplatná. Lékař rozhodne, zda je zaměstnanec schopen vykonávat danou práci; v záporném případě je nutné, aby lékař vydal lékařský posudek (nikoliv pouze obecné doporučení) a za splnění této podmínky je možné buď zaměstnance převést na jinou vhodnou práci, domluvit se s ním na převedení na jinou pro něho vhodnou práci, nebo dát zaměstnanci výpověď.

V případě § 52 písm. d) ZP nesmí zaměstnanec konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, popř. dosáhl-li nejvyšší přípustné expozice; v takovém případě náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku jeho průměrného výdělku.<sup>23</sup>

Oproti tomu v § 52 písm. e) ZP se jedná o dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, na základě které nemůže vykonávat dosavadní práci pro zdravotní postižení, které nesouvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ale má příčinu v běžné nemoci nebo v běžném úrazu. V takovém případě zaměstnanci při skončení pracovního poměru výpovědí nenáleží odstupné.

Důvody spočívající v osobě zaměstnance se týkají buď jeho schopností (jedná se o nesplňování předpokladů pro výkon práce, které stanoví zvláštní zákony a prováděcí předpisy, nebo požadavků pro výkon práce, včetně pracovních výsledků, které stanoví přímo zaměstnavatel), nebo jeho chování, resp. porušování povinností (tzn. porušení zákoníku práce, dalších zákonů, prováděcích předpisů, vnitřních předpisů

---

<sup>22</sup> Tamtéž

<sup>23</sup> Srov. § 67 odst. 2 ZP

zaměstnavatele a pokynů zaměstnavatele nebo vedoucích zaměstnanců; jsou to např. pozdní příchody, nedodržování pracovní doby, konání práce pod vlivem alkoholických nápojů, neuposlechnutí pokynů zaměstnavatele atd.).<sup>24</sup>

Ovšem ne s každým zaměstnancem, byť by byly splněny všechny podmínky, může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí. Jedná se o zaměstnance, kteří se dočasně nacházejí v obtížné životní situaci, která jim znemožňuje hledat nové zaměstnání. S těmito zaměstnanci zákoník práce zaměstnavateli přímo zakazuje skončit pracovní poměr výpovědí. Doba, po kterou je tento zaměstnanec chráněn, se nazývá *ochranná doba*.

Ochrana před výpovědí se projevuje tím, že zaměstnavatel vůbec nemůže dát výpověď zaměstnancům, kteří se nacházejí v ochranné době, a dále prodloužením pracovního poměru, pokud se zaměstnanec dostane do ochranné doby v průběhu trvání výpovědní doby (zde se pracovní poměr prodlužuje o dobu, kdy se zaměstnanec nacházel v ochranné době). Jedná se o:

- a) zaměstnance, kteří jsou uznáni dočasně práce neschopnými (tuto neschopnost si ale nemohou přivodit úmyslně nebo neschopnost nemůže vzniknout jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek),
- b) o zaměstnance, kteří se účastní (výjimečného) vojenského cvičení,
- c) zaměstnance, kteří jsou dlouhodobě plně uvolněni pro výkon veřejné funkce,
- d) těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnankyně nebo zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou, a
- e) zaměstnance, kteří pracují v noci a jsou na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovních služeb dočasně uznáni nezpůsobilými pro noční práci.<sup>25</sup>

Tato ochrana před výpovědí, včetně prodlužování doby trvání pracovního poměru, je ovšem prolomena ustanovením § 54 ZP. Jedná se o důvody, při kterých není možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby dotčené zaměstnance nadále zaměstnával. Jedná se o organizační změny uvedené v ustanovení § 52 písm. a) a b) ZP

---

<sup>24</sup> Srov. § 301 až 303 ZP

<sup>25</sup> Srov. § 53 odst. 1 ZP



(ruší-li se zaměstnavatel nebo se přemísťuje). Nutno podotknout, že v případě přemístění zaměstnance se prolomení ochrany před výpovědí nevztahuje na těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnankyni či zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou.

Dále se ochranná doba nevztahuje na případ, kdy má zaměstnavatel důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Pokud byla výpověď zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu dána před nástupem mateřské (rodičovské) dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské (rodičovské) dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou.

Zákaz výpovědi se nevztahuje ani na případ, kdy je výpověď dána pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g) ZP] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h) ZP], nejde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnankyni či zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou.

### **3.1.3 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Okamžité zrušení pracovního poměru v tomto oddílu nerozvádím, ale věnuji se mu podrobně v dalších kapitolách, jak jsem již psala v úvodu mé diplomové práce.

### **3.1.4 ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ**

V praxi je běžné, že si zaměstnavatelé sjednávají s novými zaměstnanci zkušební dobu, kterou je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.<sup>26</sup>

Pro zaměstnavatele představuje zkušební doba výhodu v tom směru, že pokud během této zkušební doby, která nesmí být delší než tři měsíce po sobě jdoucích (u vedoucího zaměstnance šest měsíců po sobě jdoucích) ode dne vzniku pracovního

---

<sup>26</sup> Srov. § 35 odst. 3 ZP

poměru, zjistí, že nechce se zaměstnancem nadále pokračovat ve spolupráci, může pracovní poměr skončit rychle, neformálně a bez udání důvodu, a to dokonce i s těhotnou zaměstnankyní nebo nemocným zaměstnancem, kteří se po uplynutí zkušební doby ocitají v ochranné době. Ale i pro zaměstnance může být sjednaná zkušební doba výhodou, neboť v případě obdržení zajímavější pracovní nabídky mohou stávající pracovní poměr rychle a snadno skončit.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranné právní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele, které je upraveno v ustanovení § 66 ZP. Na jeho základě dochází ke zrušení pracovního poměru dnem, který je v něm uveden (tento den musí ještě spadat do zkušební doby), a není-li takový den určen, pak pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení.

Jak již bylo řečeno výše, na rozdíl od ostatních jednostranných právních jednání, která směřují ke zrušení pracovněprávního vztahu, není v tomto případě zaměstnanec chráněn před neopodstatněným a nedůvodným rozvázáním pracovního poměru. Ve zkušební době může totiž nejen zaměstnanec, ale také zaměstnavatel zrušit pracovní poměr bez udání důvodu a kdykoliv. Jediné omezení zaměstnavatele pro jeho zrušení představuje prvních 14 kalendářních dní, ve kterých je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným.

Jediným formálním požadavkem tohoto zrušení pracovního poměru je jeho písemnost; jinak se k němu nepřihlíží (je nicotné).

Podle mého názoru se jedná o velmi pružné a jednoduché skončení pracovního poměru, přičemž skončit pracovní poměr tímto způsobem je možné pouze v průběhu platně sjednané zkušební doby.

### **3.2 HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ**

V rámci harmonizace našeho právního řádu s právem EU (v souladu se směrnicí Rady 98/59/EHS, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění) byla do zákoníku práce vložena ustanovení § 62 - § 64, která se týkají problematiky hromadného propouštění. O hromadné propouštění se jedná tehdy, jestliže zaměstnavatel v krátké době (v období 30 kalendářních dnů) rozváže výpovědi z organizačních důvodů (ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP) pracovní poměr s větším

počtem svých zaměstnanců. Tento počet se řídí velikostí zaměstnavatele, přičemž přesné počty udává zákoník práce.

S touto situací spojuje zákoník práce určité povinnosti zaměstnavatele jak vůči zástupcům zaměstnanců (tuto situaci musí projednat s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců, popř. s každým propouštěným zaměstnancem, nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců), tak vůči úřadu práce (musí ho informovat o svém záměru, vypracovat pro něj písemnou zprávu o tomto svém rozhodnutí a o výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců a tuto zprávu mu doručit nejpozději 30 dnů před skončením pracovního poměru propouštěných zaměstnanců). Porušení výše uvedených povinností zaměstnavatelem vede k možnosti peněžité sankce ze strany úřadu práce a dále k prodloužení trvání pracovního poměru propouštěného zaměstnance.<sup>27</sup> Dle ustanovení § 63 ZP totiž pracovní poměr takto propouštěného zaměstnance skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele (neprohlásí-li zaměstnanec, že na prodloužení pracovního poměru netrvá).

### **3.3 PRÁVNÍ UDÁLOSTI MAJÍCÍ ZA NÁSLEDEK SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Pracovní poměr může kromě výše zmíněných způsobů skončit také na základě právních událostí. Jsou to objektivní skutečnosti, které nastávají zcela nebo alespoň zčásti nezávisle na lidské vůli. Mezi právní skutečnosti, které mají za následek skončení pracovního poměru, řadíme smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele a uplynutí doby.

#### **3.3.1 SMRT ZAMĚSTNANCE**

Smrtí zaměstnance zaniká pracovní poměr bezvýjimečně, s ohledem na povinnost zaměstnance konat práci osobně. I když v tomto případě pracovní poměr zanikne, nezanikají dle § 328 ZP peněžité práva zaměstnance. Jeho mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním v době smrti žili ve společné domácnosti. Předmětem dědictví se stávají až v okamžiku,

---

<sup>27</sup> Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, 205 s. ISBN 978-80-7380-540-1

není-li těchto výše zmíněných osob. Naopak peněžité práva zaměstnavatele smrtí zaměstnance zanikají, nejedná-li se o práva, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodu i výše, a o práva na náhradu škody způsobené úmyslně.

### **3.3.2 SMRT ZAMĚSTNAVATELE**

Pracovní poměr zaniká také smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou s výjimkou pokračování v živnosti. Jestliže ale oprávněná osoba uvedená v ustanovení § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání nehodlá v živnosti pokračovat, nebo nehodlá-li pokračovat v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách, zaniká pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.<sup>28</sup>

### **3.3.3 UPLYNUTÍ DOBY**

Uplynutím doby může pracovní poměr skončit pouze v případě, že byl sjednán na dobu určitou, tzn. že byla výslovně sjednána doba jeho trvání. „Přestože běh času není možné ovlivnit, jistá míra vůle smluvních stran, aby pracovní poměr takto skončil, zde existuje, neboť tyto jej sjednali pouze na dobu časově omezenou – na dobu určitou. Dochází zde tak ke kombinaci obojího, pracovní poměr skončí uplynutím doby, tedy právní skutečností nezávislé na vůli subjektu, nicméně tato skutečnost je založena smluvní vůlí subjektů.“<sup>29</sup> Na druhé straně i takto sjednaný pracovní poměr může skončit všemi výše zmíněnými způsoby.

Je na místě uvést, že pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát, přičemž za jeho opakování se považuje také jeho prodloužení.<sup>30</sup>

Jestliže pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán v rozporu s právními předpisy, může zaměstnanec jednostranným projevem vůle (oznámí-li před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával)

---

<sup>28</sup> Srov. § 342 odst. 1 ZP

<sup>29</sup> Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, 190 s. ISBN 978-80-7380-540-1

<sup>30</sup> Srov. § 39 odst. 2 ZP

dosáhnout jeho trvání na dobu neurčitou.<sup>31</sup> Pracovní poměr na dobu určitou se mění v pracovní poměr na dobu neurčitou též v případě, kdy zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele nadále pokračuje v konání prací i po uplynutí sjednané doby, nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak.

### **3.4 ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V NĚKTERÝCH ZVLÁŠTNÍCH PŘÍPADECH**

Pracovní poměr může skončit také zvláštními způsoby, jako je rozhodnutí státního orgánu nebo případ skončení pracovního poměru, který vznikl jmenováním.

#### **3.4.1 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ROZHODNUTÍM PŘÍSLUŠNÉHO ORGÁNU**

Ojedinelým způsobem, jak může být pracovní poměr skončen, je rozhodnutí příslušného orgánu. Tento způsob je výjimečný z toho důvodu, že se může týkat pouze cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti.

Pracovní poměr výše zmíněných osob skončí (pokud již neskončil jiným způsobem) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR na základě vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dále dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území ČR, nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu.<sup>32</sup> „Jedná se tak o situace, kdy státní orgán rozhodne, že cizí státní příslušník by z důvodu rozporu s právními předpisy České republiky neměl zde déle setrvávat a tudíž ani vykonávat práci. Nastane-li tato právní skutečnost, má to za následek skončení pracovního poměru bez potřeby jej rozsvazovat právním jednáním.“<sup>33</sup> Také v tomto případě je nutné akceptovat ochranné prvky, ale předmětem ochrany není samotný zaměstnanec (tzn. cizinec nebo fyzická osoba bez státní příslušnosti), ale skupina zaměstnanců nebo osob žijících na území ČR.

#### **3.4.2 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZALOŽENÉHO JMENOVÁNÍM**

Pracovní poměr, který vznikl jmenováním podle § 33 odst. 3 ZP, nezaniká odvoláním nebo vzdáním se funkce. Zaměstnavatel se v tomto případě dohodne se

---

<sup>31</sup> Srov. § 39 odst. 5 ZP

<sup>32</sup> Srov. § 48 odst. 3 ZP

<sup>33</sup> Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 189 s. ISBN 978-80-7380-540-1

zaměstnancem na přeřazení na jinou práci, která bude odpovídat jeho kvalifikaci, nebo na jinou pro něho vhodnou práci a dojde tak pouze ke změně druhu vykonávané práce.

