

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Monika Hromčíková

## **Skončení pracovního poměru v ČR**

**Diplomová práce**

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 8. 2. 2017

## PROHLÁŠENÍ

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 8. 2. 2017

---

Monika Hromčíková

## PODĚKOVÁNÍ

Děkuji paní doc. JUDr. Věře Štangové, CSc., vedoucí mé diplomové práce, za cenné připomínky a poskytnutou pomoc při vedení této práce.

Mé poděkování také patří mé rodině a partnerovi za nekončící podporu a péči během celého studia.

# Obsah

<b>1. Úvod .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Historický vývoj pracovního práva .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Mezinárodní smlouvy a evropská úprava pracovního práva .....</b>	<b>10</b>
3.1. <i>Mezinárodní organizace a jejich dokumenty.....</i>	<i>10</i>
3.1.1. Organizace spojených národů .....	11
3.1.2. Mezinárodní organizace práce .....	13
3.1.3. Rada Evropy .....	14
3.2. <i>Právní úprava skončení pracovního poměru v rámci EU .....</i>	<i>15</i>
<b>4. Institut pracovního poměru v ČR.....</b>	<b>19</b>
4.1. <i>Základní vymezení pojmu pracovní poměr .....</i>	<i>19</i>
4.2. <i>Subjekty pracovního poměru .....</i>	<i>20</i>
4.3. <i>Předmět pracovního poměru .....</i>	<i>23</i>
4.4. <i>Obsah pracovního poměru .....</i>	<i>24</i>
4.5. <i>Vznik pracovního poměru.....</i>	<i>24</i>
4.6. <i>Změna pracovního poměru.....</i>	<i>26</i>
<b>5. Právní úprava skončení pracovního poměru v ČR.....</b>	<b>28</b>
5.1. <i>Právní jednání účastníků směřující ke skončení pracovního poměru .....</i>	<i>28</i>
5.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	29
5.1.2. Výpověď .....	31
5.1.2.1. Výpověď daná zaměstnancem .....	34
5.1.2.2. Výpověď daná zaměstnavatelem .....	34
5.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru .....	46
5.1.3.1. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance .....	47
5.1.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele .....	49
5.1.3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance ...	50
5.1.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době .....	52
5.1.5. Hromadné propouštění .....	54
5.1.6. Účast zástupců zaměstnanců při rozvazování pracovního poměru zaměstnavatelem .....	56
5.2. <i>Skončení pracovního poměru na základě právní události .....</i>	<i>57</i>
5.2.1. Smrt zaměstnance .....	58
5.2.2. Smrt zaměstnavatele .....	58
5.2.3. Uplynutí doby .....	59
5.2.4. Dosažení věkové hranice .....	60
5.3. <i>Skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech .....</i>	<i>60</i>
5.3.1. Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu .....	61
5.3.2. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním .....	62
5.4. <i>Neplatné a zdánlivé rozvázání pracovního poměru.....</i>	<i>64</i>
5.4.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem .....	66

5.4.2.	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem .....	67
5.5.	<i>Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru</i> .....	68
5.5.1.	Odstupné .....	69
5.5.2.	Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek .....	72
5.5.3.	Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání .....	73
<b>6.</b>	<b>Závěr</b> .....	<b>74</b>
	<b>Seznam zkratk:</b> .....	<b>77</b>
	<b>Seznam použité literatury:</b> .....	<b>78</b>
	<b>Seznam použitých právních předpisů:</b> .....	<b>80</b>
	<b>Seznam citovaných judikátů:</b> .....	<b>81</b>
	<b>Souhrn</b> .....	<b>83</b>
	<b>Resumé</b> .....	<b>85</b>

# 1. Úvod

K volbě tématu mé diplomové práce „Skončení pracovního poměru v ČR“ mě přivedla skutečnost, že se dotýká rozsáhlé skupiny lidí. Většina lidí se během svého života buď zaměstnat nechá, nebo naopak jiné lidi zaměstnává. Dřívější trend jednoho zaměstnání na celý život nahradila mobilita zaměstnanců podle aktuální situace na trhu práce a s tím souvisí využívání jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru. Protože se v případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jedná o zásadní zásah do ekonomické sféry zaměstnance, má zákonodárce zájem na tom, aby v právní úpravě vyvážil ochranu zaměstnance a flexibilitu pracovního poměru. Zhodnocení toho, zda a v jaké míře se to povedlo, je jedním z cílů této práce. Stejně tak je mým cílem podat ucelený výklad a zhodnotit problematiku právní úpravy skončení pracovního poměru zejména se zaměřením na jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru.

Svou práci jsem systematicky rozdělila na úvod, 4 kapitoly a závěr.

Začátek práce tvoří kapitola o historickém vývoji oboru pracovního práva. Pro ucelený přehled je potřebné znát souvislosti a vědět, jak se pracovní právo měnilo v průběhu času, než získalo svou současnou podobu. Nestačí věnovat se pouze aktuální situaci či poslední změně, proto tato práce pojednává o vývoji pracovního práva již od institutů existujících v římském právu až po vydání zákoníku práce v roce 2006 (zákon č. 262/2006 Sb., dále jen zákoník práce či ZP) včetně jeho pozdějších novelizací.

Vzhledem k tomu, že Česká republika je v dnešní době členem mnoha mezinárodních organizací (v některých dokonce bylo Československo zakládajícím státem) a jednou z povinností našeho státu je dodržování závazků plynoucích z mezinárodního práva<sup>1</sup>, věnuji se v této práci také mezinárodním organizacím, které hrají významnou roli v oblasti pracovního práva - mezi ně patří Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce, Rada Evropy a v neposlední řadě také Evropská unie. Zabývám se jimi z pohledu základních znaků, jejich cílů, struktury a stejně tak z pohledu jejich přínosu ve formě mezinárodních úmluv.

V další kapitole se zaměřím na institut pracovního poměru, který je stěžejní pro celou práci. Budu se snažit o samotné vymezení pojmu pracovní poměr včetně jeho základních znaků (subjekty, předmět a obsah pracovního poměru). Stejně tak rozeberu

---

<sup>1</sup> Srov. čl. 1 odst. 2 Ústavy České republiky.

jednotlivé aspekty vzniku a změny pracovního poměru jakožto úvod k následující kapitole.

V kapitole o skončení pracovního poměru podám detailní přehled o způsobech skončení pracovního poměru podle aktuální právní úpravy, jimiž jsou dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, smrt zaměstnance či zaměstnavatele – fyzické osoby, uplynutí sjednané doby nebo uplynutí doby, na kterou bylo vydáno potřebné povolení pro cizince a pro fyzické osoby bez státní příslušnosti. Pro tuto skupinu existují i další způsoby skončení pracovního poměru, a to právní mocí rozsudku ukládajícího trest vyhoštění z území České republiky nebo uplynutím dne, kterým má skončit pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu.<sup>2</sup> Se skončením pracovního poměru úzce souvisí problematika neplatnosti rozvázání pracovního poměru a nelze ji z výkladu vynechat. Stejně je tomu i u povinností zaměstnavatele vznikajících pouze při skončení pracovního poměru, typicky je takovou povinností odstupné či vydání potvrzení o zaměstnání.

Cílem této práce je rozbor právní úpravy skončení pracovního poměru a zhodnocení skončení pracovního poměru z hlediska tzv. flexicurity.

Při psaní této práce vycházím z právního stavu platného k 31. lednu 2017.

---

<sup>2</sup> Srov. §48 zákoníku práce.

## 2. Historický vývoj pracovního práva

Vývoj právního systému jako celku, rozvoj společenských vztahů a také rozvoj pracovních vztahů jsou faktory, které umožnily vznik pracovního zákonodárství. S první regulací výkonu práce se můžeme setkat již ve starověkém Římě, tedy v období, kdy soukromé právo dosáhlo takového rozmachu, že se stalo inspirací i pro moderní soukromé právo – jako příklad lze uvést „nový“ občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb., dále jen občanský zákoník nebo OZ). Římské právo upravovalo výkon práce např. institutem *locatio conductio operarum* - námezdní smlouvou, jejímž předmětem bylo právě užívání cizí pracovní síly. V kontraktu byla dojednána jak doba, po kterou byla pracovní síla využívána, tak mzda náležející pracovníkovi.<sup>3</sup>

Na svou dobu pokročilou právní úpravu však nalézáme i v odvětví horního práva ve středověku, a to zejména v oblasti bezpečnosti práce. Nejvýznamnějším dokumentem této doby je horní zákoník krále Václava II. - *Ius regale montanorum* - z počátku 14. století. Zákoník byl pravděpodobně sepsán italským právníkem Gozziem z Orvieta.<sup>4</sup> Obsahoval již zmíněnou úpravu bezpečnosti práce, ale také mzdové předpisy, předpisy o délce pracovní doby a zákaz sdružování.

Pojem pracovní smlouva tehdy ještě neexistoval, blížily se mu ale čelední, tovaryšské a učednické smlouvy, které byly uzavírány ve větších městech. Čelední smlouvy byly uzavírány mezi vrchností a čeledí zpravidla na jeden rok, zvykem bylo, aby začínaly a končily na sv. Martina - tedy 11.11.<sup>5</sup> Smlouva se uzavírala tzv. závdavkem, který pán čeledi dal. Od dnešního pracovního poměru na dobu určitou se odlišovaly už jen tím, že odměna nebyla vyplácena v průběhu doby, ale až po skončení období. Před koncem období dostávala čeleď pouze stravu a ubytování. V 16. století přistoupily zemské sněmy k přísnější regulaci uzavírání čeledních smluv a vyhlásily tzv. čelední řády. Ty zavedly tzv. fedrovní listy (písemný souhlas vrchnosti), kterými se osoba ucházející se o práci musela prokázat. Naproti tomu tovaryšské a učednické smlouvy byly upravovány v cechovních řádech a spravovány jednotlivými cechy. Cechovní řády stanovovaly podmínky výkonu jednotlivých řemesel, a to jak pravidla pro celou řemeslnou živnost, tak pro jednotlivé řemeslníky a učedníky.

<sup>3</sup> KINCL, J.; URFUS, V.; SKŘEJPEK, M.. *Římské právo*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 1995, str. 254.

<sup>4</sup> SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, str. 29.

<sup>5</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, str. 19.



Období od poloviny 17. století se neslo ve znamení robotních patentů upravujících vztahy na panstvích. Jednotlivé patenty<sup>6</sup> stanovily druhy robotních povinností, počet dní roboty na 3 dny v týdnu vyjma sezónních prací, ale také délku pracovní doby. Ta činila v létě 12 hodin a v zimě 8 hodin.<sup>7</sup>

Nevolnictví limitovalo rozvoj společnosti, proto bylo významným krokem jeho zrušení v roce 1781. Zrušení nevoľnictví, poddanských a feudálních povinností a také přesun obyvatelstva z venkova do měst vedly ke skončení feudalismu na našem území a nastolení období průmyslového rozvoje. Z počátku se stát distancoval od zásahů do pracovních podmínek a preferoval domluvu zaměstnavatele se zaměstnancem. Mnohdy však byla tato „domluva“ spíše jednostranným rozhodnutím, protože zaměstnavatel měl výrazně silnější postavení.

Průlomem v tomto pasivním přístupu státu se stal roku 1811 rakouský Všeobecný zákoník občanský (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch - ABGB)<sup>8</sup>, který obsahoval úpravu námezdní smlouvy. Úprava ostatních vztahů zůstala roztroušena v jednotlivých právních předpisech, které se později staly základem pro tzv. ochranné zákonodárství. Ač můžeme tyto právní předpisy považovat za předpisy práva pracovního, stále ještě tvoří vlastní odvětví a zůstávají součástí občanského práva. V roce 1916 došlo k třetí novelizaci občanského zákoníku, která transformovala původní námezdní smlouvu do dvou nových smluv. První - smlouva služební - upravovala závazek dotyčného, že bude konat pro jiného po určitou dobu určitou službu (služby), druhá - smlouva o dílo - upravovala převzetí zhotoveného díla za úplatu.<sup>9</sup> Právní úprava služebního poměru už v této době tedy obsahuje instituty podobné těm dnešním - služební poměr na dobu určitou, zrušení služebního poměru na dobu neurčitou výpovědí, zkušební dobu, písemné vysvědčení o době a způsobu služby apod.

Stát zjistil, že nelze neutrální přístup dovést až do krajnosti a že je nutné alespoň některé oblasti řídit a upravit zákonem a neponechat je zcela smluvní volnosti, proto v průběhu 19. století vydal řadu dokumentů, které označujeme jako ochranné zákonodárství, počínaje dekretem o ochraně dětí a konče Taafeho reformami.

---

<sup>6</sup> Postupně byly vydány 4 robotní patenty – první v roce 1680 Leopoldem I., dále 1717 a 1738 Karlem VI. a poslední v roce 1775 vydala Marie Terezie.

<sup>7</sup> MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 2. upravené vydání. Praha: Linde, 1999, str. 146.

<sup>8</sup> Zákoník byl vyhlášen 1. 6. 1811 a obsahoval 1502 paragrafů rozdělených do třech dílů – právo osobní, věcná práva a společná práva osobní a věcná.

<sup>9</sup> Op. cit. Spirit, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Str. 32.