Teprve tehdy, kdy by zaměstnanec takovou práci odmítl nebo kdy by zaměstnavatel neměl pro svého zaměstnance již žádné uplatnění, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zároveň je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP. „Odvolání z funkce a vzdání se funkce kromě případů jmenování podle § 33 odst. 3 ZPr je možné v souladu s § 73 odst. 2 ZPr rovněž v případech, kdy je možnost odvolání s vedoucím zaměstnancem smluvně dohodnuta.“<sup>34</sup> Podmínkou této dohody je ovšem také možnost vedoucího zaměstnance se tohoto místa vzdát (dohodu je možno uzavřít pouze se zaměstnanci, kteří zastávají vedoucí místa taxativně vymezena v § 73 odst. 3 ZP, s jinými zaměstnanci není možno tuto dohodu uzavřít).

Odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.<sup>35</sup>

### **3.5 PLNĚNÍ POSKYTOVANÁ ZAMĚSTNAVATELEM PŘI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Se skončením pracovního poměru vznikají zaměstnavateli vůči zaměstnanci nové povinnosti. Jednak je to povinnost kompenzovat rozvázání pracovního poměru z důvodů, které nespočívají v osobě zaměstnance (tedy z důvodů výlučně na straně zaměstnavatele), jednak je to povinnost se administrativně se zaměstnancem vypořádat (tedy povinnost vydat potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek).

#### **3.5.1 Odstupné**

Odstupné je jednorázově poskytnuté peněžité plnění, které má charakter určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání, aniž by zaměstnanec za tuto ztrátu nesl podíl viny. Jeho smyslem je na určitou dobu nahradit zaměstnanci bezprostředně po skončení pracovního poměru chybějící výdělek.

---

<sup>34</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 202 s. ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>35</sup> Srov. § 73a ZP

V případě, že pracovní poměr zaměstnance skončil výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až d) ZP, tedy z důvodů organizačních změn nebo pro zdravotní nezpůsobilost vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, jakožto i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem (§ 56 ZP), náleží zaměstnanci zákonné odstupné (tedy odstupné, na které zaměstnanci vzniká nárok přímo ze zákona). Mimo tuto formu odstupného je možné sjednat odstupné smluvní, které bude zaměstnanci náležet při skončení pracovního poměru i z jiných než zákonných důvodů.

Výše odstupného je stanovena podle počtu let, které zaměstnanec odpracuje u zaměstnavatele. Skončí-li pracovní poměr zaměstnance výpovědí nebo dohodou z důvodů organizačních změn (§ 52 písm. a) až c) ZP), přísluší zaměstnanci odstupné ve výši nejméně

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než jeden rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň jeden rok a méně než dva roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň dva roky, a
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), dochází-li k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.<sup>36</sup>

Skončí-li pracovní poměr zaměstnance výpovědí nebo dohodou pro zdravotní nezpůsobilost vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (§ 52 písm. d) ZP), přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele odstupné dokonce ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Ale v případě, že se zaměstnavatel zcela zproští své odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo onemocněním nemocí z povolání podle ustanovení § 367 odst. 1 ZP (např. prokáže-li zaměstnavatel, že škoda vznikla v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit), nárok na odstupné zaměstnanci nenáleží.

---

<sup>36</sup> Srov. § 67 odst. 1 ZP

Odstupné se vyplácí po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, popř. je také možné vyplatit odstupné přímo v den skončení pracovního poměru nebo se naopak dohodnout na pozdějším termínu výplaty.

Zaměstnanec má nárok na výplatu odstupného bez ohledu na to, zda nastoupí do nového zaměstnání a v jaké době, popř. zda začne např. podnikat. Nastoupí-li ale opět do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele, který mu odstupné poskytl, v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je zaměstnanec povinen odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit.

### **3.5.2 POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ**

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci (tedy bez povinnosti zaměstnance zažádat si o jeho vydání) také potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list), do kterého uvede údaje o zaměstnání, druh konané práce, úroveň dosažené kvalifikace a další údaje uvedené v ustanovení § 313 ZP (jedná se o taxativní výčet).

V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s obsahem potvrzení o zaměstnání, může se do tří měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl, domáhat u soudu, aby byla zaměstnavateli uložena povinnost jej přiměřeně upravit.

### **3.5.3 PRACOVNÍ POSUDEK**

Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Jiné informace o zaměstnanci než ty, které tvoří obsah pracovního posudku, může zaměstnavatel podávat pouze se souhlasem dotčeného zaměstnance.

Na rozdíl od vydání potvrzení o zaměstnání musí zaměstnanec o vydání pracovního posudku zaměstnavatele požádat. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět do 15 dnů ode dne, kdy jej o jeho vydání zaměstnanec požádal, ne však dříve než dva měsíce před skončením pracovního poměru.



Nesouhlasí-li zaměstnanec s jeho obsahem, má i v tomto případě právo domáhat se u soudu jeho přiměřené opravy.

## **4 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU OBECNĚ**

Jedná se o jednostranné právní jednání, jehož důvody jsou taxativně vymezeny v § 55, § 56 a § 56a ZP. Tento způsob skončení pracovního poměru může využít jak zaměstnavatel, tak také zaměstnanec.

Ze strany zaměstnavatele se jedná o prvek flexibility, který se projevuje zejména v tom, že jestliže v konkrétním případě existují právní skutečnosti, které jsou neslučitelné s dalším řádným pokračováním pracovního poměru, je možné tento poměr okamžitě skončit. Naopak z pohledu zaměstnance se jedná o oslabení prvku jeho ochrany a stability zaměstnání, a proto je možné tento způsob skončení pracovního poměru připustit pouze v ojedinělých případech.

Jedná se tedy o velmi významný zásah do pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a proto musí být splněny všechny striktní zákonné požadavky na formální i obsahové náležitosti.

### **4.1 ÚČINKY OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Účinky zrušovacího projevu učiněného v souladu s ustanovením § 60 ZP nastávají ze zákona tím dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru byl druhému účastníku doručen.<sup>37</sup> Den skončení pracovního poměru je určen přímo zákonem, a proto jiné určení skončení pracovního poměru ve zrušovacím projevu je zcela právně irelevantní, nemůže měnit uvedené zákonné účinky. Na rozdíl od výpovědi ke skončení pracovního poměru tedy nedochází až uplynutím určité doby od doručení právního jednání, ale již okamžikem jeho doručení.

### **4.2 NÁLEŽITOSTI LISTINY**

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být učiněno v písemné formě, jinak se k němu nepřihlíží. Písemný projev vůle zaměstnavatele nebo zaměstnance nemusí být učiněn vlastnoručně, ale je možné jej zhotovit mechanickými prostředky.

Listina o okamžitém zrušení pracovního poměru musí obsahovat také podpis umístěný na konci textu. Teprve vlastnoručním podpisem na takové listině potvrzuje účastník jako subjekt právního vztahu, že se ztotožňuje s písemným projevem vůle

---

<sup>37</sup> Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19.3.1971, sp. zn. 3 Cz 4/71

obsaženým v jejím textu. Proto listina o okamžitém zrušení pracovního poměru, u něhož se vyžaduje podle ustanovení § 60 ZP pod sankcí neplatnosti písemná forma, musí obsahovat také vlastnoruční podpis účastníka právního vztahu (statutárního orgánu nebo jiné oprávněné osoby), který pracovní poměr okamžitě zrušuje, popř. jeho zmocněnce. Nevyhovuje-li listina tomuto požadavku, je okamžité zrušení pracovního poměru v ní obsažené neplatné.<sup>38</sup>

### **4.3 DORUČENÍ OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Zákoník práce upravuje obecně doručování písemností zaměstnavatelem, které se týkají vzniku, změn nebo skončení pracovního poměru, ale také dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování (tzn. mzdový nebo platový výměr) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Všechny tyto písemnosti musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou, a to na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen.<sup>39</sup> Zaměstnavatel může písemnost doručit zaměstnanci též prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (pokud zaměstnanec s tímto způsobem vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování; zaměstnavatel musí k písemnosti připojit svůj uznávaný elektronický podpis), a není-li to možné, potom prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa). Pokud zaměstnavatel nedoručuje písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací ani prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost podle § 334 odst. 3 ZP za doručenou také tehdy, pokud přijetí písemnosti zaměstnanec odmítne.

„Je-li tedy písemnost obsahující okamžité zrušení pracovního poměru předána zaměstnanci osobně do vlastních rukou, končí pracovní poměr okamžikem převzetí písemnosti zaměstnancem, tedy i uprostřed směny. Stejně účinky nastanou i tehdy, jestliže zaměstnanec odmítne písemnost převzít. Doručuje-li se poštou, považuje se

---

<sup>38</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.12.1996, sp. zn. 2 Cdon 833/96

<sup>39</sup> Srov. § 334 odst. 1 a 2 ZP

písemnost za doručenu dnem, kdy ji zaměstnanec převezme, popřípadě dnem, kdy byla vrácena odesílajícímu zaměstnavateli jako nedoručitelná.<sup>40</sup>

Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele, a jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost též prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, a to na adresu, kterou mu zaměstnavatel pro tento účel oznámil – tato písemnost musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance.<sup>41</sup>

V okamžiku, kdy zaměstnavatel odešle zaměstnanci písemné vyhotovení okamžitého zrušení pracovního poměru, je svým projevem vůle vázán. Právní účinky tohoto projevu vůle ale nastanou až dnem, kdy bylo písemné vyhotovení o okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnanci doručeno. Pokud jej zaměstnavatel zašle prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, musí jej zaslat jako doporučenou zásilku do vlastních rukou. Jestliže zásilku s písemností uvedenou v § 334 odst. 1 ZP doručovanou zaměstnanci do vlastních rukou převzala jiná osoba než zaměstnanec, nebyla tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost, a to ani v případě, že zásilka byla zaměstnanci dodatečně jinou osobou odevzdána<sup>42</sup> (např. jestliže zásilku převezme manželka zaměstnance, s kterým hodlá zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, nedojde podle zákoníku práce k doručení do vlastních rukou, a to bez ohledu na to, zda se zásilka později dostane ke svému skutečnému adresátovi).

Okamžik řádného doručení je rozhodující také z hlediska posouzení, zda k okamžitému zrušení pracovního poměru došlo v zákonem stanovené lhůtě.

#### **4.4 LHŮTY K OKAMŽITÉMU ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Pracovní poměr lze okamžitě zrušit pouze v zákonem stanovených lhůtách. Tyto lhůty nejsou pořádkové, ale prekluzivní. To znamená, že jestliže zaměstnavatel či zaměstnanec okamžitě zruší pracovní poměr po uplynutí této lhůty k tomu určené, je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné.

---

<sup>40</sup> Kindlová, Z. *433 otázek a odpovědí k zákoníku práce*. Praha: Orac, 2003, 132-133 s. ISBN 80-86199-45-2

<sup>41</sup> Srov. § 337 odst. 1 a 2 ZP

<sup>42</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl (pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do dvou měsíců, kdy se zaměstnanec vrátil z ciziny), nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Jestliže se v průběhu dvou měsíců stane jednání zaměstnance, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, předmětem šetření jiného orgánu, je možné pracovní poměr okamžitě zrušit ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku tohoto šetření dověděl.<sup>43</sup>

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že pokud se stalo jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovní povinnosti, v průběhu lhůty dvou měsíců počítané ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o porušení pracovní povinnosti zaměstnancem, předmětem šetření jiného orgánu, může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ještě do dvou měsíců, kdy se dověděl o výsledku tohoto šetření, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy k porušení pracovní povinnosti došlo.<sup>44</sup> To platí i v případě, jestliže se během této lhůty zaměstnavatel o důvodu nedověděl nebo kdy šetření jiného orgánu o jednání zaměstnance dosud neskončilo, popř. se zaměstnavatel v této lhůtě nedozvěděl o výsledku šetření. To samé platí i pro případ, kdyby šetřením jiného orgánu nevyšly najevo žádné jiné skutečnosti, než které byly zaměstnavateli dosud známy (je zde rozhodující pouze to, že jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovních povinností, se stalo předmětem šetření jiného orgánu).

Jiným orgánem se rozumí orgán, který není součástí organizační struktury zaměstnavatele, a do jehož zákonem založené pravomoci náleží posuzovat jednání zaměstnance, ve kterém zaměstnavatel spatřuje porušení zaměstnancových povinností. Jsou to zejména orgány činné v trestním řízení, které posuzují jednání zaměstnance z toho hlediska, zda nedošlo ke spáchání trestného činu.<sup>45</sup> Tato zjištění zaměstnavateli umožňují, aby lépe a nezávisle na vlastních poznatcích posoudil, zda zaměstnanec své

---

<sup>43</sup> Srov. § 58 ZP

<sup>44</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.11.2003, sp. zn. 21 Cdo 1153/2003

<sup>45</sup> Srov. § 13 odst. 1 TZ

(1) Trestným činem je protiprávní čin, který trestní zákon označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně.

povinnosti skutečně porušil, zda porušení pracovních povinností z jeho strany bylo zaviněno, jaká byla forma jeho zavinění a jaký stupeň intenzity porušení povinností dosáhlo, a aby dovedl, jaké opatření vůči zaměstnanci přijme. Je proto důvodné, aby zaměstnavatel mohl po přiměřenou dobu se svým závěrem vyčkat výsledků činnosti těchto orgánů.