Ochranné zákonodárství nesouvisí jen s regulací pracovních podmínek (pracovní doba dětí, ochrana zdraví dělníků, sdružovací svoboda, nedělní klid a další), ale také se zavedením sociálního zabezpečení, např. dvorský dekret zavedl hrazený pobyt v nemocnici v případě úrazu či nemoci. Horní zákon z roku 1854 vlastně zřídil nemocenské a důchodové pojištění zavedením tzv. hornických bratrských pokladen, podobně tak i živnostenský řád, a v neposlední řadě bylo reformami hraběte Taafeho zavedeno i povinné sociální pojištění pro dělníky. Prosincovou ústavou z roku 1867 byla povolena koaliční svoboda - v důsledku této úpravy docházelo k zakládání organizací zaměstnanců i ke sdružování zaměstnavatelů. Odborové organizace a zaměstnavatelé začali vyjednávat o pracovních podmínkách, v čemž můžeme spatřovat základy dnešního kolektivního vyjednávání.<sup>10</sup> Můžeme tedy říci, že trendem této doby byly pokusy o zlepšování pracovních podmínek.

Snaha o zlepšení pracovních, resp. životních podmínek pokračovala také na začátku 20. století, kdy stát postupně zřizoval zprostředkovatelny práce a stravovny, ve kterých byla uchazečům poskytována strava a ubytování jako ulehčení při hledání práce.

Na přelomu století byla ustavena státní služba. Tento proces završilo vydání tzv. služební pragmatiky, tedy zákona o služebním poměru státních úředníků a státních zřízenců, v roce 1914.<sup>11</sup>

Vznik nového státu<sup>12</sup> v roce 1918 s sebou nepřinesl nové pracovní zákonodárství, Československo tehdy převzalo původní právní úpravu, kterou si jen přizpůsobilo a doplnilo. Na jednu stranu to pro mne bylo překvapením, očekávala bych při této razantní změně větší snahu o odklonění od rakouského právního řádu. Nicméně z druhého pohledu je zřejmé, že je také nutné zajistit v poválečné době jistotu pro občany a tou převzetí původního právního řádu a teprve jeho postupná změna jistě je.

20. a 30. léta 20. století byla ovlivněna poválečnou krizí. Bída a vysoká nezaměstnanost vedly k nespokojenosti dělníků. Československo se snažilo situaci zmírnit vydáním některých zákonů, např. zákonů o podporách v nezaměstnanosti, o placené dovolené či 8hodinové pracovní době. Omezena byla také práce přesčas a noční

---

<sup>10</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, str. 46.

<sup>11</sup> Op. cit. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 22.

<sup>12</sup> Osamostatnění od Rakouska – Uherska vyvrcholilo 28. října 1918, kdy Národní výbor schválil zákon o zřízení samostatného československého státu neboli tzv. recepční zákon (č. 11/1918 Sb. z. a n.).

práce. Zákonodárce tak garantuje zaměstnanci minimální standardy při výkonu práce a tento trend se ukazuje i v mezinárodním měřítku, zejména ze strany Mezinárodní organizace práce.<sup>13</sup> Rozvoje dosáhla také oblast kolektivního vyjednávání, když v roce 1937 došlo k uznání právní závaznosti kolektivních smluv. V neposlední řadě bylo znakem rozvoje pracovního práva také projednávání pracovněprávních sporů nově zřízenými pracovními soudy, které v tomto odvětví nahradily obecné a správní soudy.<sup>14</sup>

V pozdějších letech, v období prohlubující se hospodářské krize, se ovšem pracovněprávní zákonodárství dále významně nerozvíjelo a naopak stagnovalo. V době okupace byly do dřívější pracovněprávní úpravy včleněny některé prvky totalitního režimu - zejména nucená práce a rasová a politická perzekuce.<sup>15</sup>

Po ukončení 2. světové války zůstaly právní předpisy téměř nezměněny, nebyly uznány pouze předpisy z okupační éry, protože byly v rozporu se základními ústavními principy. Ovšem k razantní změně v nahlížení na pracovní právo došlo už v roce 1948 s nástupem komunistického režimu v Československu. Komunistické vedení, inspirované Sovětským svazem, začalo prosazovat socialistické principy ve formě zákazu soukromého vlastnictví a zavedení rovného postavení všech. Nový režim mělo podpořit i zavedení období tzv. právníké dvouletky (1948 – 1950), jejímž úkolem bylo kodifikovat jednotlivá právní odvětví podle nově zavedených principů. Nakonec byla během dvouletky věnována pozornost hlavně právu trestnímu a občanskému.<sup>16</sup> Pracovní právo doplňovaly nové a nové zákony zavádějící např. náhradu mzdy o svátcích, odpovědnost zaměstnanců za škodu, ale také odpovědnost zaměstnavatelů při pracovních úrazech a nemocích z povolání a mnoho dalších. Situace se stala neúnosnou, v platnosti byly samozřejmě poválečné předpisy, ale také nezrušené prvorepublikové a dokonce ještě předpisy rakousko-uherské. Bylo třeba sjednotit i tuto nepřehlednou a roztržitou změť právních předpisů. Jediným možným řešením byl tedy opět proces kodifikace, který byl úspěšně ukončen v roce 1965 vydáním zákoníku práce pod číslem 65/1965 Sb.

Zákoník práce z roku 1965 přinesl změnu v mnoha ohledech. Komplexně upravil všechny aspekty pracovněprávních vztahů, mimo kodex zůstala stát jen úprava dozoru

---

<sup>13</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, str. 16.

<sup>14</sup> Op. cit. MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Str. 335.

<sup>15</sup> Op. cit. HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Str. 47.

<sup>16</sup> KUKLÍK, J. a kol. *Vývoj československého práva 1945-1989*. Praha: Linde, 2008, str. 123.

nad bezpečností práce a ochranou zdraví, nábor a umíst'ování zaměstnanců. Jednalo se o právní úpravu platnou pro všechny zaměstnance bez ohledu na různost vykonávané práce (včetně sjednoceného názvosloví: socialistická organizace a pracovník). Dalším znakem zákoníku byl jeho kogentní charakter, který vylučoval jakékoliv odchýlení od dikce zákona, a prováděcí předpisy se snažily detailně určit všechna práva a povinnosti.<sup>17</sup> To všechno zapříčinilo rozdílné nahlížení na postavení pracovního práva oproti dřívější úpravě. Díky vzniku komplexní úpravy včetně obecných institutů jako je právní subjektivita či právní úkony, se pracovní právo stalo zcela samostatným oborem, což mělo za následek zpřetrhání vazeb s právem občanským a vyloučení subsidiárního použití občanského zákoníku. Tento stav setrval až do vydání nového zákoníku práce v roce 2006. Zákoník práce z roku 1965 dosáhl vysoké úrovně z hlediska legislativně-technického. Ve skutečnosti však byly pracovněprávní vztahy řízeny předpisy nižší právní síly, které měly jediný úkol - rozvoj plánovaného hospodářství a socialistické společnosti.<sup>18</sup> Tyto faktory vedly k demotivaci pracujících a potlačení individuálních výkonů.

Od svého vydání v roce 1965 až do roku 1989 byl původní zákoník práce mnohokrát novelizován, nicméně se jednalo pouze o novely řešící aktuální problémy a jeho koncepce zůstala zachována až do přechodu ze socialistického k tržnímu hospodářství, který byl zapříčiněn politickým obratem právě v roce 1989. Základní proměnou bylo zavedení možnosti soukromého podnikání, zaměstnavatelem se již mohla stát jak obchodní společnost, tak fyzická osoba. Pojmenování subjektů „socialistická organizace“ a „pracovník“ se opět vrátilo k původnímu „zaměstnavatel“ a „zaměstnanec“.<sup>19</sup> Porevoluční období přineslo zakotvení ústavních práv v Listině základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.), na kterou navazovaly „běžné“ zákony. Pracovní právo se rozdělilo do třech oblastí, z nichž každá se vyvíjela jiným tempem. Zatímco kolektivní pracovní právo prodělalo změny zásadního charakteru zavedené zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, tak individuální pracovní právo bylo přizpůsobováno postupně jen novelizacemi stávajícího zákoníku. Oblast zaměstnanosti upravil nový zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

---

<sup>17</sup> Op. cit. KUKLÍK, J. a kol. *Vývoj československého práva 1945-1989*. Str. 612-614.

<sup>18</sup> Op. cit. HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Str. 18.

<sup>19</sup> Op. cit. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 26.

V 90. letech započala přístupová jednání České republiky s Evropskou unií. I když se samotné přistoupení uskutečnilo až v roce 2004, musela Česká republika během této doby sladit své předpisy s právem EU. Z této činnosti je třeba zmínit tzv. harmonizační novelu (zákon č. 155/2000 Sb.), která transponovala většinu evropských požadavků.

Ač byl zákoník práce z roku 1965 přizpůsobován změnám ve společnosti i vstupu do EU, bylo brzy jasné, že aktuálním poměrům již nevyhovuje. Zásadou „co není dovoleno, je zakázáno“ se naprosto vymykal evropskému standardu. Kogentnost bránila rozvoji a zcela vylučovala smluvní volnost zaměstnavatele a zaměstnance. Nevyhnutelným krokem tedy byla příprava nového zákoníku práce, nakonec vydaného pod č. 262/2006 Sb., založeného na principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Díky tomu bylo umožněno odchýlit se od zákonné úpravy ve prospěch zaměstnance, a to individuální smlouvou, vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo kolektivní smlouvou. Další odlišnost od původní úpravy spočívala v navázání na občanský zákoník.<sup>20</sup> Zákodárce tehdy zvolil v § 4 zákoníku práce princip delegace a občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy tedy použil jen tehdy, jestliže to zákoník práce výslovně stanovil.

Příprava i schválení zákoníku prošly politickým bojem, který přetrval i po nabytí účinnosti. Ještě v roce 2006 byl napaden u Ústavního soudu, a to zejména kvůli principu delegace a neprovázanosti zákoníku se zákony, na které sám odkazoval. Ústavní soud svým nálezem<sup>21</sup> zrušil princip delegace a přiklonil se k podpůrnosti občanského zákoníku. Zrušil také výčet kogentních ustanovení. Neprovázanost s ostatními zákony odstranil sám zákonodárce technickou novelou z roku 2008.

Zákodárce reagoval na nález ÚS až tzv. koncepční novelou č. 365/2011 Sb. účinnou od 1. 1. 2012, která tedy zakotvila subsidiární použití občanského zákoníku a výslovně vyloučila použití některých ustanovení OZ (např. vyloučení postoupení práva na mzdu, plat či odměnu z dohody). Vedle toho prodělaly významné změny i tyto instituty: pracovní poměr na dobu určitou, který byl omezen na 3 roky s maximálně dvěma opakováními, odstupné, jehož výše je stanovena podle délky trvání pracovního poměru, nový výpovědní důvod spočívající v porušení režimu dočasně práce

---

<sup>20</sup> Op. cit. HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Str. 21.

<sup>21</sup> Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 82/06 ze dne 12. března 2008, publikován ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

neschopného zaměstnance zvláště hrubým způsobem či navýšení hodinového fondu dohody o provedení práce na 300 hodin a další. Zákonodárce rovněž zavedl přednost relativní neplatnosti před původní absolutní, ta zůstala pouze v určených případech. Navíc u některých vad, jako např. u porušení formy právního úkonu, může dokonce dojít ke zhojení nedostatku.

V souvislosti s rekodifikací soukromého práva, účinnou od 1. 1. 2014, je třeba zmínit novelu 303/2013 Sb., která s novým občanským zákoníkem sladila věcně i terminologicky sedmdesát čtyři zákonů, mimo jiné i zákoník práce.<sup>22</sup> Zákoník práce však i nadále zůstává v postavení speciálního předpisu vůči občanskému zákoníku a tedy i nadále se uplatní zásada „lex specialis derogat generali“. Nový občanský zákoník a následné změny v zákoníku práce nevyvolaly po 1. 1. 2014 jakoukoliv diskontinuitu právní úpravy. Pracovní právo neprodělalo podstatné změny v souvislosti s rekodifikací a ani se podstatně změnit nemohlo s ohledem na historický vývoj pracovního práva a na unijní úpravu.<sup>23</sup> Obecně lze tedy říci, že nový občanský zákoník se v pracovním právu použije při obecných otázkách jako např. způsobilost osoby, zastupování, promlčení či prekluze, neboť v těchto případech neobsahuje většinou zákoník práce svou vlastní speciální úpravu. Některé instituty však v pracovním právu využít nelze, např. převzetí dluhu, zadržovací právo nebo smluvní pokutu.<sup>24</sup> Pracovní právo si tak zachovává svůj zvláštní charakter vůči právu občanskému.

---

<sup>22</sup> PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, str. 16.

<sup>23</sup> BĚLINA, M. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*. 2015, č. 2, str. 52.

<sup>24</sup> HŮRKA, P. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*. 2014, č. 7, str. 233

### **3. Mezinárodní smlouvy a evropská úprava pracovního práva**

Trendem dnešní doby se stala mezinárodní spolupráce ve všech oblastech. Státy si uvědomují, že jsou společně schopny dosáhnout větších a obtížnějších cílů, proto se spojují do mezinárodních organizací, ať už se jedná o organizace na úrovni celosvětové nebo jen regionální, a přenášejí tak část svých pravomocí na jiný subjekt. Oblast pracovního práva není výjimkou a je vedle vnitrostátního práva upravena i na mezinárodní úrovni smlouvami přijatými právě mezinárodními organizacemi za účelem ochrany lidských práv a zaručení minimálních pracovních standardů.<sup>25</sup> Další motivací států k zapojení se je zvyšující se evropská migrace obyvatelstva, resp. pracovníků, která nutí státy odstraňovat překážky ztěžující přesun.

#### **3.1. Mezinárodní organizace a jejich dokumenty**

Dříve, než se zaměřím na výklad o jednotlivých mezinárodních organizacích v oblasti pracovního práva, jejich struktuře a přínosu, je také nutné si alespoň v pár větách vymezit základní definici mezinárodní organizace.

Mezinárodní organizace jsou vedle samotných států dalším subjektem mezinárodního práva veřejného. Jedná se o sdružení několika států založené mezinárodní smlouvou, prostřednictvím které státy vybaví mezinárodní organizaci určitými pravomocemi a právní subjektivitou k dosažení stanovených cílů. Od mezinárodních organizací musíme odlišovat nevládní organizace na mezinárodní úrovni, ty jsou totiž sdružením soukromých osob a nemají právní subjektivitu.<sup>26</sup>

Mezinárodní organizace jednájí vlastním jménem a prostřednictvím vlastních orgánů v rozsahu výslovně uvedeném v zakládacím dokumentu. Zpravidla jsou založeny na kooperačním principu, tedy za účelem spolupráce, ale nemají nadstátní povahu. Příkladem je Organizace spojených národů. Druhým typem jsou tzv. integrační organizace, které mají nadstátní charakter spočívající v pravomocích, které jsou jinak

---

<sup>25</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 77.

<sup>26</sup> SCHEU, H. Ch. *Úvod do mezinárodního práva veřejného*. Praha: Auditorium, 2010, str. 91.

vyhrazeny pouze státům, a též v bezprostřední použitelnosti aktů organizace na vnitrostátní poměry členů. Typicky je jí Evropská unie.<sup>27</sup>

V následujících kapitolách se budu konkrétně věnovat čtyřem nejvýznamnějším mezinárodním organizacím ve spojitosti s pracovním právem a právem sociálního zabezpečení - jsou jimi Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce, Rada Evropy a Evropská unie.

### **3.1.1. Organizace spojených národů**

Organizace spojených národů (dále také OSN) v současné době sdružuje 193 států, tudíž je největší mezinárodní organizací. Členem je i Česká republika jako nástupnický stát Československa, které bylo jedním ze zakládajících členů.<sup>28</sup> Hlavním sídlem organizace je New York.

Cíle OSN jsou stanoveny v zakládacím dokumentu – Chartě OSN, jsou jimi udržování mezinárodního míru a bezpečnosti, rozvíjení přátelských vztahů mezi národy, mezinárodní součinnost při řešení hospodářských, sociálních, kulturních nebo humanitárních problémů. OSN má za cíl také být střediskem, které by uvádělo v soulad úsilí národů o dosažení těchto cílů.<sup>29</sup>

OSN má šest hlavních orgánů. Každý členský stát je zastoupen jedním hlasem ve Valném shromáždění (General Assembly), které rozhoduje o základních otázkách, přičemž musí dosáhnout alespoň dvoutřetinové většiny. Vydané rezoluce nejsou sice právně závazné, i přesto je členové organizace respektují. Rada bezpečnosti (Security Council) je orgánem zajišťujícím základní cíl organizace, a to zajišťování mezinárodního míru a bezpečnosti, a také určuje, zda došlo k ohrožení či porušení míru.<sup>30</sup> Radu tvoří 15 členů - 5 stálých a 10 nestálých. Dalším z orgánů OSN je Poručenská rada (Trusteeship Council) spravující poručenská území, která však již od roku 1994 svou funkci nevykonává, protože se již všechna území OSN stala nezávislými. Hlavním soudním orgánem je Mezinárodní soudní dvůr (International Court of Justice) sídlící v Haagu. V čele Sekretariátu, hlavního administrativního

---

<sup>27</sup> ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné, soukromé, obchodní*. 5. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, str. 123.

<sup>28</sup> OSN byla založena 26. června 1945 na konferenci v San Franciscu, kde byla podepsána Charta OSN, nicméně k oficiálnímu vzniku došlo až 24. října 1945 po ratifikaci většinou signatářských států. Česká republika je členem od 19. ledna 1993.

<sup>29</sup> Srov. čl. 1 Charty OSN.

<sup>30</sup> Srov. čl. 24 a 39 Charty OSN.



orgánu, stojí generální tajemník (Secretary General), kterým je v současné době António Guterres. Posledním orgánem je Hospodářská a sociální rada (Economic and Social Council) spravující hospodářské, sociální, kulturní, výchovné a zdravotnické záležitosti.<sup>31</sup>

Valné shromáždění OSN za své existence schválilo velké množství mezinárodních úmluv, vzhledem k zaměření této práce se však omezím na dokumenty nejvýznamnější či související s pracovní a sociální tematikou.

Všeobecná deklarace lidských práv z 10. 12. 1948 zakotvuje základní lidská práva a svobody včetně základních sociálních práv jako právo na práci, spravedlivé a uspokojivé podmínky či právo na zabezpečení v nemoci a ve stáří. Tento dokument však není mezinárodní smlouvou, je tedy právně nezávazný a má pouze doporučující charakter. Oproti tomu Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech jsou klasickými mezinárodními smlouvami zakotvujícími základní lidská práva a svobody. Tyto pakty byly schváleny v roce 1966 Valným shromážděním a pro Československou republiku se staly závaznými v roce 1976, kdy byly publikovány ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech zakotvuje z práv sociálních především právo na práci a vzdělání, právo na účast v odborových organizacích či právo na spravedlivé odměňování.

OSN se snaží poskytnout ochranu a zrovnoprávnění skupinám, které jsou z jakéhokoliv důvodu znevýhodněné, a to prostřednictvím následujících úmluv. V roce 1965 schválilo Valné shromáždění OSN Úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace (publikovanou pod č. 95/1974 Sb.), která bojuje se zvýhodňováním založeným na rase, barvě pleti či původu, jehož cílem je znemožnění užívání lidských práv a základních svobod na základě rovnosti. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 (publikovaná pod č. 62/1987 Sb.) vylučuje činění rozdílu na základě pohlaví, které by mělo za následek narušení uplatnění lidských práv ze strany žen. Další chráněnou skupinou jsou děti, kterým základní lidská práva a svobody zaručuje Úmluva o právech dítěte z roku 1989 (publikovaná pod č. 104/1991 Sb.). Ochrana je poskytována před hospodářským vykořisťováním a vykonáváním práce

---

<sup>31</sup> DAVID, V.; SLADKÝ, P.; ZBOŘIL, F. *Mezinárodní právo veřejné s kazuistikou*. Praha: Leges, 2008, str. 216 – 218.

nebezpečné pro dítě nebo bráníci jeho vzdělávání, zdraví či tělesnému, duševnímu, duchovnímu, mravnímu a sociálnímu rozvoji. Jako poslední, v roce 2006, byla přijata Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (publikovaná pod č. 10/2010 Sb. m.s.) upravující práva související s výkonem práce pro osoby s dlouhodobým fyzickým, duševním, mentálním nebo smyslovým postižením, které jim brání v plném zapojení do společnosti.

### **3.1.2. Mezinárodní organizace práce**

Vedle samotné OSN existují také tzv. organizace přidružené k OSN specializující se na určitý obor. Jednou z nich je i Mezinárodní organizace práce (dále také MOP). Přidružení se realizuje prostřednictvím smluv, které uzavírá za stranu OSN její Hospodářská a sociální rada a schvaluje je také Valné shromáždění. Dohody o přidružení zachovávají organizacím vlastní právní subjektivitu a pouze zajišťují vzájemnou spolupráci (zastoupení v orgánech organizací, výměna informací apod.).<sup>32</sup>

Mezinárodní organizace práce byla založena Versailleskou mírovou smlouvou na Pařížské mírové konferenci jako odborná organizace vedle Společnosti národů již v roce 1919. Během 2. světové války přerušila svou činnost a v roce 1946 navázala spolupráci s OSN jako přidružená organizace. V současné době má 187 členů včetně České republiky jako nástupnického státu Československa.

V Preambuli základního dokumentu - Ústavy Mezinárodní organizace práce - je vyjádřena myšlenka, na které je celá organizace založena, a to, že trvalého míru lze dosáhnout pouze na základě sociální spravedlnosti. V roce 1944 doplnila cíle MOP také Deklarace o cílech a úkolech MOP (tzv. Philadelphská deklarace).<sup>33</sup> Těmi jsou hlavně svoboda sdružování, právo na kolektivní vyjednávání, a tudíž zlepšení sociálního dialogu, a také zajištění možnosti přijatelného zaměstnání. Dnešním cílem MOP je zajištění důstojnosti v práci, tj. aby byla vykonávána ve svobodných, spravedlivých a důstojných podmínkách za odpovídající odměnu.<sup>34</sup>

Mezinárodní konference práce, Správní rada a Mezinárodní úřad práce jsou hlavními orgány MOP a všechny jsou tvořeny zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů a vládními představiteli tzn., že fungují na principu tripartity. Mezinárodní konference

---

<sup>32</sup> Op. cit. DAVID, V.; SLADKÝ, P.; ZBOŘIL, F. *Mezinárodní právo veřejné s kazuistikou*. Str. 222.

<sup>33</sup> Op. cit. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 78.

<sup>34</sup> Tamtéž, str. 79

práce je nejvyšším orgánem, schází se jednou ročně v Ženevě, kde schvaluje úmluvy zajišťující minimální sociální a pracovní standardy. Správní rada je výkonným orgánem a Mezinárodní úřad práce zajišťuje funkci sekretariátu.<sup>35</sup>

Schválené úmluvy MOP se stávají závaznými v okamžiku ratifikace, k předložení úmluvy k ratifikaci by mělo dojít do jednoho roku od schválení, výjimečně je lhůta stanovena na 18 měsíců. Mezi úmluvy, které ratifikovala Česká republika, patří například tyto: Úmluva o rovnosti v odměňování (č. 100/1951), Úmluva o odstranění nucené práce (č. 105/1957), Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání (č. 111/1958), Úmluva o bezpečnosti a zdraví pracovníků (č. 155/1981) včetně dodatkového protokolu z roku 2002 nebo Úmluva o noční práci (č. 171/1990).

Zvláštním případem jsou tzv. základní normy, které musí státy dodržovat i bez procesu ratifikace. Stanoveny jsou Ústavou MOP a Deklarací o cílech a úkolech, jedná se o zákaz nucené práce, zákaz diskriminace a právo na svobodné sdružování.<sup>36</sup>

Činnost Mezinárodní organizace práce nespočívá jen ve vydávání úmluv, ale je oprávněná také ke kontrole jejich dodržování. Dále poskytuje technickou a odbornou pomoc státům nebo vykonává vzdělávací a publikační činnost.<sup>37</sup> Jako příklad lze uvést vysílání odborníků do jednotlivých zemí či vydání Mezinárodního zákoníku práce, který může být inspirací při legislativní činnosti států nebo při interpretaci právních předpisů.

### 3.1.3. Rada Evropy

Organizace spojených národů a Mezinárodní organizace práce jsou organizacemi univerzálního charakteru, od nich se odlišuje Rada Evropy (dále také RE), která má charakter regionální. Název napovídá, že působí v evropském prostoru, nicméně její rozsah se odlišuje od Evropské unie a mezi jejími 47 členy<sup>38</sup> je např. i Arménie.

Rada Evropy byla založena v roce 1949 v Londýně, jejím nynějším sídlem je Štrasburk.

Cílem RE je dosažení jednoty mezi jejími členy za účelem ochrany ideálů a zásad, které tvoří jejich společné dědictví, a také za účelem jejich hospodářského a společenského rozvoje.<sup>39</sup> Z toho je patrné, že se Rada Evropy nespécializuje pouze na

---

<sup>35</sup> Op. cit. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 39.

<sup>36</sup> Tamtéž str. 40.

<sup>37</sup> Op. cit. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 83.

<sup>38</sup> Česká republika je členem Rady Evropy od 30. června 1993.

<sup>39</sup> Srov. čl. 1 Statutu Rady Evropy.

vybrané otázky, ale zastřešuje celé spektrum otázek od lidských práv přes vzdělání až po hospodářské záležitosti. Stát se členem Rady Evropy může jen stát, který uznává zásady právního státu a dodržuje základní lidská práva a svobody.

Fungování Rady Evropy zajišťují její orgány - Výbor ministrů jako výkonný orgán, Parlamentní shromáždění jako orgán poradní, Sekretariát v čele s generálním tajemníkem zajišťující administrativní chod a Kongres místních a regionálních orgánů zastupující regionální úřady. Speciální postavení zaujímá Evropský soud pro lidská práva, který je příslušný v případech porušení Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Formálně totiž není orgánem Rady Evropy navzdory své působnosti.