Dvouměsíční lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru uvedená v ustanovení § 58 odst. 1 ZP nezačíná běžet až ode dne, kdy zaměstnavatel důvod okamžitého zrušení pracovního poměru zjistil, ale již ode dne, kdy získal vědomost (dozvěděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. To nelze vykládat tak, že by zaměstnavatel měl přistoupit k takovému rozvázání pracovního poměru tehdy, pokud by měl pouhé podezření na to, že by se zaměstnanec dopustil skutku, který by zakládal důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, jakkoliv by bylo podezření na spáchání takového skutku pravděpodobné. Právní úprava ani nedává prostor pro výklad, že by lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru počala běžet na základě předpokladu, že důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru nastane, nebo na základě domněnky, že zaměstnavatel o porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem mohl či dokonce musel k určitému datu vědět. Lhůta dvou měsíců k okamžitému zrušení pracovního poměru začíná běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dozvěděl.<sup>46</sup>

Zaměstnavatel se dozví o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dnem, kdy se o tomto důvodu dozví vedoucí pracovník, který je bezprostředně nebo výše nadřízen tomu, kdo porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, tedy ten, kdo je oprávněn tomuto zaměstnanci ukládat pracovní úkoly a dávat mu k tomuto účelu závazné pokyny.

Výše uvedené neplatí, pokud se zaměstnanec dopustí porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem společně se svým nadřízeným. Jestliže se zaměstnanec dopustil porušení pracovní povinnosti společně se svým nadřízeným, nedozví se zaměstnavatel o porušení pracovní povinnosti tím, že se o něm dověděl tento nadřízený pracovník, ale teprve tehdy, když se o tomto porušení dověděl jiným

---

<sup>46</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.3.1998, sp. zn. 2 Cdon 600/97

způsobem.<sup>47</sup> Vedoucího zaměstnance, který se dopustil porušení pracovní povinnosti spolu se svým podřízeným, totiž nelze považovat ve vztahu k takovému jednání za zaměstnance, který plní v zájmu zaměstnavatele pracovní úkoly. Nelze proto ani usuzovat, že se zaměstnavatel dozví o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro porušení pracovní povinnosti jemu podřízeným zaměstnancem tím okamžikem, kdy společně s ním tento vedoucí zaměstnanec pracovní povinnost porušil. Jen takové porušení pracovních povinností nadřízeného vedoucího zaměstnance, které má vnitřní (účelovou) souvislost s porušením pracovní povinnosti vytýkaným podřízenému zaměstnanci, tedy které sleduje společný (stejný) cíl, může být považováno za jejich společné jednání a vést k závěru o tom, že jde o porušení pracovní povinnosti, jehož se dopustil zaměstnanec společně se svým nadřízeným.<sup>48</sup>

Nicméně ne každé porušení pracovní povinnosti vedoucího zaměstnance znamená porušení pracovní povinnosti spolu s podřízeným zaměstnancem. Okolnost, že vedoucí zaměstnanec poruší pracovní povinnost, totiž ještě nutně neplní předpoklad, že tuto povinnost porušil společně s podřízeným. I v tomto případě je zapotřebí, aby mezi porušením pracovní povinnosti vedoucího zaměstnance a porušením pracovní povinnosti jeho podřízeného byla určitá souvislost.

Tato dvouměsíční lhůta slouží mimo jiné také k tomu, aby zaměstnavatel mohl provést potřebné šetření, zda zaměstnanec skutečně porušil pracovní povinnost, zda se jednalo o porušení zvláště hrubým způsobem a aby se podle jeho výsledku rozhodl, zda přistoupí k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.<sup>49</sup> K tomu, aby okamžité zrušení pracovního poměru bylo včasné, je zapotřebí, aby je zaměstnanec učinil (zaměstnavateli doručil) dříve, než uplynou obě tyto lhůty.

---

<sup>47</sup> Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 25.8.1978, sp. zn. 5 Cz 38/78

<sup>48</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.1.2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007

<sup>49</sup> Srov. § 59 ZP

## 4.5 VYMEZENÍ DŮVODU

Nakonec musí být naplněny důvody, pro které není možné v pracovním poměru nadále pokračovat. Jedná se buď o praktickou nemožnost trvání pracovního poměru (pravomocné odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody nebo zdravotní nezpůsobilost zaměstnance na základě lékařského posudku) nebo o závažné porušení základních povinností ze strany zaměstnavatele (nevyplacení mzdy, platu nebo jejich náhrady v určité době) či ze strany zaměstnance (porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem). Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru musí být skutkově vymezen tak, aby ho nebylo možno zaměnit s jiným (musí být tedy dostatečně konkrétní), a jednou uvedený důvod není možné dodatečně měnit.

Ustanovení § 55, § 56 a § 56a ZP vymezuje pouze skutkové podstaty pro okamžité zrušení pracovního poměru, a k tomu, aby bylo možné posoudit, zda se v konkrétním případě jedná o platné právní jednání, je potřeba zjistit, zda nastaly takové právní skutečnosti, které právní norma předpokládá jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Důvod musí být uveden jednak takovým způsobem, aby bylo zřejmé, který z důvodů stanovených v zákoníku práce byl uplatněn, ale také aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání zaměstnavatele nebo zaměstnance je spatřován. Pouze takto konkrétně vymezený důvod po skutkové stránce zajistí, že nevzniknout pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl pracovní poměr okamžitě zrušen, a že důvod nebude možné dodatečně měnit. Neuvedení důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru tímto způsobem se projeví tím, že okamžité zrušení pracovního poměru bude neplatné.

Skutečnosti popisující důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru nemusí být přitom rozvedeny do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen (výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění, co bylo skutečně projevováno; pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl nebo kterou neprojevil).

K řádnému vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru není potřebné, aby obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu



okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl, anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, jestliže i bez těchto údajů je nepochybné, proč byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr.<sup>50</sup>

#### 4.6 PROJEDNÁNÍ S ODBOROVOU ORGANIZACÍ

Okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací (to samé platí i pro výpověď).<sup>51</sup> „Odborová organizace má právo vyslovit své stanovisko ke všem výpovědím a okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele; toto stanovisko však není pro zaměstnavatele závazné. Pokud zaměstnavatel nesplní povinnost projednat zákonem určené právní jednání s příslušným orgánem, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo (§ 19 odst. 2 ZP). V tomto případě však může příslušný inspektorát práce uplatnit postih zaměstnavatele podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce v platném znění.“<sup>52</sup>

Jedná-li se o člena orgánu této odborové organizace v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Předchozí souhlas je udělen také tehdy, jestliže odborová organizace do 15 dnů ode dne, kdy byla o udělení souhlasu zaměstnavatelem požádána, písemně neodmítla mu tento souhlas udělit. Zaměstnavatel je oprávněn tohoto souhlasu použít pouze ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení. Jedná se o lhůtu prekluzivní; v případě, že by zaměstnavatel v této lhůtě dvou měsíců od udělení souhlasu odborové organizace se zaměstnancem okamžitě nezrušil pracovní poměr (popř. mu nedal výpověď), musí požádat o souhlas nový.

V případě, že odborová organizace odmítla souhlas udělit, je okamžité zrušení pracovního poměru (popř. výpověď) člena orgánu této odborové organizace z tohoto důvodu neplatné. Jestliže jsou ale splněny ostatní podmínky, pro něž může být pracovní poměr okamžitě skončen, a soud ve sporu podle ustanovení § 72 ZP shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále

---

<sup>50</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.11.1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96

<sup>51</sup> Srov. § 61 ZP

<sup>52</sup> Andraščíková, M. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 138 s. ISBN 978-80-7263-921-2

zaměstnával, je okamžité zrušení pracovního poměru platné. To znamená, že zruší-li zaměstnavatel okamžitě se zaměstnancem pracovní poměr bez předchozího souhlasu odborové organizace, má zaměstnanec právo domáhat se určení neplatnosti takového rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 72 ZP. Soud v tomto případě posoudí všechny ostatní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru. Shledá-li, že tyto ostatní podmínky jsou splněny a že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby takového zaměstnance (člena odborové organizace) nadále zaměstnával, je okamžité zrušení pracovního poměru platné, a to i přes nesouhlas odborové organizace. Nepodá-li zaměstnanec žalobu podle ustanovení § 72 ZP, jeho pracovní poměr skončí, a to i přes nesouhlas odborové organizace.

Zruší-li zaměstnavatel se zaměstnancem (členem orgánu odborové organizace) okamžitě pracovní poměr, „aniž by vůbec požádal odborovou organizaci o souhlas, je rozvázání pracovního poměru rovněž neplatné, neboť jde o právní jednání, které je absolutně neplatné podle § 19 odst. 1 zákoníku práce<sup>53</sup>, konkrétně jde o porušení § 61 odst. 2 zákoníku práce. Potom nelze volit postup podle § 61 odst. 4 zákoníku práce a na základě soudního rozhodnutí překonat nedostatek možnosti vyjádření nesouhlasu odborového orgánu odkazem na skutečnost, že jinak nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. Důvodem je, že zaměstnavatel nesplnil povinnost mu uloženou v § 61 odst. 2 zákoníku práce.“<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.

<sup>54</sup> Andraščíková, M. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 139 s. ISBN 978-80-7263-921-2

## **5 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM**

Jak již bylo řečeno, ke zrušení pracovního poměru může dojít jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. V obou případech ale platí, že se jedná o výjimečný případ a že musí být splněny striktní zákonné podmínky.

Zaměstnavatel může zrušit se zaměstnancem pracovní poměr pouze ze dvou důvodů uvedených v ustanovení § 55 odst. 1 ZP: pro pravomocné odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, a porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujícím se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, a jak bylo uvedeno již výše, pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel dověděl (pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do dvou měsíců po jeho návratu z ciziny), nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (bez ohledu na vědomost oprávněného o této právní skutečnosti). Jestliže se v průběhu dvou měsíců stane jednání zaměstnance, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, předmětem šetření jiného orgánu, je možné pracovní poměr okamžitě zrušit ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku tohoto šetření dověděl. Stanovené lhůty jsou prekluzivní<sup>55</sup>; neuplatní-li oprávněná strana právo ve stanovené lhůtě, toto právo zanikne, a soud nebude moci uplatňované právo uznat.

### **5.1 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE PRO ÚMYSLNÝ TRESTNÝ ČIN ZAMĚSTNANCE**

První důvod je vymezen v § 55 odst. 1 písm. a) ZP a spočívá tedy v úmyslné trestné činnosti zaměstnance, pro kterou je pravomocně odsouzen (nestačí pouhé vzetí do vazby) k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok. Jedná se tedy o takový úmyslný trestní čin, který má za následek vyřazení zaměstnance na dobu nejméně jednoho roku z pracovního procesu (uložení jiného, tzv. alternativního trestu, jako je např. trest domácího vězení nebo trest obecně prospěšných prací, nevylučuje možnost zaměstnance fyzicky docházet do zaměstnání). V případě, že by

---

<sup>55</sup> Srov. § 330 ZP

zaměstnanec spáchal úmyslný trestní čin při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, postačí, jestliže bude pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce nejméně šesti měsíců.

V obou případech se jedná o úmyslné trestné činy (je nepodstatné, zda jsou spáchány v úmyslu přímém či nepřímém). Pokud by zaměstnanec spáchal trestný čin z nedbalosti, okamžité zrušení pracovního poměru by nebylo možné.

V případě dodatečného zrušení pravomocného rozsudku, který byl vydán v trestním řízení rozhodnutím Nejvyššího soudu o stížnosti pro porušení zákona, a následné zproštění pracovníka nemá vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, k němuž došlo v době pravomoci původního rozsudku ve lhůtě podle ustanovení § 58 odst. 1 ZP. To samé platí i v případě, že bylo vyhověno návrhu na obnovu řízení.

## **5.2 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRO PORUŠOVÁNÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ**

Druhým důvodem je porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Je vymezen v § 55 odst. 1 písm. b) ZP.

Zaměstnanec je povinen práci konat osobně podle pokynů zaměstnavatele nebo podle pracovní smlouvy, a to v rozvržené týdenní pracovní době, a dodržovat pracovní povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Tyto pracovní povinnosti mohou být stanoveny buď právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímého nadřízeného vedoucího zaměstnance. „Jednotčím kritériem pro všechny druhy těchto povinností je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli. Jednání zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovních povinností.“<sup>56</sup>

Zaměstnanec může svým jednáním porušit pracovní povinnosti v různé intenzitě, přičemž okamžitě zrušit pracovní poměr je možné pouze tehdy, jestliže tyto

---

<sup>56</sup> Janečková, E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 111 s. ISBN 978-80-7478-518-4

povinnosti poruší zvláště hrubým způsobem a musí se zároveň jednat o porušení zaviněné (alespoň z nedbalosti). Porušení pracovní povinnosti nejvyšší intenzity (tzn. zvláště hrubým způsobem) je důvodem k výpovědi z pracovního poměru nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP. Zákoník práce ale neuvádí definici zvláště hrubého porušení povinností zaměstnancem. Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.<sup>57</sup>

Při zkoumání intenzity porušení povinností, které vyplývají z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (zda zaměstnanec porušil tyto své pracovní povinnosti méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem) může soud přihlídnout i k dalším okolnostem, zejména k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností, zda zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu a pokud ano, v jaké výši apod. Jinak řečeno, při posuzování toho, zda zaměstnanec porušil pracovní povinnosti a jak intenzivně, musí soud vycházet z konkrétních okolností každého jednotlivého případu. Je tedy na soudu, aby podle svého uvážení v každém konkrétním případě sám určil, zda vůbec, popř. v jaké intenzitě byly pracovní povinnosti porušeny.

Při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní povinností není soud vázán ani tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance.<sup>58</sup> Je to sice velice významné hledisko, ke kterému by měl soud při svém rozhodování přihlídnout, nejedná se ale o hledisko jediné. Pro rozhodnutí o tom, jaké intenzity dosáhlo zaměstnancovo porušení povinností, není tedy významné, jak určité jednání zaměstnance hodnotí zaměstnavatel ve svém pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpisu, popř. jak jej hodnotí kolektivní smlouva. Jestliže vnitřní předpis zaměstnavatele uvádí, že konkrétní označené jednání bude představovat závažné porušení povinností, není soud při svém rozhodování tímto vymezením vázán.

---

<sup>57</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000

<sup>58</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.1.2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99

Je na soudu, jak bude v konkrétním případě definovat pojmy „zvlášť hrubé“, „závažné“ a „méně závažné“ porušení povinnosti zaměstnance, a na základě jejich posouzení rozhodne, zda byl zaměstnanec za své jednání postižen zákonem odpovídajícím způsobem.

Není vyloučeno, aby zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnancem i po eventuálním doručení výpovědi z pracovního poměru, popř. v průběhu plynutí výpovědní doby (podrobněji o souběhu jednání, která směřují ke skončení pracovního poměru, se věnuji v kapitole 7). Pokud ale porušení pracovní povinnosti nedosahuje intenzity zvlášť hrubým způsobem, ale současně je „závažnější než méně závažné porušení právních povinností“, je možné pracovní poměr skončit výpovědí, nikoliv však okamžitou výpovědí.<sup>59</sup>

Za porušení pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem je podle judikatury (nejen) Nejvyššího soudu České republiky např. dlouhodobá neomluvená absence zaměstnance, krádež majetku většího rozsahu, fyzické napadání, požívání alkoholických nápojů během pracovní doby apod. Specifickým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je hrubě nedbalý postup lékaře.

O neomluvené zameškání práce zaměstnancem se jedná tehdy, jestliže zaměstnanec ve sjednané pracovní době neplní své pracovní povinnosti z pracovního poměru z důvodu nepřítomnosti na určeném pracovišti a jestliže nepřítomnost není způsobena jeho prokázanou pracovní neschopností, čerpáním dovolené v souladu se zákoníkem práce nebo zákonnou překážkou v práci. O tom, zda se jedná o neomluvené absence, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s příslušným odborovým orgánem, a v případě, že u něj nepůsobí žádná odborová organizace, rozhoduje o tom zaměstnavatel sám.

Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém neomluveném zameškávání práce zaměstnancem, neskončí dvouměsíční lhůta k tomuto rozvázání pracovního poměru dříve, než po uplynutí dvou měsíců ode dne

---

<sup>59</sup> Janečková, E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 115 s. ISBN 978-80-7478-518-4

následujícího po posledním zameškání práce.<sup>60</sup>

Za další porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem zaměstnancem, který zakládá důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, je také protiprávní jednání zaměstnance (např. krádež), a to i mimo stanovenou pracovní dobu. Podle ustanovení § 301 písm. d) ZP jsou zaměstnanci povinni řádně hospodařit s prostředky, které jim svěřil zaměstnavatel, a tento majetek sčezit a ochraňovat před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tyto povinnosti patří k základním povinnostem zaměstnanců a představují obecný základ, jak by se měl zaměstnanec chovat k majetku zaměstnavatele. Zaměstnanec by tedy neměl svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem způsobovat zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou či morální. Jestliže se tedy zaměstnanec dopustí útoku na majetek zaměstnavatele, bude toto jednání v rozporu s ustanovením § 301 písm. d) ZP; na tom nic nezmění ani skutečnost, že tohoto jednání se zaměstnanec dopustil mimo pracovní dobu. Tzn., že povinnosti zaměstnance uvedené v ustanovení § 301 písm. d) ZP nejsou limitovány počátkem ani koncem pracovní doby.

Všichni zaměstnanci jsou povinni dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jejich jednání, popř. opominutí při práci. Zaměstnanci jsou povinni nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci.<sup>61</sup>

Judikatura řešila i právní otázku, zda může zaměstnanec porušit pracovní povinnost tím, že řídí služební vozidlo, které mu bylo přiděleno, pod vlivem alkoholu mimo stanovený rámec pracovní doby.

Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem, který má předepsaná oprávnění k řízení vozidla, že mu svěří vozidlo zaměstnavatele do osobní péče, aby ho používal při plnění úkolů v souvislosti s výkonem povolání (služební vozidlo), je zaměstnanec oprávněn užívat toto vozidlo jen v dohodnutém rozsahu. Dohodne-li zaměstnavatel se

---

<sup>60</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001

<sup>61</sup> Srov. § 106 odst. 4 písm. e) ZP

zaměstnancem, že zaměstnanec bude svěřené služební vozidlo po skončení pracovní doby ukládat (parkovat) se svým bydlištěm, je i odvoz vozidla do bydliště zaměstnance v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů; svěřené služební vozidlo se stává z pohledu ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) ZP pracovištěm zaměstnance.<sup>62</sup>

Jestliže se tedy zaměstnanec dohodl se zaměstnavatelem na užívání služebního vozidla výše uvedeným způsobem, a bude přistižen při jeho řízení pod vlivem alkoholu po „pracovní době“, může tímto svým jednáním porušit pracovní povinnost zvlášť hrubým způsobem, a založit tak důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Zaměstnanec může porušit povinnosti vyplývající z pracovního poměru i na pracovní cestě, avšak jen tehdy, stane-li se tak při činnosti, jež má časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (nezávislé) práce.<sup>63</sup> Jinak řečeno, zaměstnanec může porušit povinnosti vyplývající z pracovního poměru jen tehdy, pokud plní pracovní úkoly nebo vykonává činnost, která je s tím v přímé souvislosti.

Uzavřením pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem totiž nezanikají ostatní právní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a mezi zaměstnanci navzájem. Vznik pracovního poměru také neznamena, že by mezi nimi nemohly vznikat i jiné (nikoliv jen pracovněprávní) vztahy. Proto musíme rozlišovat, kdy se jedná o vztah pracovněprávní (má časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce), a kdy se jedná o vztah jiný. Pouze porušení pracovních povinností může zakládat zákoníkem práce předpokládané sankce, naopak porušení povinností vyplývajících z jiného právního vztahu mezi jeho subjekty nelze považovat za porušení pracovních povinností.

Pokud jde o jednání lékaře jako důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru, podle ustanovení § 55 odst. 1 zákona č. 86/1992 Sb., o péči o zdraví lidu v platném znění, jsou zdravotničtí pracovníci povinni vykonávat zdravotnické povolání svědomitě, poctivě, s hlubokým lidským vztahem k občanům a s vědomím k odpovědnosti ke společnosti. Pod toto ustanovení lze zařadit např. povinnost sloužícího lékaře doprovázet pacienta při převozu do nemocnice v případě akutního

---

<sup>62</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002

<sup>63</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.3.2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006



ohrožení jeho života, povinnost včasného přivolání rychlé záchranné pomoci, povinnost úplného informování lékařů RZP o zdravotním stavu pacienta a další povinnosti lékaře vztahující se k péči o pacienta (tzn. jednání lege artis). K charakteru povolání lékaře je tedy nutné klást vyšší morální nároky (tzn. nespokojovat se pouze s přesným plněním v předpisech stanovených povinností), a proto hrubě nedbalý postup lékaře při ošetření pacienta představuje zvláště hrubé porušení pracovní povinnosti. Zaměstnavatel proto může s lékařem z tohoto důvodu podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP okamžitě zrušit pracovní poměr.<sup>64</sup>

Naopak za porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem, které by bylo důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP se nepovažuje případ, kdy zaměstnankyně, která pečuje o dítě mladší než tři roky, nenastoupila po skončení rodičovské dovolené do práce z toho důvodu, že neměla možnost zajistit péči o toto dítě ani v jeslích ani pomocí jiné osoby, a zaměstnavatele] o tom vyrozuměla.<sup>65</sup>

Podobné je to v případě zaměstnankyně, která pečuje o dítě mladší 15 let (popř. těhotná zaměstnankyně), která požádala zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby (např. zařazení na noční práci či do sobotních nebo nedělních směn). Zaměstnavatel je totiž povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Pokud tedy požádá zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotná zaměstnankyně (popř. též zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby) o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.<sup>66</sup> Na kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu pracovní doby mají tyto osoby nárok, kterého se mohou domáhat u soudu, nesplní-li zaměstnavatel jejich požadavek dobrovolně. Pokud zaměstnavatel odmítne této žádosti vyhovět, je povinen v řízení před soudem tvrdit a prokázat, jaké závažné provozní důvody mu v tom brání.

---

<sup>64</sup> Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 29.5.1995, sp. zn. 15 Co 233/95

<sup>65</sup> Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 28.8.1975, sp. zn. 31 C 246/75

<sup>66</sup> Srov. § 241 ZP

Pro posouzení vážnosti provozních důvodů ve smyslu ustanovení § 241 odst. 2 ZP je rozhodující zejména vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.<sup>67</sup> V případě, že zaměstnavatel nemůže žádosti z vážných provozních důvodů vyhovět v plném rozsahu, je povinen jí vyhovět alespoň v rozsahu, jak mu to jeho provoz umožňuje.

Vážné provozní důvody nelze naopak spatřovat v tom, že v případě vyhovění žádosti jedné, popř. několika zaměstnankyň pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotných zaměstnankyň by zaměstnavatel vytvořil „precedens“, který by využily i ostatní zaměstnankyně splňující výše uvedené předpoklady; na zkrácenou pracovní dobu, popř. jinak vhodně upravenou pracovní dobu mají totiž nárok všechny zaměstnankyně, pokud pečují o dítě mladší 15 let nebo jsou těhotné. Zaměstnavatel nemůže odmítnout vyhovět žádosti ani v zájmu „stejných možností“ vykonávat mzdově zvýhodněnou práci v noci a o sobotách či nedělích, a z toho vyplývající „stejně finanční ohodnocení“; zaměstnavatel je sice povinen rovněž zacházet se všemi svými zaměstnanci, nicméně v rozporu s touto zásadou není, obdrží-li zaměstnanec od zaměstnavatele příplatek za vykonanou noční práci či práci o víkendu (smyslem tohoto příplatku je totiž kompenzovat zaměstnanci zhoršené pracovní podmínky a zásah do jeho soukromého a rodinného života, nikoliv vytvářet nerovnost mezi zaměstnanci v jejich odměňování za vykonanou práci).

Za porušení pracovní povinnosti zvláště závažným způsobem nelze považovat ani to, pokud se zaměstnanec odmítne podrobit pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace, kterou již osvědčil. Zaměstnanci jsou podle ustanovení § 301 písm. a) ZP povinni pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených

---

<sup>67</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.12.2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003

vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci. V souladu s tímto ustanovením může zaměstnavatel podle ustanovení § 230 odst. 2 ZP uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popř. na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby; za prohlubování kvalifikace se rozumí také její udržování a obnovování. Účast na školení a studiu za účelem prohloubení kvalifikace je výkonem práce, za který zaměstnanci přísluší mzda, a porušení těchto povinností zaměstnance lze kvalifikovat jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Z tohoto ustanovení však nelze dovodit oprávnění zaměstnavatele uložit zaměstnanci povinnost podrobit se pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.<sup>68</sup>

### **5.3 VZÁJEMNÝ VZTAH OBOU DŮVODŮ OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM**

Ze soudní praxe vyplývá, že jednotlivé důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, představují dva zcela samostatné a spolu nesouvisející důvody skončení pracovního poměru. Z jejich srovnání nelze činit žádné závěry o tom, jak vysokou intenzitu má mít porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem, aby bylo způsobilým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce.<sup>69</sup>

S názorem, že porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru jen tehdy, pokud dosahuje „zvláště vysoké intenzity“ srovnatelné s jednáním, které naplňuje skutkovou podstatu úmyslného trestného činu, za který byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, popř. skutkovou podstatu trestného činu spáchaného při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, za který byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců, nelze souhlasit. Ze skutečnosti, že v ustanovení § 55 odst. 1 ZP je uvedeno více důvodů, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě

---

<sup>68</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.10.2006, sp. zn. 21 Cdo 182/2006

<sup>69</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000

zrušit pracovní poměr, nelze dovozovat, že postihují v zásadě stejné jednání nebo opomenutí zaměstnance.