Nejvýznamnějším dokumentem Rady Evropy je již zmiňovaná Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950 včetně 16 dodatkových protokolů (publikovaná pod č. 209/1992 Sb.). Zaměřuje se na občanská a politická práva, ale mezi nimi i dvě práva sociální, a to zákaz nucené práce a právo sdružování v odborech.<sup>40</sup> Úmluva zavedla, jak již bylo řečeno, zvláštní systém ochrany - Evropský soud pro lidská práva, který řeší nejen spory mezi smluvními stranami, ale také stížnosti jednotlivců.

Dále vydala Rada Evropy v roce 1961 tzv. Evropskou sociální chartu, která na rozdíl od Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod obsahuje pouze úpravu sociálních práv. Evropská sociální charta prochází i zvláštním procesem ratifikace, státy ji nemusí ratifikovat jako celek, musí povinně ratifikovat jen určitý počet článků. Liší se i ve způsobu poskytované ochrany, zatímco Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod poskytuje možnost jednotlivci obrátit se na Evropský soud pro lidská práva, tak Evropská sociální charta stanovuje pouze minimální standardy, kterých musí státy dosáhnout.<sup>41</sup> Evropskou sociální chartu rozšířil v roce 1988 Dodatkový protokol a v roce 1996 byla novelizována jako tzv. „Revidovaná Evropská sociální charta“, Česká republika ji však prozatím neratifikovala.

### **3.2. Právní úprava skončení pracovního poměru v rámci EU**

Evropská unie (dále také EU) je považována za útvar sui generis vzhledem ke svému ojedinělému charakteru, je totiž mezinárodní organizací nadstátní

---

<sup>40</sup> Op. cit. Spirit, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Str. 44.

<sup>41</sup> Op. cit. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 89.

(supranacionální) povahy - státy zde přenesly část své suverenity na Evropskou unii, která tak vstupuje do pravomocí členských států a má rozhodovací pravomoc i vůči občanům členských států.<sup>42</sup> Byla jí svěřena pravomoc přijímat právní předpisy, které se stávají závaznými pro státy, aniž by je členské státy (momentálně 28<sup>43</sup>) ratifikovaly.

Evropská unie prošla dlouhým vývojem, než dospěla do dnešní podoby. Vše začalo v 50. letech 20. století, kdy postupně vznikla tři Evropská společenství – Evropské společenství uhlí a oceli, Evropské hospodářské společenství a Evropské společenství pro atomovou energii. V roce 1992 Maastrichtská smlouva (Smlouva o EU) rozšířila mechanismus evropské integrace také na další oblasti vedle té ekonomické, zavedla třípilířovou strukturu EU (první pilíř obsahuje původní Evropská společenství, druhý vytváří společnou zahraniční a bezpečnostní politiku a třetí se věnuje policejní a justiční spolupráci v trestních věcech), koncepci unijního občanství a také hospodářskou a měnovou unii.<sup>44</sup> K dalším změnám došlo prostřednictvím Amsterodamské smlouvy (1997), smlouvy z Nice (2001) a Lisabonské smlouvy (2007), které mění původní zakládací smlouvy. Poslední jmenovaná postavila na roveň Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o fungování Evropské unie jako smluvní základ EU a jasně vytyčila rozdělení pravomocí podle typu na výlučné, sdílené a doplňkové.

Evropskou unii tvoří tyto orgány: Evropský parlament, Evropská rada, Rada EU, Evropská komise, Soudní dvůr EU, Evropská centrální banka a Účetní dvůr. Mezi další, poradní, orgány patří např. Hospodářský a sociální výbor, Výbor regionů a Evropský sociální fond. Dále se budu věnovat těm nedůležitějším z nich.

Evropský parlament je zastupujícím orgánem občanů EU, kteří poslance volí v přímých volbách na období 5 let. Počet poslanců je omezen na 751 celkem, ale také počet za jednotlivé země je stanoven na minimálně 6 a maximálně 96 poslanců. Parlamentu je svěřena legislativní a rozpočtová pravomoc, přičemž ale nemají právo legislativní iniciativy. Parlament je také oprávněn kontrolovat činnost Rady EU a Evropské komise.

---

<sup>42</sup> SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. 5. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013 str. 32

<sup>43</sup> Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, Německo, Nizozemí, Dánsko, Irsko, Velká Británie, Řecko, Portugalsko, Španělsko, Finsko, Rakousko, Švédsko, Česká republika, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko, Slovinsko, Bulharsko, Rumunsko a Chorvatsko.

<sup>44</sup> Op. cit. SCHEU, H. Ch. *Úvod do mezinárodního práva veřejného*. Str. 109.

Evropskou radu tvoří hlavy států nebo předsedové jejich vlád spolu s předsedou Evropské rady a předsedou Komise. V podstatě pouze určuje směr rozvoje EU a případně přijímá právní akty, pokud je k tomu primárním právem zmocněna.

Rada EU sdílí s Evropskou radou pouze podobný název. Je tvořena ministry podle tématu, které je právě projednáváno. Její mezivládní charakter ji odlišuje od Komise, která zastupuje zájmy EU, a Parlamentu hájícího zájmy občanů EU.<sup>45</sup> Je jí svěřena také pravomoc legislativní a rozpočtová, které vykonává společně právě s Evropským parlamentem.

Zákonodárnou iniciativu má výlučně Evropská komise, která je zároveň výkonným orgánem - plní schválený rozpočet, zastupuje Unii při jednání, vydává prováděcí předpisy k sekundárním předpisům EU a provádí kontrolu dodržování práva EU. Funkční období Komise trvá 5 let. Počet členů se odvíjí od počtu členských států (od 1. 11. 2014 měl odpovídat dvěma třetinám počtu členských států<sup>46</sup>, nakonec ale počet Komisařů zůstal na původních 28).

Soudní dvůr EU rozhoduje o jednotlivých žalobách ze strany členských států, ale i fyzických či právnických osob, a podává také výklad primárního a sekundárního práva na žádost soudů členských států. Sestává se ze Soudního dvora, Tribunálu a specializovaných soudů. Počet soudců odpovídá počtu členských států. Soudnímu dvoru vypomáhají také generální advokáti, kteří vydávají na konci řízení veřejná, nezávislá a zcela nestranná stanoviska s odůvodněním.<sup>47</sup>

Hospodářský a sociální výbor je poradním orgánem zajišťujícím zastoupení zaměstnanců, zaměstnavatelů a zástupců občanské společnosti na unijní úrovni<sup>48</sup> a Evropský sociální fond pracuje na zlepšení mobility zaměstnanců v rámci vnitřního trhu.

Tímto samozřejmě není výčet orgánů Evropské unie vyčerpán, zbylými orgány však není třeba se vzhledem k zaměření na oblast pracovního práva zabývat.

Prameny evropského práva rozdělujeme na právo primární a sekundární. Primární právo je tvořeno zakládacími a přístupovými smlouvami, stejně tak jednotlivými mezinárodními smlouvami, které mezi sebou uzavírají členské státy. Vyznačuje se tím,

---

<sup>45</sup> Op. cit. SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. Str. 64.

<sup>46</sup> Op. cit. ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné, soukromé, obchodní*. Str. 127.

<sup>47</sup> Op. cit. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 93.

<sup>48</sup> Op. cit. SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. Str. 83.

že ho lze změnit pouze se souhlasem všech členských států. Mezi sekundární právo spadají vydávaná bezprostředně aplikovatelná nařízení, směrnice, které musí být inkorporovány do vnitrostátních právních řádů a rozhodnutí, která jsou závazná pro konkrétní členský stát. Nezávazná jsou doporučení a stanoviska spadající také do sekundárního práva.

Již z logiky věci vyplývá, že sekundární právo se nesmí dostat do rozporu s právem primárním. Podle Soudního dvora se také stávají neplatnými ty právní normy vnitrostátního práva, které jsou v rozporu s primárními či sekundárními normami evropského práva nebo s judikaturou Soudního dvora<sup>49</sup>, která sice nemá precedenční charakter, i přesto je uznávána její síla ustálené judikatury.

Smlouva o fungování EU rozlišuje pravomoci výlučné, sdílené a koordinační, jak již bylo řečeno výše. Sdílená pravomoc se uplatňuje v oblasti sociální politiky<sup>50</sup>, která navazuje na Evropskou sociální chartu a Chartu Společenství základních sociálních práv pracovníků. Sociální politika si za hlavní cíle klade zlepšování životních a pracovních podmínek, podporu zaměstnanosti, sociální dialog a rozvoj lidských zdrojů, stejně jako boj proti vyloučením.<sup>51</sup> Nyní je třeba vysvětlit, co vlastně sdílená pravomoc znamená: V oblastech se sdílenou pravomocí vyvíjí EU svou činnost subsidiárně, pokud nemůže být cíle dosaženo uspokojivě na národní úrovni nebo pokud může být dosaženo cíle lépe z pozice Evropské unie z důvodu rozsahu nebo účinku navrhované činnosti. Činnost Evropské unie tedy doplňuje činnost členských států v těchto oblastech: zlepšování pracovního prostředí za účelem ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků, pracovní podmínky, sociální zabezpečení a sociální ochrana pracovníků, ochrana pracovníků při skončení pracovního poměru, informování pracovníků a zastupování zájmů pracovníků a zaměstnavatelů, zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí a další.<sup>52</sup> Zapojování Evropské unie probíhá hlavně prostřednictvím směrnic, které jsou státy povinné začlenit do svého právního řádu.

---

<sup>49</sup> Op. cit. Spirit, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Str. 45.

<sup>50</sup> Srov. čl. 4 odst. 2 písm. b) Smlouvy o fungování Evropské unie

<sup>51</sup> Srov. čl. 151 Smlouvy o fungování Evropské unie

<sup>52</sup> Srov. čl. 153 odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské unie

## 4. Institut pracovního poměru v ČR

Tématem práce je sice skončení pracovního poměru, nicméně tento výklad je nutné doplnit o pojednání o pracovním poměru – zejména o jeho základních prvcích, jimiž jsou subjekty, předmět a obsah pracovního poměru. V další kapitole se také věnuji vzniku a změně pracovního poměru, bez čehož by tato práce nebyla komplexní. Protože se jedná o dokreslující kapitolu, je samozřejmé, že nebude zasahovat do takové hloubky jako kapitola pátá věnující se skončení pracovního poměru.

### 4.1. Základní vymezení pojmu pracovní poměr

Pracovní poměr je právním vztahem, který řadíme mezi základní pracovněprávní vztahy. Vedle pracovního poměru do této skupiny spadají také právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jimiž jsou dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce.

Jedná se o právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem stojící na smluvním základu a jeho předmětem je výkon závislé práce. Prostřednictvím pracovního poměru realizuje fyzická osoba svou účast v pracovním procesu a zároveň zaměstnavatel tak získává pracovní sílu, kterou potřebuje k realizaci své činnosti.<sup>53</sup> Je zde jasný vztah nadřízenosti a podřízenosti subjektů, z tohoto důvodu zde stát uplatňuje ochranu zaměstnance (slabší strany vztahu) tak, že omezuje autonomii vůli subjektů prostřednictvím kogentních ustanovení.<sup>54</sup> Zákoník práce buď odchylné ujednání zakazuje úplně, nebo stanoví minimální či naopak maximální hranici, kterou nelze překročit.

Pracovní poměry můžeme rozdělit na skupiny podle různých kritérií. Prvním z těchto kritérií může být omezení délky trvání pracovního poměru, podle níž rozlišujeme pracovní poměr na dobu určitou a pracovní poměr na dobu neurčitou. Podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je sjednání místa výkonu práce, které může být také dělícím kritériem pro pracovní poměry - na pracovní poměry vykonávané na pracovišti zaměstnavatele či mimo něj. Charakter zaměstnavatele má vliv zejména na odměňování, proto je pro zaměstnance důležité, zda je jeho zaměstnavatelem soukromý subjekt (ať už fyzická či právnická osoba), veřejnoprávní korporace či stát. Práva a

---

<sup>53</sup> GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str.

53.

<sup>54</sup> Tamtéž str. 54.



povinnosti subjektů v pracovním poměru jsou typicky upraveny zákoníkem práce. Od těchto případů je ale nutné odlišit tzv. další právní vztahy účasti na práci, jejichž pramenem může být i jiná zákonná úprava než zákoník práce. Dále lze pracovní poměry rozdělit na pracovní poměry založené pracovní smlouvou (tedy dvoustranným jednáním) a pracovní poměry založené jmenováním (jednostranným projevem, který je teprve později potvrzen ze strany jmenovaného). Je nutno podotknout, že první skupina je nesrovnatelně početnější a založení pracovního poměru jmenováním je vyhrazeno úzké skupině vztahů vyjmenovaných v §33 odst. 3 ZP.<sup>55</sup> Výčet těchto druhů pracovního poměru není konečný, neboť dělicí kritérium vždy zohledňuje pouze určitý aspekt pracovního poměru, a jistě jsem zde nevyčerpala všechny.

## 4.2. Subjekty pracovního poměru

Zákoník práce označuje za subjekty základních pracovněprávních vztahů zaměstnance a zaměstnavatele.

Fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu, je zaměstnancem.<sup>56</sup> Nejen z dikce zákona, ale také z logiky věci je jasné, že zaměstnancem může být pouze fyzická osoba a nikoliv osoba právnická, neboť předmětem vztahu je osobní výkon práce.