Účelem ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) ZP je umožnit zaměstnavateli okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, který spáchal trestný čin a který stejně u zaměstnavatele nemůže pracovat proto, že byl odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP sleduje možnost okamžitého zrušení pracovního poměru tehdy, jestliže zaměstnanec porušil pracovní povinnost, a to i z nedbalosti, a zároveň jeho jednání dosáhlo intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem. Ze srovnání těchto dvou důvodů vyplývá, že druhý důvod (porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem) má postihnout takovou situaci, na níž nedopadá důvod uvedený v ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) ZP, tedy i takové jednání či opomenutí zaměstnance, které nenaplnuje skutkovou podstatu trestného činu.

Jedná se tedy o dva samostatné a spolu nesouvisející důvody skončení pracovního poměru.

#### **5.4 ZÁKAZ OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE**

Právní předpis nedovoluje zaměstnavatelům tímto způsobem postupovat vůči zaměstnancům, kteří plní své rodičovské povinnosti. Zaměstnavatel tedy nemůže podle § 55 odst. 2 ZP okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, či se zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Vyjma ženy na mateřské dovolené je možné s těmito zaměstnanci skončit pracovní poměr výpovědí z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 52 písm. g) ZP.

## **6 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM**

Také zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnavatelem, ale obdobně jako je tomu na straně zaměstnavatele, i zde musí být splněny zákonné podmínky a musí být naplněn některý ze dvou níže uvedených důvodů. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. K tomu, aby okamžité zrušení pracovního poměru bylo včasné, je zapotřebí, aby je zaměstnanec učinil (zaměstnavateli doručil) dříve, než uplynou obě tyto lhůty.

Stejně jako u zaměstnavatele, i zde platí, že uvedené lhůty jsou prekluzivní, tedy propadné.<sup>70</sup>

### **6.1 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE ZDRAVOTNÍCH DŮVODŮ**

Podle § 56 odst. 1 písm. a) ZP může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, tzn., pokud zaměstnance nepřeložil na jinou pro něho vhodnou práci. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec na základě lékařského posudku (který vydává poskytovatel pracovnělékařských služeb nebo který je vydán na základě rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nemůže vykonávat svou dosavadní práci, a to bez ohledu na to, zda změnu zdravotního stavu zapříčinil pracovní úraz, nemoc z povolání nebo jiná nemoc (popř. úraz), která s výkonem povolání nesouvisí.

K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu je potřebné, aby v době, kdy zaměstnanec zruší pracovní poměr, bylo už lékařským posudkem nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, zjištěno, že dosavadní práci nemůže zaměstnanec vykonávat, přičemž lékařský posudek musí být v této době vydán jako administrativní akt. Skutečnost, že zaměstnanec ze

---

<sup>70</sup> Srov. § 330 ZP.

zdravotních důvodů nemůže vykonávat dosavadní práci, sama o sobě nestačí.<sup>71</sup>

Hmotněprávní podmínkou použití tohoto důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru je tedy to, aby zaměstnanec v okamžiku zrušení už měl lékařský posudek. Objektivní existence tohoto důvodu není dána samotnou skutečností, že zaměstnanec nemůže ze zdravotních důvodů dosavadní práci vykonávat, ale tím, že tato skutečnost byla již zjištěna lékařským posudkem. Neexistenci lékařského posudku není možné ničím nahradit (např. souhlasem zaměstnavatele s okamžitým zrušením pracovního poměru), a to ani takovým později vydaným lékařským posudkem.

Způsobilým podkladem pro platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) ZP je pouze takový lékařský posudek, který z hlediska svého obsahu výslovně stanoví, že zaměstnanec nemůže dále konat práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“.<sup>72</sup> Objektivizace vztahu práce, kterou dosud zaměstnanec vykonával, k jeho zdravotnímu stavu, svěřuje zákon odbornému posouzení. Lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance vykonávat dosavadní práci vydává zpravidla ošetřující lékař, popř. odborná komise zdravotnických zařízení. Jestliže byl posudek vydán v souladu s právními předpisy, nepodléhá toto správní rozhodnutí v řízení zahájeném na návrh zaměstnavatele přezkoumání soudem z hlediska svého obsahu, a soud z takového rozhodnutí vychází<sup>73</sup>. Soud tedy v konkrétním případě vychází z lékařského posudku, resp. je povinen z něho vycházet, a není tedy oprávněn závěry posudku jakkoli doplňovat.

Zákon sice přímo neurčuje, jaké náležitosti má posudek obsahovat, z povahy věci je ale zřejmé, že aby byl naplněn smysl a účel léčebně preventivní péče při posuzování způsobilosti k práci, musí být jeho obsah přizpůsoben tomu, jaké důsledky mají za daného právního stavu vzhledem k odbornému posouzení zdravotního stavu zaměstnance ve vztahu účastníků pracovního poměru nastat. Např. pokud podle

---

<sup>71</sup> Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 25.7.1974, sp. zn. 4 Cz 8/74

<sup>72</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.9.2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004

<sup>73</sup> Srov. § 135 OSŘ (1) Soud je vázán rozhodnutím příslušných orgánů o tom, že byl spáchán trestný čin, přešůpek nebo jiný správní delikt postižitelný podle zvláštních předpisů, a kdo je spáchal, jakož i rozhodnutím o osobním stavu; soud však není vázán rozhodnutím v blokovém řízení.

(2) Jinak otázky, o nichž přísluší rozhodnout jinému orgánu, může soud posoudit sám. Bylo-li však o takové otázce vydáno příslušným orgánem rozhodnutí, soud z něho vychází.

lékařského posudku není vhodné, aby zaměstnanec dále konal práci na dosavadním pracovišti, může tento posudek pouze založit povinnost zaměstnavatele podle ustanovení § 45 ZP převést zaměstnance na jeho žádost na jinou práci nebo pracoviště, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Z ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) ZP ale vyplývá, že zaměstnanec může platně okamžitě zrušit pracovní poměr pouze na základě lékařského posudku, který výslovně uvádí, že zaměstnanec nemůže konat dosavadní práci bez „vážného ohrožení svého zdraví“. V tomto případě tedy nestačí pouhý závěr o tom, že zaměstnanec je dlouhodobě či trvale zdravotně nezpůsobilý konat dosavadní práci či pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce, které bude odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance. K tomu, aby byl pracovní poměr platně okamžitě zrušen podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) ZP je navíc zapotřebí, aby lékařský posudek výslovně deklaroval nemožnost konat dosavadní práci „bez vážného ohrožení zdraví“.

Právo zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr z tohoto důvodu vzniká až uplynutím 15 dnů od předložení lékařského posudku, pokud ho zaměstnavatel nepřevéde na jinou, pro něho vhodnou práci. Ze skutečnosti, že zaměstnanec je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr až po uplynutí 15 dnů ode dne doručení a předložení uvedeného lékařského posudku, nelze dovozovat, že zaměstnanec je po tuto dobu povinen lékařským posudkem zakázanou práci vykonávat.<sup>74</sup> V tomto případě jde o jednostranné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance a vyjádření souhlasu zaměstnavatele není pro skončení pracovního poměru touto formou rozhodující. V případě, kdy by zaměstnanec zaměstnavateli nepředložil lékařský posudek, ale zaměstnavatel by přesto i bez splnění této podmínky s okamžitým zrušením pracovního poměru vyslovil souhlas, nedošlo by k platnému okamžitému zrušení pracovního poměru, ale jednalo by se pouze o nabídku na skončení pracovního poměru dohodou.

Jestliže zaměstnanec skončí dosavadní pracovněprávní vztah na základě okamžitého zrušení pracovního poměru z výše popsaného důvodu, náleží mu od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (tzn. odstupné).<sup>75</sup> Podle ustanovení § 51 odst. 1 ZP

---

<sup>74</sup> Andraščíková, M. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 131-132 s. ISBN 978-80-7263-921-2

<sup>75</sup> Srov. § 56 odst. 2 ZP

musí být výpovědní doba stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a musí činit nejméně dva měsíce. Toto ustanovení nebrání tomu, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na delší výpovědní době. „Nebude-li výpovědní doba smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem prodloužena, dostane tuto náhradu za 2 měsíce. Bude-li však výpovědní doba mezi smluvními stranami relevantním způsobem prodloužena, bude náhrada mzdy nebo platu příslušet za prodlouženou výpovědní dobu.“<sup>76</sup> Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

## **6.2 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU Z DŮVODU NEPOSKYTNUTÍ MZDY ZAMĚSTNAVATELEM**

Druhý důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance je stanoven v § 56 odst. 1 písm. b) ZP. Jedná se o skutečnost, kdy je zaměstnavatel v prodlení s úhradou zaměstnancovy pohledávky ve smyslu mzdy nebo platu, náhrady mzdy nebo platu nebo jakékoliv části mzdy nebo platu, a tuto pohledávku zaměstnavatel nevyplatil do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.<sup>77</sup> Mzda nebo plat jsou podle zákona splatné po celý následující kalendářní měsíc; teprve po uplynutí této splatnosti počíná běžet lhůta 15 dnů „a teprve jejich marným uplynutím je dána zaměstnanci možnost okamžitého zrušení pracovního poměru“<sup>78</sup> (výplatní termín nehraje žádnou roli). Zaměstnanec tedy může přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru teprve 16. den tohoto dalšího kalendářního měsíce. Tento důvod bude tedy naplněn v případě, že nastala splatnost mzdy nebo splatnost náhrady mzdy, a zároveň zaměstnavatel ani v dodatečné lhůtě 15 dnů po její splatnosti mzdu nebo její náhradu zaměstnanci nevyplatil.

Jak již bylo řečeno výše, zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnavatelem v případě, kdy zaměstnanci nebyla vyplacena mzda, plat nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakákoliv jejich (i nepatrná) část. „Zákon nerozlišuje mezi

---

<sup>76</sup> Kottbauer, A. *Pracovní právo v praxi : Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014, 233 s. ISBN 978-80-7502-038-3

<sup>77</sup> Srov. § 141 odst. 1 ZP

<sup>78</sup> Andraščíková, M. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 132 s. ISBN 978-80-7263-921-2



případnou zálohou na mzdu či plat a dobírkou mzdy či platu. Okamžité zrušení pracovního poměru lze tedy použít při prodlení zaměstnavatele ve výplatě kterékoliv finanční částky a v jakékoliv výši, která má charakter mzdy, platu nebo náhrady mzdy nebo platu.<sup>79</sup>

Tento důvod bude naplněn tedy i v případě, že sice zaměstnavatel uspokojil splatný nárok zaměstnance na mzdu nebo její náhradu, ale až po uplynutí patnáctidenní lhůty po její splatnosti. Účelem ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZP totiž není postihnout pouze ty případy, kdy zaměstnavatel mzdu zaměstnanci skutečně nevyplatil, kdy je odůvodněna obava zaměstnance o jeho existenci nebo kdy má zaměstnanec vůči zaměstnavateli splatný nárok na mzdu nebo její náhradu. Toto ustanovení má zaměstnanci zejména umožnit, aby mohl takový pracovní poměr, ve kterém zaměstnavatel významným způsobem porušil svou povinnost (tzn. povinnost vyplatit zaměstnanci mzdu za vykonanou práci), a tuto povinnost nesplnil ani v dodatečné patnáctidenní lhůtě po splatnosti mzdy nebo náhrady mzdy, ihned (tzn. bez nutnosti podat výpověď) skončit. Protože pokud zaměstnavatel poruší tuto svou povinnost, nelze na zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby v tomto pracovním poměru nadále setrval. Skutečnost, že zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci dlužnou splatnou mzdu nebo náhradu mzdy až po uplynutí dodatečné patnáctidenní lhůty, není z hlediska důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru významná. Pozdější plnění (tzn. plnění poskytnuté již po uplynutí dodatečné patnáctidenní lhůty) zaměstnavatele nemůže mít žádný vliv na to, že zaměstnanci již vznikl (a to dříve, než zaměstnavatel plnil) důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru a že se jej rozhodl ve lhůtě uvedené v ustanovení § 59 ZP uplatnit<sup>80</sup>.