Zákoník práce neobsahuje speciální úpravu právní osobnosti a svéprávnosti, proto se v těchto případech použije subsidiárně občanský zákoník. Ten ve svém § 35 přiznává svéprávnost nezletilému (osobě, která nedovršila 18. rok věku) v pracovněprávních vztazích a umožňuje mu, aby se zavázal k výkonu závislé práce, musí ovšem kumulativně splnit dvě podmínky - dovršit věk 15 let a ukončit povinnou školní docházku. Nezletilým, kteří nesplňují jednu z těchto podmínek, je výkon závislé práce v § 34 OZ výslovně zakázán a mohou vykonávat pouze činnost uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní podle zákona o zaměstnanosti.

Výše uvedený právní stav je však účinný pouze do 28. 2. 2017, kdy nabude účinnosti novela občanského zákoníku č. 460/2016 Sb. Ta přináší nové znění § 35 odst. 1 OZ, nově se tedy nezletilý, který dovršil 15 let, bude moci zavázat k výkonu závislé práce. Jako den nástupu však nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Tato nová úprava je zcela v souladu

---

<sup>55</sup> Op. cit. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 149-153.

<sup>56</sup> Srov. § 6 zákoníku práce.

s mezinárodním i evropským právem, tedy zejména s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 138/1973 (publikovanou pod č. 24/2008 Sb. m.s.) a směrnicí Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých zaměstnanců, které stanovují minimální věk pro výkon práce.

Zákoník práce stanovuje z výše uvedeného výjimky a vyžaduje pro uzavření některých smluv věk 18 let, např. pro dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, jedná se o zákonné omezení svéprávnosti.<sup>57</sup>

Zaměstnanec se může nechat zastoupit jinou osobou při právním jednání stejně jako jiné subjekty v soukromoprávních vztazích. Jeho zastoupení je ale možné pouze při právním jednání, nelze ho využít v jiných případech, např. při výkonu práce.<sup>58</sup> Opět neexistuje zvláštní úprava v zákoníku práce, a proto se subsidiárně uplatní úprava zastoupení na základě plné moci v občanském zákoníku.

Definice zaměstnavatele v zákoníku práce je zrcadlovým obrazem uvedené definice zaměstnance a zní: „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“<sup>59</sup> Na rozdíl od zaměstnance může být zaměstnavatelem jak fyzická, tak právnická osoba. Pro právní osobnost, svéprávnost i zastoupení zaměstnavatele se využije obecná občanskoprávní úprava.

Zaměstnavatel - fyzická osoba - se stává způsobilou být zaměstnavatelem již narozením, právně jednat však může až nabytím svéprávnosti, tedy zletilostí nebo přiznáním svéprávnosti. K tomu dochází, pokud zákonný zástupce nezletilého udělí souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, a nezletilý je potom způsobilý k jednáním spojeným s touto činností.<sup>60</sup> Mezi tato jednání patří i jednání pracovněprávní. Platnost souhlasu zákonného zástupce je však podmíněna přivolením soudu. Tato konstrukce může ovlivnit princip, že zaměstnavatel má silnou sociální funkci díky vlivu na mzdy zaměstnanců, resp. na jejich sociální úroveň, protože zaměstnavatelem by se v krajním

---

<sup>57</sup> STRÁNSKÝ, J. a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, str. 67.

<sup>58</sup> Tamtéž, str. 66.

<sup>59</sup> Srov. § 7 zákoníku práce.

<sup>60</sup> Srov. § 33 občanského zákoníku.

případě mohlo stát i malé dítě. Je tedy nutné, aby soudy pečlivě zvažovaly, v kterých případech souhlas vysloví.<sup>61</sup>

Právníčkou osobou - zaměstnavatelem - může být soukromoprávní či veřejnoprávní korporace nebo stát. Právní úprava účinná do 1. 1. 2014 umožňovala právnícké osobě přímé jednání. S novým občanským zákoníkem však došlo k významné změně, která zakotvila tzv. teorii fikce, která sice právníckým osobám přiznává právní osobnost, ale nepřiznává jim svéprávnost - nejsou schopny samy právně jednat - a musí tedy za ně vždy jednat zástupce.<sup>62</sup> Právníckou osobu zastupuje i v pracovněprávních vztazích její statutární orgán, může ji ale zastupovat také její zaměstnanec a to v takovém rozsahu, který je obvyklý jeho zařazení či funkci, přičemž rozhoduje stav, jak se tento rozsah jeví veřejnosti.<sup>63</sup> Obvykle tak bude k pracovněprávním jednáním oprávněn personální ředitel. Ke svému zastoupení v pracovněprávních záležitostech může právnícká osoba (její statutární orgán) udělit také obecnou plnou moc, např. advokátovi. Domnívám se ale, že tyto případy jsou méně obvyklé.

Zvláštním případem zaměstnavatele je stát, za který jedná příslušná organizační složka státu. Ta podle § 9 ZP vykonává práva a povinnosti ze základních pracovněprávních vztahů a zaměstnance jménem státu zaměstnává.

Subjekty soukromého práva jsou v rovném postavení, v pracovním právu je však tato zásada částečně modifikována. Již při volbě druhé strany je zaměstnavatel limitován povinností zaměstnat určitý podíl osob se zdravotním postižením. Následně je rovné postavení narušeno v průběhu pracovního poměru, kdy je zaměstnavatel v rámci závazkového vztahu oprávněn disponovat zaměstnancem a ten je povinen se pokynům zaměstnavatele podřídit.<sup>64</sup> Nicméně i v pracovním právu existuje zásada rovného postavení a zákazu diskriminace, kterou je povinen dodržet zaměstnavatel při zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování a poskytování peněžitých plnění, odbornou přípravu či funkční postup. Tuto zásadu stanovuje zákoník práce v § 16.

---

<sup>61</sup> Op. cit. STRÁNSKÝ, J. a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Str. 73.

<sup>62</sup> ČERNÁ, S.; PLÍVA, S. a kol. *Podnikatel a jeho právní vztahy*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnícká fakulta, 2013, str. 13-14.

<sup>63</sup> Srov. § 166 občanského zákoníku.

<sup>64</sup> Op. cit. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 263.

Zákoník práce v § 11 vymezuje speciální pojem „vedoucí zaměstnanec“. Vedoucím zaměstnancem je zaměstnanec na určitém stupni v organizační struktuře zaměstnavatele, který je oprávněn podřízeným zaměstnancům přidělovat úkoly, řídit, organizovat a kontrolovat jejich práci. Na vedoucího zaměstnance se vztahují vedle právní úpravy platné pro všechny zaměstnance také zvláštní ustanovení, která přinášejí specifika týkající se právě vedoucích zaměstnanců. Jako příklad lze uvést možnost sjednání delší zkušební doby pro vedoucího zaměstnance, a to až 6 měsíců.

### 4.3. Předmět pracovního poměru

Předmětem pracovněprávních vztahů, resp. pracovního poměru je výkon závislé práce, kterou zákonodárce definuje v § 2 zákoníku práce. Závislá práce je prací vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnanec ji vykonává osobně (nemůže se nechat zastoupit) jménem zaměstnavatele, na jeho náklady, odpovědnost a podle jeho pokynů. K výkonu práce dochází na stanoveném místě (zpravidla na pracovišti zaměstnavatele) v pracovní době a zaměstnanci za tento výkon práce náleží úplata (mzda, plat či odměna za práci).

Zaměstnanec se zavazuje k výkonu práce, tudíž nezáleží na dodání výsledku práce, ale na činnosti samotné. K té dochází opakovaně, nejde pouze o jednorázové plnění. Zpravidla má zaměstnanec své místo v organizačním schématu zaměstnavatele, podle kterého mu zaměstnavatel udílí příslušné pokyny, tak aby zaměstnavatel prostřednictvím jednotlivých zaměstnanců dosáhl svého cíle.

Závislá práce může být vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu, kterými jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>65</sup> Pokud práce nenaplňuje znaky práce závislé, je možné ji vykonávat v občanskoprávním vztahu např. subdodávkou. Zákonodárce tak reaguje na případy, kdy osoby vykonávají závislou práci a nejsou přitom zaměstnanci - jde o tzv. švarcsystém. Výkon závislé práce mimo základní pracovněprávní vztahy je považován za nelegální práci a v souvislosti s tím je také sankcionován, jak na straně osoby vykonávající práci, tak na straně osoby, která takovou práci umožní (zde je nově stanovena i povinná minimální výše pokuty).<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Srov. § 3 zákoníku práce

<sup>66</sup> Op. cit. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 142-143.

#### 4.4. Obsah pracovního poměru

Obsah pracovního poměru je tvořen právy a povinnostmi vyplývajícími z tohoto pracovního poměru. Pracovněprávní vztah je vztahem synallagmatickým tzn., že práva a povinnosti vznikají oběma stranám, ne pouze straně jedné - např. zaměstnanec je povinen konat práci a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu za tuto vykonanou práci mzdu.

Povinnosti mohou mít charakter osobní, v tomto případě musí dlužník plnění poskytnout osobně, nemůže se nechat zastoupit. Oproti tomu povinnosti věcné povahy lze plnit v zastoupení. I zde můžeme využít již výše uvedený příklad - výkon práce je povinností osobní, kdežto povinnost poskytnout mzdu je věcná.

Základní povinností zaměstnavatele je přidělování práce zaměstnanci tak, jak je to sjednáno v pracovní smlouvě. Za vykonanou práci je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout peněžité plnění - mzdu či plat. Zaměstnavatel rovněž musí pro zaměstnance vytvářet podmínky pro plnění jeho úkolů včetně pracovních podmínek stanovených jinými právními předpisy, smlouvou či vnitřními předpisy zaměstnavatele.<sup>67</sup>

Základní povinností zaměstnance je osobně vykonávat práci přidělenou od zaměstnavatele v rozvržené týdenní pracovní době a řídit se přitom jeho pokyny. Dále je zaměstnanec povinen dodržovat povinnosti vyplývající z pracovního poměru.<sup>68</sup> Tyto povinnosti jsou stanoveny v dalších ustanoveních zákoníku práce (§ 301 – 304 ZP), dalších právních předpisech (např. týkajících se BOZP) či pracovní smlouvě, zaměstnavatel však nemůže uložit zaměstnanci povinnosti jednostranně svým vnitřním předpisem<sup>69</sup>.

Vznikne-li jednomu subjektu povinnost, automaticky vzniká druhému subjektu právo vyžadovat splnění této povinnosti, a naopak.<sup>70</sup>

#### 4.5. Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr může vzniknout dvěma způsoby - pracovní smlouvou nebo jmenováním.

---

<sup>67</sup> Srov. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce

<sup>68</sup> Srov. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

<sup>69</sup> Srov. § 305 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>70</sup> Op. cit. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 143.

Častějším způsobem vzniku pracovního poměru je pracovní smlouva, tedy dvoustranné právní jednání, ve kterém fyzická osoba a zaměstnavatel projevují svoji vůli uzavřít pracovní poměr.<sup>71</sup> Pracovní smlouva musí být uzavřena písemnou formou, přičemž každá ze stran obdrží jedno vyhotovení. Nedostatek písemné formy však může být účastníky dodatečně zhojen, navíc zákoník práce s nedodržením písemné formy spojuje „pouze“ relativní neplatnost, která může být podle §20 ZP uplatněna pouze do doby započetí s plněním, tedy do doby započetí výkonu práce. Nestane-li se tak, pracovní poměr vznikne a jediným důsledkem může být veřejnoprávní sankce, která postihne zaměstnavatele.

Pracovní smlouvu je nutno sjednat nejpozději v den nástupu zaměstnance, a to ještě před započítím prací.

Ustanovení § 34 zákoníku práce stanovuje podstatné náležitosti pracovní smlouvy, kterými jsou: druh vykonávané práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Neobsahuje-li pracovní smlouva tyto náležitosti, nemůže dojít k platnému uzavření pracovní smlouvy. Pracovní smlouva může vedle náležitostí podstatných obsahovat i další ujednání. Obvykle půjde o sjednání zkušební doby, sjednání pracovního poměru na dobu určitou, sjednání delší výpovědní doby nebo stanovení mzdy. Práva a povinnosti stanovené zákonem není třeba opětovně sjednávat v pracovní smlouvě, ledaže se smluvní strany rozhodnou sjednat je odchylně od zákonné úpravy.

Od pracovní smlouvy lze odstoupit, ale vždy jen před nástupem zaměstnance do práce a pouze z důvodu nenastoupení zaměstnance ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci<sup>72</sup>, nebo z jiného sjednaného důvodu.

Nutno poznamenat, že vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nezačíná až okamžikem uzavření pracovní smlouvy, ale v podstatě již ve chvíli, kdy si zaměstnavatel vybírá budoucího zaměstnance mezi uchazeči o zaměstnání. Stejně jako při uzavírání jiné smlouvy se totiž i u smlouvy pracovní uplatní ustanovení týkající se předšmluvní odpovědnosti, kterou upravuje občanský zákoník v § 1728 a násl. OZ. Vedle toho však i zákoník práce obsahuje v § 30 a násl. ZP úpravu postupu před vznikem pracovního poměru, která určuje, jaké povinnosti má zaměstnavatel ještě před

---

<sup>71</sup> Op. cit. HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Str. 137.