To samé platí i v případě, kdy zaměstnavatel poskytl zaměstnanci pozdější plnění ještě dříve, než zaměstnanec přistoupil k samotnému okamžitému zrušení pracovního poměru, protože i v tomto případě byl po uplynutí dodatečné patnáctidenní lhůty založen důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Na tom nic nemění ani zásada, že platnost okamžitého zrušení pracovního poměru se posuzuje k okamžiku a podle okolností, které tu byly dány ke dni, kdy okamžité zrušení

---

<sup>79</sup> Tamtéž

<sup>80</sup> Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

pracovního poměru bylo doručeno (popř. se považuje za doručené) zaměstnavateli. Jelikož důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je dán právě pouhým uplynutím dodatečné patnáctidenní lhůty po splatnosti mzdy nebo její náhrady, nemůže být přihlíženo k tomu, zda v době, kdy zaměstnavateli bylo doručeno okamžité zrušení, zaměstnavatel skutečně zaměstnanci dlužil splatnou mzdu či nikoliv. Pozdější plnění po marném uplynutí patnáctidenní lhůty po splatnosti zaměstnancovy pohledávky ze strany zaměstnavatele by mohlo být zohledněno pouze tehdy, pokud by to zákon stanovil. Do dnešní doby však taková právní úprava nebyla přijata. K uvedenému dni proto soud zkoumá jen to, zda nastala splatnost mzdy nebo náhrady mzdy, kterou měl zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci, a zda již (k tomuto dni) uplynula dodatečná lhůta 15 dnů po její splatnosti.

Zjednodušeně řečeno – důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZP je dán, i kdyby zaměstnavatel ještě před doručením okamžitého zrušení uspokojil nárok zaměstnance na mzdu nebo náhradu mzdy, jestliže zaměstnanci vyplatil dlužnou mzdu nebo náhradu mzdy až po uplynutí 15 dnů po její splatnosti.<sup>81</sup>

V případě, že zaměstnanec zrušil se zaměstnavatelem okamžitě pracovní poměr proto, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti za více měsíců nebo jinak určených výplatních období, je důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru naplněn i tehdy, jestliže zaměstnavatel ve skutečnosti nevyplatil zaměstnanci do 15 dnů po uplynutí splatnosti mzdu nebo náhradu mzdy (jejich část) pouze za jeden z těchto více měsíců nebo jinak určených výplatních období.<sup>82</sup> Ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZP nespojuje právo zaměstnance zrušit pracovní poměr s tím, za kolik měsíců nebo jinak určených výplatních období zaměstnavatel skutečně zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy (popř. jejich část) po uplynutí dodatečné patnáctidenní lhůty nevyplatil, ale pouze se stavem, že v okamžiku doručení okamžitého zrušení pracovního poměru měl zaměstnanec vůči zaměstnavateli splatnou pohledávku, kterou zaměstnavatel neuspokojil ani do 15 dnů po uplynutí její splatnosti. Pro platnost okamžitého zrušení pracovního poměru je tedy rozhodující pouze to, zda zaměstnanec měl vůči zaměstnavateli v době, kdy mu bylo doručeno

---

<sup>81</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001

<sup>82</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.9.2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004

okamžité zrušení pracovního poměru, nárok na mzdu nebo její náhradu (popř. jejich část), tento nárok nebyl do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti uspokojen, a to alespoň za jedno z výplatních období, kterých se zaměstnanec ve svém právním jednání dovolával. V tomto případě se dozví zaměstnanec o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru pokaždé, kdy získá vědomost o tom, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy (jejich část) za jednotlivá výplatní období; v tomto případě je pro závěr, zda okamžité zrušení pracovního poměru bylo včasné, rozhodující, kdy získal vědomost (dověděl se), že mu zaměstnavatel za rozhodné výplatní období nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy (jejich část) do 15 dnů po uplynutí její splatnosti.<sup>83</sup> Neplatné by bylo pouze tehdy, kdyby je zaměstnanec učinil po uplynutí dvouměsíční lhůty počítané ode dne, kdy se dověděl o tom, že mu nebyla do 15 dnů po uplynutí splatnosti vyplacena mzda nebo její náhrada i ohledně ostatních měsíců, jimiž své okamžité zrušení pracovního poměru zdůvodnil.

Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZP je dán i tehdy, jestliže zaměstnavatel v rozporu se žádostí zaměstnance mu nepoukáže mzdu nebo její část na jeho účet u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva ani do 15 dnů po uplynutí pravidelného termínu výplaty mzdy nebo jiného písemně sjednaného termínu.<sup>84</sup> Zaměstnavatel je totiž na základě dohody se zaměstnancem povinen při výplatě mzdy nebo platu, popř. jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, a to po provedení případných srážek ze mzdy nebo platu, zaplatit částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se zaměstnancem písemně nedohodne na pozdějším termínu.<sup>85</sup> Jelikož zákon nestanoví, v jaké formě by měla být tato žádost zaměstnance o poukázání mzdy na jeho účet učiněna, může zaměstnanec požádat zaměstnavatele o postup podle § 143 odst. 1 ZP nejen písemně, ale i ústně. V případě, že zaměstnanec učinil takovou žádost, je zaměstnavatel povinen jí vyhovět, tzn. poukázat mzdu nebo její část určenou zaměstnancem v pravidelném termínu výplaty nebo jiném písemně sjednaném termínu na jeho účet u banky, pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva.

---

<sup>83</sup> Tamtéž

<sup>84</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004

<sup>85</sup> Srov. § 143 odst. 1 ZP

Tím splní svou povinnost zaplatit zaměstnanci mzdu za vykonanou práci podle § 38 odst. 1 písm. a) ZP. Na pracovišti a během pracovní doby je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci pouze tu část mzdy, o jejíž poukázání na svůj účet zaměstnanec nepožádal. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnance vyhovět a že mu nesmí mzdu nebo její část v rozporu se žádostí zaměstnance vyplatit jinak, je třeba dospět k závěru, že je dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZP.

I v tomto případě náleží zaměstnanci od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve stejné výši jako v případě, kdy pracovní poměr zaměstnanec okamžitě zrušil z důvodu uvedeného v ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) ZP.

### **6.3 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZÁKONNÝM ZÁSTUPCEM NEZLETILÉHO ZAMĚSTNANCE**

V souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku muselo být s účinností od 1.1.2014 do zákoníku práce přijato nové ustanovení § 56a a ustanovení § 77 odst. 5 a 6, která stanoví, za jakých podmínek může pracovní poměr (popř. dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti) okamžitě zrušit zákonný zástupce nezletilého zaměstnance. Jedná se o významný zásah do již jednou uzavřeného právního vztahu, kdy pracovní poměr (popř. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) může být zrušen účastníkem, který není jeho smluvní stranou.

Největší změnu přinesly do oblasti zaměstnávání nezletilých ustanovení § 34 a § 35. Podle ustanovení § 34 NOZ je závislá práce nezletilých, kteří nedosáhli věku 15 let, nebo kteří doposud neukončili povinnou školní docházku, zakázána, s výjimkou umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti.

Větší význam má ale ustanovení § 35 NOZ, který nejvíce zasáhl do pracovněprávní sféry nezletilých. Podle jeho prvního odstavce se může nezletilý, který dovršil 15 let a zároveň ukončil povinnou školní docházku, zavázat k výkonu závislé práce. Podle dřívější právní úpravy (tzn. zákoníku práce účinný do 31.12.2013) nesměl zaměstnavatel sjednat jako den nástupu do práce ten den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Podle tohoto ustanovení tedy nezletilý, který dosáhl věku 15 let, ale doposud neukončil povinnou školní docházku, nesměl

vykovávat práci, to ale nebránilo tomu, aby uzavřel pracovní smlouvu nebo dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr ještě před ukončením povinné školní docházky a nastoupil do zaměstnání nejdříve dnem jejího ukončení. Nynější úprava je přísnější. Podle ní musí být splněny obě podmínky (dosažení věku i ukončení povinné školní docházky) zároveň a nepřichází tak v úvahu, aby nezletilá osoba, která tyto podmínky kumulativně nesplňuje, uzavřela pracovní smlouvu.

Velice významné je ustanovení § 35 odst. 2 NOZ, podle kterého zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem (tj. zákoníkem práce). Na základě tohoto ustanovení bylo do zákoníku práce přijato již zmíněná ustanovení § 56a a § 77 odst. 5 a 6, podle kterého zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu jeho vzdělání, vývoje nebo zdraví. K platnosti tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance se vyžaduje přivolení soudu, přičemž toto přivolení soudu spolu se stejnopisem okamžitého zrušení pracovního poměru je povinen zákonný zástupce doručit nezletilému zaměstnanci. Zákoník práce tak zavádí nový způsob skončení pracovního poměru, a to jeho okamžitým zrušením.

Velký problém nastává v okamžiku, kdy nezletilý, který dosáhl věku 15 let a ukončil povinnou školní docházku, následující den uzavře pracovní smlouvu a tento den smluvní strany zároveň stanoví jako den nástupu do práce. Shledá-li zákonný zástupce nezletilého, že je nutné tento pracovní poměr v zájmu jeho vzdělání, vývoje nebo zdraví rozvázat, měl by podat k soudu návrh na přivolení k okamžitému zrušení pracovního poměru co nejdříve. Soud totiž musí nejenom rozhodnout do dosažení věku 16 let nezletilého, ale rozhodnutí musí také do této doby nabýt právní moci a zákonný zástupce musí stihnout pracovní poměr okamžitě zrušit v zákonem stanovené lhůtě. Je jen těžko představitelné, aby byl celý tento postup (např. z důvodu většího množství procesních úkonů a návrhů nejen ze strany účastníků řízení, ale i soudu) uskutečněn v nejlepším případě ve lhůtě jednoho roku, nehledě na možnost, že některý z účastníků podá proti rozsudku ve věci samé včasné a řádné odvolání, což bude mít za následek

další prodloužení celého řízení. „Nutno také podotknout, že rozsudek o přivolení k okamžitému zrušení pracovního poměru se bude vždy vztahovat na konkrétní pracovní poměr u určitého zaměstnavatele. I přes jeho okamžité zrušení však v podstatě nebude nezletilému a zaměstnavateli nic bránit tomu, aby kupříkladu uzavřeli novou pracovní smlouvu totožného znění, avšak s jiným dnem nástupu do zaměstnání.“<sup>86</sup>

Tato právní úprava zvyšuje rodičovskou odpovědnost, dokud dítě nenabude plné svéprávnosti. Proto byla v občanském zákoníku oproti právnímu stavu účinnému do 31. prosince 2013, právní úprava ve prospěch zákonného zástupce nezletilého zesílena.<sup>87</sup> Toto zesílení je také v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je ČR vázána.<sup>88</sup>

---

<sup>86</sup> Dostupné z <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/k-zamestnavani-nezletilych-osob-podle-noveho-obcanskeho-zakoniku>

<sup>87</sup> Kottbauer, A. *Pracovní právo v praxi : Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014, 235 s. ISBN 978-80-7502-038-3

<sup>88</sup> Např. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 138/1973 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání (č. 24/2008 Sb. m. s.) nebo Úmluva o právech dítěte, č. 104/1991 Sb

## **7 SOUBĚH JEDNÁNÍ SMĚŘUJÍCÍ KE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Pracovní poměr může být okamžitě zrušen i poté, co bylo učiněno (ať ze strany zaměstnavatele, nebo ze strany zaměstnance) jiné jednání, které směřovalo ke skončení pracovního poměru jiným způsobem.

### **7.1 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PO DORUČENÍ VÝPOVĚDI. ODMÍTNUTÍ JINÉ PRÁCE PO DORUČENÍ VÝPOVĚDI**

Není vyloučeno, aby došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru i po doručení výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) ZP, popř. v průběhu výpovědní doby.<sup>89</sup> Je možné totiž připustit, že i po doručení výpovědi a v průběhu výpovědní doby poruší zaměstnanec své pracovní povinnosti takovým způsobem, že toto porušení dosáhne intenzity zvláště hrubého porušení. V takovém případě není možné na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

### **7.2 VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNANCI PO OKAMŽITÉM ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Jestliže po okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dá zaměstnavatel zaměstnanci ještě výpověď, neznamená to bez dalšího, že by uznával neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru nebo že by svou výpovědí okamžité zrušení pracovního poměru odvolal. Okamžité zrušení pracovního poměru ostatně nelze platně odvolat.<sup>90</sup>

Zákoník práce nepřipouští, aby po zrušovacím projevu zaměstnavatele, který vede k okamžitému zrušení pracovního poměru, tento pracovní poměr nadále trval. Zaměstnavatel nemůže vzít své právní jednání zpět a nemůže ani učinit jiný, relevantní právní jednání vedoucí k zániku pracovního poměru.

### **7.3 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ**

Pracovní poměr je možné okamžitě zrušit i ve zkušební době. Samotná skutečnost,

---

<sup>89</sup> Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 20.10.1966, sp. zn. 6 Co 417/66

<sup>90</sup> Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 2.4.1996, sp. zn. 49 C 437/94

že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, neznamená, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 66 ZP; i ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 55 odst. 1 ZP.<sup>91</sup>

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranné právní jednání, které vede k rozvázání pracovního poměru, a musí být řádně odůvodněno. Právní účinky tohoto projevu nastávají dnem, kdy byl písemný projev vůle o okamžitém zrušení pracovního poměru druhému účastníku doručen; jakýkoliv jiný časový údaj nemůže tyto zákonné účinky měnit.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je samostatným druhem rozvázání pracovního poměru,<sup>92</sup> a stejně jako okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním jednáním. Na rozdíl od okamžitého zrušení pracovního poměru ale toto právní jednání nemusí být odůvodněno a právní účinky nastávají jeho doručením, není-li v něm uveden den pozdější.