<sup>72</sup> Srov. § 34 odst. 3 zákoníku práce.

vznikem pracovního poměru nebo jaké údaje může od uchazeče o zaměstnání vyžadovat.

Zvláštním případem je situace, kdy je k obsazení pracovního místa vyžadována volba. Zvolení je považováno za předpoklad, který předchází uzavření pracovní smlouvy.

Druhým způsobem vzniku pracovního poměru je jmenování, které je sice jednostranným právním jednáním, ale ke své platnosti vyžaduje projevení souhlasu jmenované osoby. Jmenování se využije pouze u vedoucích zaměstnanců a pouze v případech, které stanoví zákoník práce v § 33 odst. 3 ZP nebo jiný zvláštní předpis<sup>73</sup>. Tento předpis vždy také stanoví, kým je dotyčná osoba jmenována.

Pro jmenování nestanovuje zákon žádné zvláštní náležitosti ani formu. Z povahy věci by mělo obsahovat náležitosti, které jsou povinné pro pracovní smlouvu – tedy druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Pracovní poměr je tak založen jednostranným jednáním, na které zpravidla navazuje uzavření inominátní smlouvy, která upravuje ostatní pracovní podmínky zaměstnance (nejedná se o smlouvu pracovní).<sup>74</sup>

Jmenování je zvláštním případem vzniku pracovního poměru a stejně tak má zvláštní úpravu týkající se skončení pracovního poměru - viz kapitola 5.3.2. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním.

#### **4.6. Změna pracovního poměru**

Ke změně pracovního poměru dochází, pokud se změní některý z prvků (subjekt, objekt či obsah) pracovního poměru, ale pracovní poměr dále trvá. Změna pracovního poměru je možná z důvodu udržení stability pracovního poměru, aby při každé sebemenší změně nemuselo dojít ke skončení původního pracovního poměru a vzniku pracovního poměru nového.

Změna subjektu je možná pouze na straně zaměstnavatele, na straně zaměstnance je z důvodu osobního výkonu práce vyloučená. Při změně zaměstnavatele je původní subjekt nahrazen subjektem novým, na kterého přechází práva a povinnosti původního zaměstnavatele podle § 338 a násl. ZP, dochází tedy k tzv. univerzální sukcesi. Tento

---

<sup>73</sup> Srov. např. zákon o obcích, zákon o krajích, zákon o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových a další.

<sup>74</sup> Op. cit. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 176.

přechod práv a povinností se však dotýká pouze práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nikoliv práv např. občanskoprávní povahy.<sup>75</sup> Při změně zaměstnavatele není vyžadován souhlas zaměstnance, ten však může podat výpověď a tím jednostranně pracovní poměr ukončit podle § 51a ZP. Stane-li se tak, skončí pracovní poměr nejpozději dnem předcházejícím dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů - což může znamenat výrazné zkrácení zákonné délky výpovědní doby.<sup>76</sup> Změna zaměstnavatele nepatří mezi výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele.

Změna v objektu pracovního poměru není možná, objekt totiž stanovuje základní parametry právního vztahu, a tudíž by se dál již nejednalo o pracovní poměr.

Nejčastější změnou je změna v obsahu pracovního poměru, tedy změna v jednotlivých právech a povinnostech jedné či obou ze stran pracovního poměru. Může nastat v důsledku změny právní úpravy nebo na základě právního jednání dvoustranného či jednostranného. Mezi dvoustranná právní jednání patří dohoda o změně pracovní či jiné smlouvy a dohoda o dočasném přidělení. Jednostranným projevem vůle je převedení na jiný druh práce, přeložení do jiného místa výkonu práce a pracovní cesta.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> Op. cit. GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Str. 98.

<sup>76</sup> Op. cit. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 180.

<sup>77</sup> Op. cit. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 308.



## 5. Právní úprava skončení pracovního poměru v ČR

V této kapitole se již budu věnovat samotnému tématu skončení pracovního poměru v ČR, tedy skončení nejdůležitějšího a v praxi nejvíce využívaného základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Protože se jedná o smluvní vztah, právní úprava by měla na jedné straně vynikat pružností a na straně druhé jistou mírou stability zaměstnání.<sup>78</sup> Zákonodárci by se zde měl podařit nesnadný úkol – skloubit možnost snadné změny zaměstnání a ochranu zaměstnance (tu spatřujeme ve vymezení důvodů skončení pracovního poměru zaměstnavatelem a stanovení tzv. ochranné doby pro zaměstnance, ale také v institutu odstupného a v neposlední řadě na ni navazuje i systém sociálních dávek). Skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu. Jeho skončením zanikají práva a povinnosti tvořící jeho obsah, naproti tomu práva a povinnosti týkající se např. mzdy za práci a náhrady škody nezanikají.<sup>79</sup>

Záběr této kapitoly je široký, proto jsem ji pro lepší přehled rozdělila do 5 podkapitol. V prvních třech podkapitolách respektujících teoretické rozdělení podle právních skutečností - právní jednání účastníků směřující ke skončení pracovního poměru, skončení pracovního poměru na základě právní události a některé zvláštní případy skončení pracovního poměru - podám čtenáři výklad o jednotlivých způsobech skončení pracovního poměru. Ty jsou vyjmenovány v § 48 zákoníku práce a to taxativně, pracovní poměr tedy může skončit pouze z těchto zákonem vymezených důvodů. Ve čtvrté podkapitole se zaměřím na neplatnost rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Poslední, pátá, podkapitola přinese výklad o tom, jaké povinnosti má zaměstnavatel při skončení pracovního poměru.

### 5.1. Právní jednání účastníků směřující ke skončení pracovního poměru

Jednou z právních skutečností, se kterou právo spojuje právní následky, je právní jednání. V případě skončení pracovního poměru se jedná o právní jednání účastníků

---

<sup>78</sup> Op. cit. HÚRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Str. 186.

Viz. také: Op. cit. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 191.

<sup>79</sup> Op. cit. GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Str. 105.

směřující právě ke skončení pracovního poměru<sup>80</sup>. Základním znakem právního jednání je závislost na vůli subjektu, tím se odlišuje od právních událostí. Obecná úprava právního jednání je zakotvena v § 545 a násl. občanského zákoníku.

Zvláštní ustanovení týkající se právního jednání obsahuje zákoník práce v ustanoveních § 18 a násl. ZP a také v ustanoveních upravujících jednotlivá právní jednání a jejich náležitosti. K vyvolání právních následků je zapotřebí nejen splnění všech náležitostí, ale také řádné doručení druhé straně podle úpravy doručování rovněž v zákoníku práce.

Pro úplnost je třeba také dodat, že pojem „právní jednání“ je používán teprve od 1. 1. 2014, tedy s účinností „nového“ občanského zákoníku, kdy nahradil původně používaný pojem „právní úkon“.

Právní jednání rozlišujeme dvoustranné, které je výrazem shodné vůle obou účastníků ukončit pracovní poměr, a jednostranné, kdy jedna ze stran má zájem na jeho ukončení a naproti tomu druhá strana má zájem na jeho pokračování.<sup>81</sup> Mezi způsoby skončení pracovního poměru právním jednáním patří dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru.

### **5.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru**

Právní úprava dohody o rozvázání pracovního poměru je zakotvena v §49 ZP. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným právním jednáním, které má za následek skončení pracovního poměru. Jde tedy o jednání, kterým obě strany vyjadřují shodně svou vůli ukončit základní pracovněprávní vztah.

Zákoník práce nestanovuje pro dohodu žádná omezení. Jedinou podstatnou náležitostí je sjednání dne skončení pracovního poměru. Ten nemusí být určený kalendářním dnem, může být určen i jiným způsobem např. časem skončení dočasné pracovní neschopnosti, ale nesmí vzniknout pochybnost o dojednaném dni skončení.<sup>82</sup> Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na skončení dnem předcházejícím uzavření dohody, nezpůsobí dané ustanovení neplatnost dohody, pracovní poměr však zaniká teprve dnem uzavření dohody.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> Zákonodárce používá v případě skončení pracovního poměru právním jednáním termín „rozvázání pracovního poměru“.

<sup>81</sup> Op. cit. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 192.

<sup>82</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/1972.

<sup>83</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012.

Pro dohodu o rozvázání pracovního poměru je stanovena obligatorní písemná forma, jinak je stížena relativní neplatností. Strany ovšem mohou tuto vadu dodatečně zhojit. Každá ze stran musí obdržet jedno vyhotovení dohody. Pokud ho zaměstnanec neobdrží, je to důvod pro uložení sankce zaměstnavateli inspektorátem práce.<sup>84</sup> Písemnou formu musí účastníci dodržet, i pokud projevy vůle účastníků nejsou na stejné listině, jako je tomu u návrhu na uzavření smlouvy a jeho akceptace. Tento kontraktační postup upravuje § 1731 a následující občanského zákoníku.

Důvod skončení pracovního poměru není povinnou náležitostí dohody. Musí být v dohodě uveden pouze v případě, že to požaduje zaměstnanec, což ostatně vyplývá už z charakteru dvoustranného právního jednání. Zaměstnanec by na uvedení důvodu skončení pracovního poměru měl trvat zejména tehdy, když pracovní poměr končí sice dohodou, ale z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) ZP. S těmito důvody totiž zákoník práce v § 67 spojuje nárok na odstupné. Nejsou-li tyto důvody v dohodě uvedeny, ačkoliv byly důvodem skutečným, není tím nárok na odstupné dotčen.<sup>85</sup> Od důvodů ukončení pracovního poměru se také odvíjí případná podpora v nezaměstnanosti, o kterou zaměstnanec jako uchazeč o zaměstnání žádá. Při ukončení bez vážného důvodu náleží podpora v nezaměstnanosti pouze ve výši 45% průměrného měsíčního čistého výdělku.<sup>86</sup>

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je projevem autonomie vůle účastníků, proto jim v daném případě zákon nepřiznává žádnou ochranu, jako je tomu v případě výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru (§ 53 a § 55 ZP). Pracovní poměr dohodou proto může skončit i v tzv. ochranné době, tedy např. pokud je zaměstnanec na rodičovské dovolené nebo dočasně práce neschopný.<sup>87</sup> Stejně se k tomu staví Nejvyšší soud i v případě těhotenství, o kterém zaměstnankyně v době uzavření dohody ještě nevěděla – není důvodem neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru.<sup>88</sup>

---

Viz také: BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, str. 293.

<sup>84</sup> ELIÁŠ, K.; 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, str. 188.

<sup>85</sup> VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 93.

<sup>86</sup> Srov. § 50 zákona o zaměstnanosti.

<sup>87</sup> Op. cit. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 326.

<sup>88</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 Cz 28/84.

### 5.1.2. Výpověď

Ustanovení § 50 a násl. ZP obsahuje právní úpravu institutu výpovědi, která je jednostranným právním jednáním majícím za následek skončení pracovního poměru. Jednostrannost znamená, že není třeba souhlasu druhé strany ani žádné jiné vyjádření k výpovědi či případně, že pracovní poměr skončí i přes nesouhlas druhé strany. V takovém případě může jít o výrazný zásah do sociální sféry zaměstnance, a tudíž zákonodárce do právní úpravy zakotvuje určitá ochranná opatření - stanovuje důvody, ze kterých může dát zaměstnavatel výpověď, určuje minimální délku výpovědní doby, zmírňuje dopad výpovědi přiznáním odstupného od zaměstnavatele ve stanovených případech a v neposlední řadě přiznává zaměstnanci podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonných podmínek.

Pro výpověď je v § 50 odst. 1 ZP předepsána písemná forma a není-li dodržena, k právnímu jednání se nepřihlíží. Důsledkem nedostatku formy je tedy nicotnost (zdánlivost). Dřívější právní úprava naproti tomu spojovala s nedostatkem písemné formy výpovědi neplatnost. Na nicotné jednání se hledí, jako by nebylo, proto musí zaměstnavatel i zaměstnanec nadále plnit své povinnosti – zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec ji vykonávat<sup>89</sup> a nepoužije se zde postup uplatňovaný při namítání neplatnosti jednání rozvazujícího pracovní poměr v § 69 a násl. ZP.

Výpověď nemusí nutně obsahovat slovo „výpověď“, ale je nutné, aby byl projev vůle tak určitý a srozumitelný, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným právním jednáním.<sup>90</sup> Stejně tak nemusí být celá výpověď psaná vlastnoručně, postačí vlastnoruční podpis jednající osoby (případně i ten může být nahrazen mechanickými prostředky<sup>91</sup>).

Pro vyvolání účinků právního jednání je nutné, aby bylo nejprve doručeno. Zákoník práce obsahuje svou vlastní úpravu doručování písemností v § 334 - §337 ZP. Zaměstnavatel doručuje zaměstnanci výpověď do vlastních rukou přímo na pracovišti, v bytě, v jakémkoliv místě, kde ho zastihne nebo prostřednictvím elektronických komunikací, pokud s tím zaměstnanec vyslovil souhlas. Pokud není možný některý z předchozích způsobů doručení, doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Nepokusí-li se však zaměstnavatel před využitím poštovní služby

<sup>89</sup> Op. cit. VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Str. 95.