Jedná se tedy o dva samostatné způsoby rozvázání pracovního poměru. Zákoník práce nejen že neurčuje jejich vzájemný vztah, ale ani nestanoví, že by rozvázání pracovního poměru ve zkušební době bylo možné provést jen podle ustanovení § 66 ZP.<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004

<sup>92</sup> Srov. § 48 odst. 1 písm. d) ZP

<sup>93</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004



## 8 ODVOLÁNÍ OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zákoník práce výslovně neřeší otázku možnosti odvolat okamžité zrušení pracovního poměru. Je tedy otázkou, zda je možné (stejně jako výpověď) odvolat okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo již druhému účastníku doručeno. S ohledem na skutečnost, že pracovní poměr končí dnem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru druhé straně (jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu nemá žádný právní význam), by neměla být tato možnost přípustná. Na rozdíl tedy od výpovědi, kterou může zaměstnavatel nebo zaměstnanec se souhlasem druhé strany odvolat (přičemž její odvolání i souhlas s jejím odvoláním musí být učiněno v písemné formě)<sup>94</sup> nelze již jednou podané okamžité zrušení pracovního poměru odvolat.

Dřívější judikatura ovšem vykládala věc tak, že zrušil-li zaměstnavatel pracovní poměr se zaměstnancem neplatně, mohl od tohoto svého projevu, tj. od svého neplatného právního jednání ustoupit, jestliže mu zaměstnanec oznámil, že trvá na tom, aby jej nadále zaměstnával, a soudy se těmito zásadami řídily.<sup>95</sup> Nejvyšší soud ale svým rozsudkem ze dne 29.10.1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96 označil tuto praxi za překonanou.

Dospěl totiž k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno druhému účastníku, nemůže být tím, kdo je učinil, dodatečně odvoláno (zrušeno). Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích podle ustanovení § 1903-1905 NOZ uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále.<sup>96</sup> Tedy stručně řečeno, „za neplatné lze považovat okamžité zrušení pracovního poměru jen tehdy, pokud soud žalobě na určení neplatnosti tohoto rozvázání

---

<sup>94</sup> Srov. § 50 odst. 5 ZP

<sup>95</sup> Zachariáš, J. *Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru*. Právník.1998, č.8, s.736

<sup>96</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.10.1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96

pracovního poměru vyhověl".<sup>97</sup>

Ani tento rozsudek ale odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru zcela nevyloučil. Sice ho připouští, ale v mnohem menší míře, než v jaké to dovolovala judikatura dřívější. Podle něj totiž okamžité zrušení pracovního poměru může účastník bez dalšího odvolat (zrušit), i když bylo odevzdáno k doručení, jestliže tak učiní dříve, než listina o okamžitém zrušení pracovního poměru byla druhému účastníku doručena.<sup>98</sup> Zaslal-li tedy zaměstnavatel zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, může dosáhnout dřívějšího doručení zrušovacího projevu vůle např. tím, že jej zaměstnanci předá osobně přímo na pracovišti.

---

<sup>97</sup> Zachariáš, J. *Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru*. Právník.1998, č.8, s.736

<sup>98</sup> Tamtéž

## 9 NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

K tomu, aby právní jednání vedoucí k rozvázání pracovního poměru bylo platné, musí splňovat řadu zákonem stanovených náležitostí. V okamžiku, kdy právní jednání splňuje všechny zákonem stanovené předpoklady, stává se perfektním. Naopak, není-li splněna některá z požadovaných náležitostí, právní jednání trpí vadou.

Neplatné rozvázání pracovního poměru znamená, že sice k právnímu jednání došlo, tedy právní jednání vzniklo (výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době byly vůči druhé straně učiněny, popř. byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru), ale nespĺňuje zákonné požadavky, a tím tedy nemá stranami pracovněprávních vztahů zamýšlené právní účinky.

Neplatné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, výpovědí, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může být určeno až na základě pravomocného soudního rozhodnutí; neplatnost může u soudu uplatnit jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, a to nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto způsobem skončit.<sup>99</sup> V opačném případě (po uplynutí této dvouměsíční prekluzivní lhůty, která „počíná běžet ode dne následujícího po dni, kdy pracovní poměr tímto neplatným rozvázáním skončil“<sup>100</sup>, popř. neuplatněním žaloby u soudu) „nemůže být toto právní jednání prohlášeno za neplatné, i kdyby bylo mimo veškerou pochybnost, že trpí vadou způsobující neplatnost.“<sup>101</sup>

Je nutné pamatovat na to, že „vznes-li některá smluvní strana proti právnímu jednání, jímž druhá smluvní strana neplatně rozvázala pracovní poměr námitky, a tyto námitky adresuje druhé smluvní straně, nenahrazuje se tím podání žaloby o určení neplatnosti právního jednání.“<sup>102</sup>

Ustanovení § 72 ZP se neuplatní, je-li právní jednání zdánlivé. V tomto případě „smluvní strana pracovního poměru, vůči níž takové jednání směřuje, se nemusí

---

<sup>99</sup> Srov. § 72 ZP

<sup>100</sup> Hůrka, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, 233 s. ISBN 978-80-7263-857-4

<sup>101</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, 199 s. ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>102</sup> Kottbauer, A. *Pracovní právo v praxi : Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, 284 s. ISBN 978-80-7502-038-3

domáhat neplatnosti u soudu. Takové právní jednání neexistuje a právní poměry stran pracovního poměru nejsou nikterak pozměněny. Zaměstnavatel je nadále povinen přidělovat zaměstnanci práci a ten je povinen ji konat.<sup>103</sup>

## **9.1 NEPLATNÉ OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM**

Zruší-li okamžitě zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně pracovní poměr, má zaměstnanec dvě možnosti, jak postupovat. Bude-li trvat na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával, je povinen mu tuto skutečnost písemně oznámit bez zbytečného odkladu, a uplatnit neplatnost takového skončení pracovního poměru ve výše uvedené prekluzivní dvouměsíční lhůtě u soudu. Pokud soud žalobě vyhoví a určí, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, pracovní poměr trvá nadále a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy. Nicméně Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí uznal, že „rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením musí vzít na zřetel, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval“.<sup>104</sup>

Náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, a to až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. „V odstavci 2<sup>105</sup> je s účinností od 1. ledna 2012 opětovně zavedeno tzv. moderační právo.“<sup>106</sup> To znamená, že soud může na základě vlastního uvážení na návrh zaměstnavatele tuto náhradu mzdy nebo platu přiměřeně snížit, pokud celková doba, za kterou přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, přesahuje šest měsíců; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím zaměstnán jinde, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Jako zajímavost uvádím stanovisko Nejvyššího soudu sp. zn. Cpjn 4/2004, na základě kterého Nejvyšší soud rozhodl, že nárok na náhradu mzdy (platu) podle

---

<sup>103</sup> Hůrka,P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, 233 s. ISBN 978-80-7263-857-4

<sup>104</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000

<sup>105</sup> Má se na mysli ustanovení § 69 odst. 2 ZP

<sup>106</sup> Hůrka,P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, 231 s. ISBN 978-80-7263-857-4

ustanovení § 69 odst. 1 ZP nenáleží zaměstnanci, kterému byl po neplatném rozvázání pracovního poměru na jeho žádost přiznán starobní důchod.<sup>107</sup>

Oznámí-li zaměstnanec poté, co s ním zaměstnavatel okamžitě zrušil neplatně pracovní poměr, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a projeví-li zaměstnavatel vůli práci tomuto zaměstnanci přidělovat, je zaměstnanec povinen nadále konat svou práci podle pracovní smlouvy, a to až do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak nebo do rozhodnutí soudu o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru; neomluvené zameškání práce v této době představuje porušení pracovní povinnosti.<sup>108</sup>

Druhou možností zaměstnance je vůbec zaměstnavateli neoznámít, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával, popř. následně oznámít, že oproti svému původnímu stanovisku na dalším zaměstnávání již netrvá<sup>109</sup>. Poté platí, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit, nedohodne-li se zaměstnavatelem písemně na jiném dnu skončení. V tomto případě má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

## **9.2 NEPLATNÉ OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM**

K neplatnému okamžitému zrušení pracovního poměru může dojít i ze strany zaměstnance, a také zaměstnavatel má v tomto případě dvě možnosti. Jestliže se zaměstnavatel domnívá, že pracovní poměr byl zrušen neplatně, musí bez zbytečného odkladu zaměstnanci písemně oznámít, že trvá na tom, aby i nadále konal svou práci; v takovém případě pracovní poměr trvá nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě, má zaměstnavatel právo nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním, neplatnost uplatnit u soudu.

Pokud soud určí, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné a zaměstnanec odmítne dále pro zaměstnavatele konat svou práci, má zaměstnavatel právo po zaměstnanci požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, a to ode dne, kdy

<sup>107</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9.6.2004, sp. zn. Cpjn 4/2004

<sup>108</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.3.2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003

<sup>109</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.6.2009, sp. zn. 21 Cdo 1567/2008

mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.

Zrušil-li zaměstnanec okamžitě pracovní poměr neplatně, ale zaměstnavatel přesto zaměstnanci neoznámí, že trvá na tom, aby nadále konal svou práci, platí, nedohodnou-li se zaměstnavatel se zaměstnancem písemně na jiném dnu skončení, že pracovní poměr skončil dohodou, a to dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. V tomto případě ale nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

## ZÁVĚR

Cílem mé diplomové práce bylo jednak obecně rozebrat vybrané aktuální a možné způsoby skončení pracovního poměru, ale zejména zaměřit se na výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru, a to jeho okamžité zrušení. Jelikož se tomuto způsobu skončení pracovního poměru rozsáhle věnuje nejen naučná literatura, ale zejména také judikatura soudů, rozhodla jsem se alespoň menší část z nich do své práce zahrnout. Dále jsem se zaměřila na změny a nové instituty, které se do pracovního práva promítly na základě rozsáhlé rekodifikace celého soukromého práva.

Pracovní poměr je možné skončit několika způsoby, a to dohodou o rozvázání pracovního poměru, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru a zrušením pracovního poměru ve zkušební době (právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru), smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele a uplynutím doby (právní události mající za následek skončení pracovního poměru) a rozhodnutím příslušného orgánu. Téma okamžitého zrušení pracovního poměru jsem si vybrala z důvodu, že se podle mého názoru jedná o aktuální problematiku, což dokazuje právě bohatá judikatura, zejména co se týče okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pro porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem zaměstnancem, a také ohledně jeho (ne)platnosti.

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranné právní jednání, které směřuje ke skončení pracovního poměru. Tento způsob skončení pracovního poměru může využít jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, ale pouze za splnění přísných zákonem stanovených podmínek.

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být učiněno v písemné formě a musí být řádně doručeno druhé straně pracovněprávního vztahu. Pracovní poměr je možno okamžitě zrušit pouze v zákonem stanovených lhůtách, po předchozím projednání s odborovou organizací (působí-li nějaká u zaměstnavatele) a pouze po naplnění taxativně vymezených důvodů.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve dvou případech; pokud zaměstnanec spáchal úmyslný trestný čin, za který byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden

rok nebo v případě, že zaměstnanec spáchal úmyslný trestný čin při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím, za který byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců. Z ustanovení zákoníku práce tedy vyplývá, že zaměstnanec musel být za tento čin již pravomocně odsouzen, pro okamžité zrušení pracovního poměru tedy nestačí „pouhé“ vzetí do vazby nebo podmíněné odsouzení. Dále se musí jednat o úmyslný trestný čin. A další omezení pro zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr je v minimální délce uloženého trestu odnětí svobody. Je otázkou, zda toto ustanovení neslouží k ochraně zaměstnance až přespříliš. Mělo by záležet na uvážení každého zaměstnavatele, zda chce i do budoucna zaměstnávat zaměstnance, který spáchal trestný čin, byť z nedbalosti, nebo který byl odsouzen pro spáchaný trestný čin, ale na dobu kratší, než jakou stanoví zákonná úprava.

Druhým důvodem (a v praxi častějším), pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit se zaměstnancem pracovní poměr, je porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem. Definicí porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem zákoník práce ani jiný pracovněprávní předpis neobsahuje, a proto je vždy na rozhodnutí soudu, v jakých případech uzná, že pracovní povinnosti byly porušeny v takové intenzitě, aby to odůvodňovalo rozhodnutí zaměstnavatele okamžitě zrušit se zaměstnancem pracovní poměr. Je tedy nutné posuzovat konkrétní porušení pracovní povinnosti, dobu tohoto porušení a celkovou situaci s ohledem k osobě zaměstnance.

Zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, a zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Je pochopitelné, že s ohledem na jejich životní situaci potřebují být tyto osoby chráněny ještě ve větší míře než ostatní zaměstnanci. Nejsm si ale úplně jistá, zda je nutné a hlavně spravedlivé na zaměstnavateli požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnankyni, která (již těhotná) poruší pracovní povinnosti v takové míře a takovým způsobem, že by toto porušení mohl příslušný soud posoudit jako porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem.