<sup>90</sup> Op. cit. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 329.

<sup>91</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2357/2011.

doručit některým z výše uvedených způsobů, není výpověď řádně doručena.<sup>92</sup> Fikce doručení nastane, odmítne-li zaměstnanec osobně převzít výpověď, u ostatních způsobů se ale tato domněnka neuplatní. Zaměstnanec doručuje zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele, který mu současně převzetí písemnosti potvrdí. Dalším možným způsobem doručení zaměstnavateli je doručení prostřednictvím sítě či elektronických komunikací, s tím však musí souhlasit zaměstnavatel a zaměstnanec musí písemnost opatřit svým certifikovaným elektronickým podpisem.

Doručenou výpověď lze odvolat, druhá strana však musí s odvoláním souhlasit. Odvolání výpovědi i souhlas musí mít písemnou formu. Odvolání výpovědi nebrání ani běh výpovědní lhůty, lze ji odvolat až do posledního dne výpovědní doby, tedy do posledního dne trvání pracovního poměru.

Nejvyšší soud se ve svém rozhodnutí ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000, vypořádal také s otázkou, zda je možné podat výpověď dříve, než vznikne pracovní poměr, který má být výpovědí skončen. Stanovil, že to možné není a výpověď lze učinit až po vzniku předmětného pracovního poměru.

Charakteristickým znakem výpovědi je tzv. výpovědní doba - tedy časový úsek mezi účinným projevem vůle a okamžikem skončení pracovního poměru.<sup>93</sup> Její právní úprava je stanovena v § 51 ZP a pracovní poměr skončí teprve jejím uplynutím. Účelem výpovědní doby je plynulé ukončení spolupráce a předání agendy novému zaměstnanci, na straně druhé je to možnost hledání nového zaměstnání při dočasném zachování příjmu.

Běh výpovědní doby začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce s určitými výjimkami (výpověď ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností, ochranná doba nezapočítávaná do výpovědní doby, uplynutí výpovědní doby současně s mateřskou dovolenou a hromadné propouštění). Zvláštní způsob běhu má přednost před obecnou úpravou stanovenou v § 333 ZP a přináší s sebou jisté specifikum – mezidobí, ve kterém je výpověď podána, ale výpovědní doba ještě neběží.

---

<sup>92</sup> Op. cit. GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Str. 110.

<sup>93</sup> Op. cit. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 193.

Zákon s tímto obdobím nespojuje žádná zvláštní práva a povinnosti. Významnou roli tedy sehrává pouze při rozhodování stran, kdy výpověď podat.

Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance, může se však lišit pro jednotlivé zaměstnance. Děje se tak zpravidla kvůli věku zaměstnance či jeho odbornosti,<sup>94</sup> důvod pro odlišnou délku oproti jiným zaměstnancům však nesmí být diskriminační. Zákonná minimální délka je 2 měsíce, přičemž může být prodlužována pouze písemnou smlouvou mezi stranami. K prodloužení výpovědní doby nemůže dojít kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele, neboť výpovědní doba v sobě zahrnuje povinnosti zaměstnance. Zkrácení výpovědní doby pod 2 měsíce není možné.

Jediným případem, kdy může dojít ke zkrácení výpovědní doby, je výpověď ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem (výkonu) práv a povinností z pracovněprávních vztahů v souladu s § 51a ZP. Potom pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu (výkonu) práv a povinností, bez ohledu na délku výpovědní doby. Není zde stanovena žádná lhůta pro podání výpovědi a zaměstnanec ji může podat i poslední den před přechodem (výkonu) práv a povinností zaměstnavatele na zaměstnavatele nového. Zaměstnanec však nemá právo na odstupné. Přejde-li zaměstnanec k novému zaměstnavateli a teprve poté podá ve lhůtě 2 měsíců výpověď nebo skončí pracovní poměr dohodou, může se domáhat u soudu určení, že rozvázal pracovní poměr z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek. Pokud by mu soud vyhověl, měl by v daném případě nárok na odstupné podle § 67 ZP.<sup>95</sup> V současné době však prochází schvalovacím procesem v Poslanecké sněmovně ČR vládní návrh novely ZP. Ten přináší novou úpravu § 51a ZP. Novela zde zavádí lhůtu na podání výpovědi zaměstnancem, a to 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o přechodu (výkonu) práv a povinností informován. Nebyl-li zaměstnanec informován, může do dvou měsíců od přechodu podat výpověď s výpovědní dobou 15 dnů. Obdobně se bude postupovat i v případě, že se zaměstnanec o přechodu (výkonu) práv a povinností nedozví 30 dní předem.

Pracovní poměr skončí uplynutím zákonné výpovědní doby i v případě, že je ve výpovědi uvedena výpovědní doba chybně nebo není uvedena vůbec, není to důvodem

---

<sup>94</sup> JOUZA, L. Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru? *Bulletin advokacie*. 2013, č. 4, str. 25.

<sup>95</sup> Op. cit. VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Str. 101.

neplatnosti výpovědi. K tomuto závěru dospěl Nejvyšší soud rovněž ve svém rozhodnutí 21 Cdo 2209/2000 ze dne 15. 10. 2001.

V průběhu výpovědní doby může být učiněno i jiné jednání směřující ke skončení pracovního poměru, např. dohoda o rozvázání pracovního poměru nebo okamžité zrušení pracovního poměru, zákoník práce to nezakazuje a účinky právních jednání se posuzují u každého jednání zvlášť.<sup>96</sup>

Současná právní úprava nenabízí žádnou možnost, jak se zprostit povinností, které musí strana, jež chce pracovní poměr jednostranně ukončit, plnit ještě po dobu výpovědní doby. Jedinou možností je dohoda s druhou stranou a tudíž předčasné ukončení pracovního poměru. V rámci úpravy *de lege ferenda* se nabízí možnost institutu „vykoupení se z pracovního poměru“, který by umožnil rychlé ukončení pracovního poměru při poskytnutí kompenzace druhé straně. Kompenzací by činilo poskytnutí náhrady mzdy odpovídající výši průměrného výdělku za zbývající výpovědní dobu, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance.<sup>97</sup> Domnívám se však, že by proti této změně stála řada zaměstnavatelů, pro které je důležitější předání informací a zaškolení nového zaměstnance, což jim finanční kompenzace ze strany zaměstnance nenahradí. Proto považuji tento institut za schůdný pouze, pokud by finanční kompenzaci nabídl zaměstnavatel zaměstnanci.

#### **5.1.2.1. Výpověď daná zaměstnancem**

Zaměstnanec může dát podle § 50 odst. 3 ZP výpověď bez uvedení důvodu nebo může uvést jakýkoliv důvod. Není, na rozdíl od zaměstnavatele, limitován taxativně vymezenými důvody výpovědi.

Na výpověď zaměstnance jsou tedy kladeny pouze obecné nároky ve smyslu určitosti právního jednání, písemné formy, způsobů doručení a další tak, jak o nich bylo pojednáno v kapitole 5.1.2.

#### **5.1.2.2. Výpověď daná zaměstnavatelem**

Zákonodárce nemůže ani po zaměstnavateli požadovat, aby setrval v nefungujícím pracovním poměru. Zaměstnavatele však z důvodu ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovního poměru limituje § 50 odst. 2 ZP a může dát

---

<sup>96</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 7. 1997, spis. zn. 2 Cdon 195/97.

<sup>97</sup> Op. cit. HÚRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Str. 95-97.

zaměstnanci výpověď jen z důvodů, které jsou stanoveny v § 52 ZP. Tyto důvody jsou vymezeny taxativně a jejich počet nelze smluvně rozšířit ani zúžit. Pokud by si zaměstnavatel ujednal se zaměstnancem jiný výpovědní důvod, bylo by takové ujednání absolutně neplatné pro rozpor se zákonem.

Mezi povinné náležitosti výpovědi ze strany zaměstnavatele patří skutkové vymezení důvodu výpovědi, aby nemohl být zaměněn s důvodem jiným.<sup>98</sup> Nestačí, pokud zaměstnavatel pouze uvede výpovědní důvod odkazem na příslušné ustanovení zákona a již nepopíše skutečnosti, které jsou faktickým důvodem výpovědi. Nejvyšší soud již několikrát ve svém rozhodnutí<sup>99</sup> určil, že je ve výpovědi důležité skutkové vymezení výpovědního důvodu a nikoliv jeho právní kvalifikace zaměstnavatelem, právní kvalifikace je věcí soudu. V jednotlivých případech se bude rozsah vylíčení podstatných skutečností lišit hlavně podle charakteru výpovědního důvodu, který představují. U některých postačí jejich stručné vylíčení, u jiných bude třeba podrobnější popis, aby nebyla možná záměna za jiný důvod.

Pokud by zaměstnavatel nestanovil výpovědní důvod nebo by byl důvod jiný než jeden ze stanovených v § 52 ZP, byla by tato výpověď také absolutně neplatná.<sup>100</sup>

Z judikatury také vyplývá, že zaměstnavateli nic nebrání v tom, aby ve výpovědi uplatňoval více výpovědních důvodů najednou.<sup>101</sup>

Důvod vymezený ve výpovědi nelze dodatečně měnit, což znamená, že zaměstnavatel po doručení výpovědi nemůže uplatnit jiný důvod výpovědi než ten, který popsal ve výpovědi. A to ani v případě, že by tento „nový“ výpovědní důvod byl objektivně možný.

Jestliže po doručení výpovědi odpadne výpovědní důvod, pro který se zaměstnancem zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr, nenastane neplatnost výpovědi.<sup>102</sup> Důležité je, že výpovědní důvod existoval v době podání výpovědi.

§52 ZP tedy stanovuje 8 možných důvodů výpovědi ze strany zaměstnavatele, které lze rozdělit do třech oblastí: organizační změny, zdravotní stav zaměstnance a další důvody spočívající v osobě zaměstnance (jeho schopnosti a chování). První dvě oblasti výpovědních důvodů zakládají právo zaměstnance na odstupné podle § 67 ZP.

---

<sup>98</sup> Srov. § 50 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>99</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000.

<sup>100</sup> Op. cit. BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Str. 300.

<sup>101</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

<sup>102</sup> Op. cit. VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Str. 96.



### **Výpovědní důvod podle §52 písm. a) ZP**

Prvním z výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele je situace, kdy se zaměstnavatel ruší celý nebo jeho část (§52 písm. a) ZP). Tato situace nastává v okamžiku, kdy zaměstnavatel zaniká bez nástupnického subjektu. V tom případě ukončí zaměstnavatel výpovědi pracovní poměry tak, aby výpovědní doba uplynula do dne zrušení zaměstnavatele.<sup>103</sup> Přičemž výpověď může dát pouze zaměstnancům, kterým již nemůže přidělovat práci podle pracovní smlouvy<sup>104</sup>, tedy zaměstnancům pracujícím ve zrušené části zaměstnavatele. Ruší-li se zaměstnavatel či jeho část bez nástupnictví, může být pracovní poměr skončen také dohodou o rozvázání pracovního poměru.

Jiná situace nastává, zaniká-li původní zaměstnavatel, ale do jeho postavení nastupuje zaměstnavatel nový. Pak se použije právní úprava týkající se přechodu (výkonu) práv a povinností zaměstnavatele v § 338 a násl. ZP.

Důvod zrušení zaměstnavatele není pro pracovní právo relevantní.

### **Výpovědní důvod podle § 52 písm. b) ZP**

Druhým důvodem k výpovědi je přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (§52 písm. b) ZP). To znamená, že zaměstnavatel již nemůže přidělovat zaměstnanci práci v místě, které bylo sjednané jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě. Vedle výpovědi je možným řešením také dohoda o změně místa výkonu práce, ta je však dvoustranným právním jednáním a vyžaduje tak souhlas obou stran.

### **Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP**

Třetím organizačním výpovědním důvodem je nadbytečnost zaměstnance, která nastane z rozhodnutí zaměstnavatele (§ 52 písm. c) ZP). Aby mohl zaměstnavatel využít tento výpovědní důvod, musí být splněny následující podmínky: Za prvé musí zaměstnavatel rozhodnout o organizační změně, toto rozhodnutí musí předcházet podání výpovědi. Za druhé se musí zaměstnanec stát nadbytečným, což znamená, že mu již zaměstnavatel nebude přidělovat práci tak, jak bylo sjednáno v pracovní smlouvě (zejména jde-li o druh a místo výkonu práce)<sup>105</sup>. Třetí podmínkou je existence příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností.

---

<sup>103</sup> Op. cit. GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Str. 112.

<sup>104</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005

<sup>105</sup> Op. cit. VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Str. 103.

Zaměstnavatel musí výpověď podat tak, aby k organizační změně došlo první den po skončení pracovního poměru, ne později. Pokud její účinky nastanou dříve, tedy ještě před skončením pracovního poměru, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanec má právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Organizační změna nemusí být trvalá, dokonce ani není nikde stanoveno, jaká by měla být její minimální délka. Místo může být znovu zřízeno, pokud k tomu zaměstnavatele vedou vnější okolnosti jako například poptávka po jeho výrobcích. U organizační změny je důležité, aby došlo k faktickému zrušení místa zaměstnance, nikoliv jen k předstíranému zrušení přejmenováním pracovní pozice.