Možná by tedy bylo vhodnější upravit důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru pouze demonstrativním výčtem. Na druhou stranu je nutno položit si otázku, zda by právě přeměna taxativně vymezených důvodů na demonstrativní výčet



nezpůsobila nárůst soudních sporů o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

Stejně jako zaměstnavatel, i zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, ale taktéž pouze ve dvou případech. Za prvé pokud podle lékařského posudku nemůže nadále vykonávat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví, a zaměstnavatel mu zároveň neumožnil výkon jiné pro něho vhodné práce (do 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku), a za druhé jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu (popř. jakoukoliv jejich část) do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Ale i v tomto případě je nutno si položit zásadní otázku, zda jsou tímto taxativním výčtem pokryty všechny situace, za kterých není možné na zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby pro zaměstnavatele nadále vykonával práci. Představila jsem si např. situaci, kdy by zaměstnanec byl šikanován zaměstnavatelem, popř. vedoucím pracovníkem, a to takovým způsobem, že by další vykonávání práce do uplynutí výpovědní doby bylo pro zaměstnance prostě nemyslitelné. Asi i v tomto případě by byl patrný nárůst soudních sporů, ale časem by se snad judikatura ustálila a stanovila, jaké jednání je možné považovat za šikanu a které nikoliv.

V souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku, konkrétně s jeho ustanovením § 35 odst. 2, byl do zákoníku práce zaveden nový institut skončení pracovního poměru uvedený v ustanovení § 56a ZP, resp. skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uvedený v ustanovení § 77 odst. 5 a 6 ZP, a to okamžité zrušení pracovního poměru (dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Jedná se o významný zásah do již jednou uzavřeného právního vztahu, kdy účastník, který není jeho smluvní stranou, může při splnění zákonem stanovených podmínek zrušit pracovní poměr (popř. dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr), a to i proti vůli zaměstnance a zaměstnavatele.

Navíc není vůbec zřejmé, zda se jedná o řízení sporné či nesporné, a pokud je nesporné, podle kterého ze zvláštních řízení upravených v zákoně č. 292/2013 Sb. o zvláštních řízeních soudních (dále jen „z.ř.s.“) se má postupovat, protože toto řízení není v tomto zákoně výslovně upraveno. Je možné se domnívat, že by v tomto případě soud postupoval podle obecných ustanovení a podle ustanovení § 466 a násl. z.ř.s. Toto ustanovení sice ve svém výčtu výslovně neuvádí tento typ řízení, jedná se ale o

ustanovení demonstrativní a zařazení tohoto pracovněprávního institutu pod péči soudu o nezletilé by tedy ničemu bránit nemělo. Nicméně vzhledem k tomu, že se jedná především o ochranu porušovaných či ohrožených práv, se mnoho odborníků na procesní právo domnívá, že se jedná spíše o řízení sporné.

Je nutné dodat, že Ministerstvo spravedlnosti ČR již připravuje novelu nového občanského zákoníku, podle které by se mělo změnit ustanovení § 35.<sup>110</sup> Nynější znění ustanovení § 35 NOZ totiž považuje řada odborníků za nepraktické, protože snižuje právní jistotu zaměstnavatelů, čímž oslabuje jejich motivaci k zaměstnávání nezletilých mladších 16 let. Navrhuje se proto výslovné zakotvení pravidla, které bylo do 31.12.2013 zakotveno v ustanovení § 6 ZP, a podle kterého nebude možné jako den nástupu do práce sjednat den, který by předcházel ukončení povinné školní docházky. Na základě tohoto pravidla bude dostatečně chráněn veřejnoprávní zájem na jejím dokončení. Navíc vzhledem k vypuštění možnosti zákonného zástupce rozvázat pracovní poměr nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, se ustanovení § 56a a § 77 odst. 5 a 6 ZP stávají nadbytečnými, a navrhuje se proto jejich úplné vypuštění.

Na závěr je nutno ještě zmínit problematiku neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. V pracovněprávních vztazích může dojít k neplatnému okamžitému zrušení pracovního poměru jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance. V obou případech platí, že pokud druhá strana má za to, že pracovní poměr byl okamžitě zrušen neplatně, a jestliže bez zbytečného odkladu písemně druhé straně oznámí, že trvá na tom, aby jej nadále zaměstnávala (v případě neplatného okamžitého zrušení zaměstnavatelem) nebo aby pro něj nadále vykonávala dosavadní práci (v případě neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem), pracovní poměr trvá nadále. Nevyhoví-li druhá strana výzvě, má oprávněná strana právo uplatnit neplatnost takového okamžitého zrušení pracovního poměru u soudu. V případě, že soud zaměstnancově žalobě vyhoví, náleží zaměstnanci náhrada mzdy; vyhoví-li žalobě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo požadovat od zaměstnance náhradu škody z toho vzniklou.

---

<sup>110</sup> (1) Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu.

(2) Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.

Dostupné z [http://www.pravniprostor.cz/obrazky/pdf/Navrh\\_zmen\\_NOZ.pdf](http://www.pravniprostor.cz/obrazky/pdf/Navrh_zmen_NOZ.pdf)

I když okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečným způsobem rozvázání pracovního poměru, i přesto, nebo spíše právě proto je nutná jeho úprava v zákoníku práce. Doufám, že touto prací jsem objasnila problematiku a otázky týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru a že byl splněn cíl, který jsem na začátku diplomové práce stanovila.

## **SEZNAM ZKRATEK**

ZP, ZPr – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

NOZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

z.ř.s. – zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSN – Organizace spojených národů

EU – Evropská unie

ČR – Česká republika

ČSR – Československá republika

SSR – Sovětská socialistická republika

RZP – rychlá záchranná pomoc

odst. – odstavec

písm. – písmeno

č. – číslo

s. – strana

Sb. – Sbírka

a násl. – a následující

sp. zn. – spisová značka

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

### Knižní publikace:

- Andraščíková, M. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015. 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0
- Bělina, M. a kol. Zákoník práce: komentář. 2. doplněné vydání. Praha : C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-317
- Bezouška, P., Ivanco, G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praktická právnická příručka. Praha: Linde, 2010. ISBN 978-80-7201-795-9
- Erény, T. a kolektiv. Základy pracovního práva. 2. aktualizované vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2012. ISBN 978-80-7418-147-4
- Galvas, M. Pracovní právo. 3., aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1
- Hůrka, P. et al. Pracovní právo. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1
- HŮRKA, P. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4
- Janečková, E. Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-518-4
- Jouza, L. Vzory smluv, dohod, žalob a písemností podle zákoníku práce s komentářem. 5. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2007. ISBN 978-80-7273-146-6.
- Kindlová, Z. 433 otázek a odpovědí k Zákoníku práce. Praha: Orac, 2003. ISBN 80-86199-45-2
- Kottnauer, A. Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-038-3
- Machač, M. et al. Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance. 1. vydání. Brno: Biz Books, 2014. ISBN 978-80-265-0266-1

- Neščáková, L. Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4038-6
- Pavlátová, J. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4
- Schmied, Z., Jakubka, J. Zákoník práce 2013 s výkladem. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4628-9
- Schmied, Z., Trylč, L. Zákoník práce 2015. 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-917-5.
- Štefko, M., Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7
- Zachariáš, J. Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. Právník.1998, č.8, s.736

### **Právní předpisy:**

- zákon č. 262/2006 Sb, zákoník práce
- zákon č. 365/2011 Sb., tzv. koncepční novela
- zákon č. 89/2012 Sb, občanský zákoník
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 138/1973 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání (č. 24/2008 Sb. m. s.)
- Úmluva o právech dítěte, č. 104/1991 Sb.

## Judikáty:

- rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 20.10.1966, sp. zn. 6 Co 417/66
- rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19.3.1971, sp. zn. 3 Cz 4/71
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.11.1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.1.2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.1.2002, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.12.1996, sp. zn. 2 Cdon 833/96
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.3.2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.1.2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99
- rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 29.5.1995, sp. zn. 15 Co 233/95
- rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 28.8.1975, sp. zn. 31 C 246/75
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.12.2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.10.2006, sp. zn. 21 Cdo 182/2006
- rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 26.10.1966, sp. zn. 8 Co 785/66
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.4.1997, sp. zn. 2 Cdon 725/96
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.3.1998, sp. zn. 2 Cdon 600/97
- rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 25.8.1978, sp. zn. 5 Cz 38/78
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.1.2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.11.2003, sp. zn. 21 Cdo 1153/2003
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004
- rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 2.4.1996, sp. zn. 49 C 437/94
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.10.1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96
- rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 25.7.1974, sp. zn. 4 Cz 8/74
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.9.2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001

- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.9.2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000
- stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9.6.2004, sp. zn. Cpjn 4/2004
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.3.2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.6.2009, sp. zn. 21 Cdo 1567/2008
- usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 21.4.2004, sp. zn. IV. ÚS 367/03

### **Internetové články:**

- <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/dopady-noz-na-pracovnepravni-vztahy>
- <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/k-zamestnavani-nezletilych-osob-podle-noveho-obcanskeho-zakoniku>
- <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2014/files/002.html>
- <http://www.kuceralegal.cz/blog/2014/05/29/nova-uprava-nespornych-soudnich-rizeni/>
- <http://obcanskyzakonik.justice.cz/infocentrum/aktuality/ministerstvo-spravedlnosti-uverejnuje-pracovni-verzi-navrhu-zmen-obcanskeho-zakoniku/>
- <http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/tiskovezpravy/Jak-ukoncit-pracovni-pomer-v-roce-2015-350184>



## RESUMÉ

### Způsoby skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je právní institut, kterým dochází ke skončení základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – ke skončení pracovního poměru.

Pracovní poměr je možné rozvázat několika způsoby, které jsou uvedeny v zákoníku práce. Proto jsem se rozhodla, že ve své práci nejprve popíši některé způsoby, a poté se budu věnovat jen jednomu z nich, a to okamžitému zrušení pracovního poměru.

Okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečným způsobem, jak skončit pracovní poměr. Jedná se o jednostranné právní jednání, kterým může být pracovní poměr skončen zcela výjimečně. Tento institut může využít jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, ale protože se jedná o významný zásah do pracovněprávního vztahu, může jím být pracovní poměr skončen pouze za splnění přísných zákonem stanovených podmínek.

Práce je rozdělena do devíti kapitol, v každé z této kapitol se věnuji rozdílným aspektům. V první kapitole jsem se snažila vymezit pojem, funkci a postavení pracovního práva, jakož i popsat vztah zákoníku práce a nového občanského zákoníku. Druhá kapitola popisuje, co je pracovní poměr a zejména jak je možné jej skončit a třetí kapitola se věnuje jednotlivým způsobům skončení pracovního poměru. Čtvrtá kapitola popisuje okamžité zrušení pracovního poměru obecně, jako např. jeho účinky, náležitosti listiny, doručování atd. Pátá kapitola již obsahuje důvody, na základě kterých může pracovní poměr okamžitě zrušit zaměstnavatel, a kapitola šest naopak důvody, kdy pracovní poměr může okamžitě zrušit zaměstnanec. Kapitola sedm zodpovídá otázku, zda je možný souběh více jednání, která by směřovala ke skončení pracovního poměru. V kapitole osm jsem se věnovala možnosti odvolat již jednou projevenou vůli okamžitě zrušit pracovní poměr. Poslední devátá kapitola se věnuje neplatnému rozvázání pracovního poměru a možné ochraně proti tomuto jednání.

## **ABSTRACT**

### **Modes of termination of employment**

Termination of employment is a legal concept, which leads to the termination of basic employment relationship between employer and employee - for termination of employment.

Employment could be terminated in several ways, which are listed in the Labour Code. Therefore I decided to describe general the various ways, and then I will deal with just one of them – the immediate termination of employment.

The immediate termination of employment is exceptional way how to terminate the employment. It regards to one-sided legal act by which the employment can be terminated quite exceptionally. This instrument can be used by employer and by employee as well. But because it regards to significant interference with working contract, the employment can be ended only by realizable strict conditions which are determined by law.

My paper work is divided into nine chapters, in every of these chapters I am dedicating to different aspects. In first chapter I have tried to define the conception, function and position of working law, as well as to describe the relationship between the labour code and new code of civil law.

The second chapter describes what is working contract and especially how it is possible to end it and the third chapter is devoted to various ways of termination of employment. The forth talks about the immediate termination of employment in general, for example its consequences, requirements of documents, correspondence etc. The fifth chapter already contains reasons by which the employer can terminate the contract immediately, and chapter six on the other hand reasons when the contract can be terminated by employee.

Chapter seven answers the question if there is a possible confluence of more negotiations which would face contract ending. In chapter eight I was dealing with possibility to call off once demonstrated will to terminate the employment immediately.

The last ninth chapter is devoted to the invalid termination of employment, and possible protection against this kind of behavior.

### **Klíčová slova**

zaměstnanec – employee

zaměstnavatel – employer

okamžité zrušení pracovního poměru – the immediate termination of employment