Ke zrušení pracovního místa může dojít i z důvodu tzv. outsourcingu, tedy zajišťování práce z externích zdrojů, pro který se zaměstnavatel zpravidla rozhodne s vidinou finanční úspory. Neefektivnost této změny nemá vliv na platnost výpovědi.

Organizační změna není závislá na celkovém počtu zaměstnanců, dotýká se vždy jednoho konkrétního organizačního útvaru a konkrétního pracovního místa. Znamená to, že důsledkem organizačních změn nemůže být pouze obecné snížení počtu zaměstnanců, naopak může být po organizační změně počet zaměstnanců i vyšší. Zaměstnavatel tak může regulovat nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení. S tímto závěrem se ve svém rozhodnutí NS 21 Cdo 1369/2001 ze dne 6. 6. 2002 ztotožňuje i Nejvyšší soud. Např. pokud se zaměstnavatel rozhodne vyrábět zcela jiný výrobek a za tímto účelem propustí původní zaměstnance a přijme vyšší počet zaměstnanců pro výrobu výrobku nového, nepřičí se to povaze organizační změny. Výběr zaměstnance, který se stane nadbytečným, je zcela na zaměstnavateli a toto rozhodnutí nemůže být soudem přezkoumáváno. Soud může přezkoumat pouze, zda byly splněny výše uvedené podmínky podmiňující tento výpovědní důvod.<sup>106</sup> Důkazní břemeno zde nese zaměstnavatel. Judikatura spatřuje neopodstatněnost výpovědi v brzkém přijetí jiného zaměstnance na původní pracovní místo.<sup>107</sup>

### **Výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZP**

Dále může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec nemůže podle lékařského posudku konat svou původní práci, a to z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání (popř. ohrožení touto nemocí) nebo dosažení maximální nejvyšší

<sup>106</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 138/2003.

Viz také Op. cit. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 338.

<sup>107</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001.

přípustné expozice<sup>108</sup> (§ 52 písm. d) ZP). Zde je výpověď podmíněna vydáním lékařského posudku, který vypracuje poskytovatel pracovnělékařských služeb a ve kterém lékař výslovně rozhodne, že zaměstnanec již není schopen vykonávat danou práci. Bez vypracování posudku je výpověď neplatná.

Pracovním úrazem se rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pokud k němu došlo náhlým a krátkodobým působením vnějších vlivů, a to nezávisle na vůli zaměstnance.<sup>109</sup> Např. zranění zaměstnance způsobená přejetím vysokozdvizným vozíkem. Nemoci z povolání naproti tomu zákoník přímo nedefinuje, pouze odkazuje na zvláštní právní předpis, kterým je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., v němž je nemoc z povolání definována jako nemoc vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, uvedená v seznamu nemocí z povolání (příloha k uvedenému nařízení vlády).

Výpovědní důvod však není dán, převedl-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou vhodnou práci podle § 41 odst. 1 písm. b) ZP.

#### **Výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZP**

Ke zdraví zaměstnance se vztahuje i další důvod, který spočívá v dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance (§ 52 písm. e) ZP). Ztráta způsobilosti nemusí být trvalá, nevratná, musí však být dlouhodobá, tedy trvat alespoň jeden rok, přičemž samotné přiznání invalidního důchodu není směrodatnou skutečností.<sup>110</sup> Také zde musí výpovědi předcházet lékařský posudek od poskytovatele pracovnělékařských služeb. Od výpovědního důvodu stanoveného v § 52 písm. d) ZP se odlišuje tím, že zdravotní nezpůsobilost není způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Zákon nezohledňuje konkrétní důvody, ze kterých zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost.

#### **Výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZP**

§ 52 písm. f) ZP umožňuje zaměstnavateli skončit pracovní poměr, pokud zaměstnanec nespĺňuje předpoklady nebo požadavky stanovené pro výkon práce. Pod nespĺnění požadavků zařazuje zákonodárce i neuspokojivé pracovní výsledky.

---

<sup>108</sup> Op. cit. Spirit, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Str. 102 uvádí:

„Nejvyšší přípustná expozice je maximální doba, po kterou mohou zaměstnanci (horníci v hlubinných dolech) pracovat ve zdraví ohrožujícím prostředí. Poté musí být převedeni na jinou vhodnou práci nebo může zaměstnavatel využít výše uvedeného výpovědního důvodu.“

<sup>109</sup> Srov. § 271k zákoníku práce.

<sup>110</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010

Viz také Op. cit. VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Str. 104.

Předpoklady pro výkon práce jsou stanoveny právním předpisem, typicky mezi ně patří dosažení určitého vzdělání, kvalifikace či získání dovedností, osvědčení nebo složení odborné zkoušky.<sup>111</sup> Předpoklady pro určitý výkon práce se mohou v průběhu času měnit tak, jak se postupně mění právní úprava – stanovení nových předpokladů nebo povinnost pravidelného přezkušování (např. pravidelné zkoušky pro osoby odborně způsobilé v prevenci rizik v oblasti BOZP). Pozbude-li zaměstnanec předpoklady pro výkon práce dočasně, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, maximálně však na 30 dní v kalendářním roce.<sup>112</sup> Je nerozhodné, zda zaměstnanec nesplňuje předpoklady již od vzniku pracovního poměru nebo teprve v průběhu tohoto pracovního poměru, stejně tak nemá vliv, zda zaměstnanec nesplňuje předpoklady ze své viny či nikoliv.<sup>113</sup> Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. NS 21 Cdo 2854/2011 ze dne 20. 8. 2012 judikoval, že zaměstnavatel v případech, kdy mu to umožňuje právní předpis, může zaměstnanci splnění stanoveného předpokladu prominout, a to buď dočasně či trvale.

Požadavky pro výkon práce stanovuje sám zaměstnavatel tak, aby byly přiměřené a ospravedlnitelné povahou pracovní činnosti. Neplnění těchto požadavků musí zaměstnavatel prokazovat a zvolí-li neměřitelné požadavky, není dokazování jednoduché.<sup>114</sup> Navíc nesplnění požadavků nesmí zavinit sám zaměstnavatel, jinak se toho samozřejmě nemůže dovolávat. Nesplňuje-li zaměstnanec požadavky pro práci, není zaměstnavatel povinen využít tento výpovědní důvod, závisí na jeho uvážení.

Pokud zaměstnavatel není spokojen s pracovními výsledky svého zaměstnance, může mu dát výpověď. Té však musí předcházet několik kroků. Zaměstnavatel zadá zaměstnanci splnění úkolu, ten jej však nesplní. Následně musí zaměstnavatel zaměstnance písemně upozornit, že není spokojen s jeho výsledky a vymezit, v čem tkví jeho nespokojenost ve vazbě na povinnosti konkrétního zaměstnance, a také ho upozornit, že pokud nedostatky neodstraní v přiměřené lhůtě, může zaměstnavatel přistoupit k výpovědi podle § 52 písm. f) ZP.<sup>115</sup> Výpověď je možné podat jen, jestliže byl zaměstnanec upozorněn v době 12 měsíců před dáním výpovědi a nenapravit

---

<sup>111</sup> ŠTEFKO, M.; VYSOKAJOVÁ, M. *Personální vademecum*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2016, str. 54.

<sup>112</sup> Srov. § 41 odst.2 písm. c) zákoníku práce.

<sup>113</sup> Op. cit. GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Str. 114.

<sup>114</sup> Op. cit. ŠTEFKO, M.; VYSOKAJOVÁ, M. *Personální vademecum*. Str. 55.

<sup>115</sup> Op. cit. HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Str. 198.

nedostatky ve stanovené lhůtě. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4066/2008 ze dne 22. 9. 2009 může zaměstnavatel podat zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec vytykávané nedostatky napravit, ale v průběhu 12 měsíců se vyskytly znovu. Zaměstnavatel pak nemusí doručovat novou výzvu.

Vytýkácí dopis je vyhotovován ve dvou stejnopisech, z nichž jeden obdrží zaměstnanec a druhý, potvrzený zaměstnancem, založí zaměstnavatel do osobního spisu zaměstnance. Odmítne-li zaměstnanec vytykácí dopis převzít, sepíše o tom zaměstnavatel záznam na předávaném dopise a ten opět založí do osobního spisu. Toto má za následek, že je vytykácí dopis považován za doručený.<sup>116</sup>

Neuspokojivé pracovní výsledky nejsou případem porušení povinností podle § 52 písm. g) ZP.

### **Výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZP**

Také § 52 písm. g) ZP v sobě obsahuje více důvodů pro skončení pracovního poměru výpovědí. Těmi jsou jednak důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, dále závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále jako závažné porušení pracovních povinností) a za třetí soustavné méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále jen soustavné méně závažné porušování pracovních povinností).

Ze znění zákona i z judikatury<sup>117</sup> tak vyplývá, že rozlišujeme 3 stupně porušení povinností – porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem, závažné porušení pracovních povinností a méně závažné porušení pracovních povinností. Posouzení jednotlivých porušení musí probíhat individuálně podle okolností případu (je třeba zohlednit funkci zaměstnance, vlastnosti jeho osoby, míru zavinění, výši škody apod.), přičemž soud při tomto hodnocení není vázán tím, jak jednání zaměstnance hodnotí zaměstnavatel ve svém vnitřním předpise.<sup>118</sup>

Je třeba také určit, co je vlastně porušení pracovních povinností. Porušení pracovních povinností se zaměstnanec dopustí, jestliže poruší právní předpisy, vnitřní předpisy zaměstnavatele nebo se neřídí pokyny zaměstnavatele. Pracovní povinnosti

---

<sup>116</sup> Op. cit. ŠTEFKO, M.; VYSOKAJOVÁ, M. *Personální vademecum*. Str. 57.

<sup>117</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.

<sup>118</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

nemohou být uloženy jednostranně vnitřním předpisem zaměstnavatele ani pokynem zaměstnavatele, ty mohou pouze konkretizovat povinnosti uložené zákonem.<sup>119</sup>

K porušení povinností nemusí dojít jen na pracovišti zaměstnavatele, ale i mimo něj (např. na pracovní cestě). Musí se však uskutečnit v souvislosti s výkonem práce<sup>120</sup>, proto by zaměstnanec porušil své povinnosti, pokud by požil alkohol před jednáním uskutečněným na pracovní cestě. Jestliže by však požil alkohol na vícedenní pracovní cestě večer v místě ubytování, o porušení povinností by se dle mého názoru nejednalo.

Zaměstnavatel tedy může ukončit pracovní poměr výpovědí z důvodů, které jsou zároveň důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 ZP<sup>121</sup>. Zaměstnavatel zde nevyužil okamžitého zrušení pracovního poměru, protože buď z důvodu ochrany zaměstnance nemohl, nebo nechtěl využít tak radikální prostředek skončení pracovního poměru. Za porušení povinností zvláště hrubým způsobem se zpravidla považuje úmyslné jednání proti majetku zaměstnavatele, dlouhodobá neomluvená absence, porušení zákazu konkurenčního jednání či nezpůsobilost vykonávat práci kvůli požití alkoholu nebo omamných prostředků.<sup>122</sup> Jak bylo již výše řečeno, je ale nutné posuzovat každý případ individuálně.

Nižším stupněm intenzity je závažné porušení povinností, přesto je takového stupně, že postačí, dojde-li k němu jednou, není třeba opakování. Zaměstnanec se ho obvykle dopustí, pokud požije alkoholické nápoje v pracovní době či pod vlivem alkoholu vstoupí na pracoviště nebo má neomluvenou absenci na pracovní směně.<sup>123</sup>

Pro méně závažné porušení povinností určuje zákon ještě další podmínky, aby se mohlo stát výpovědním důvodem. Musí se jednat o soustavné méně závažné porušování, judikatura uvádí, že k němu musí dojít alespoň třikrát a zaměstnanec se nemusí pokaždé dopustit stejného porušení povinností<sup>124</sup>, mezi jednotlivými porušeními však musí být dána přiměřená časová souvislost. Dále musí zaměstnavatel zaměstnance upozornit na možnost výpovědi v době posledních šesti měsíců. Nejvyšší soud ve svém

---

<sup>119</sup> Op. cit. Spirit, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Str. 103.

<sup>120</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006

Viz také: Op. cit. ŠTEFKO, M.; VYSOKAJOVÁ, M. *Personální vademecum*. Str. 60.

<sup>121</sup> Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou: porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem a pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce alespoň jeden rok, v případě trestného činu souvisejícího s výkonem práce v délce alespoň šest měsíců.

<sup>122</sup> Op. cit. ŠTEFKO, M.; VYSOKAJOVÁ, M. *Personální vademecum*. Str. 62.

<sup>123</sup> Tamtéž, str. 63.

<sup>124</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.

rozhodnutí 21 Cdo 3693/2012 ze dne 4. 9. 2013 dovozuje, že upozornění musí být písemné a zaměstnanci musí být doručeno do vlastních rukou. Jako příklad méně závažného porušení povinností lze uvést drobná provinění ve smyslu pozdního příchodu na směnu o pár minut či porušení zákazu kouření na pracovišti.<sup>125</sup>

Výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZP nelze použít neomezeně, zákon stanovuje lhůtu 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi dověděl (tzv. subjektivní lhůta), nejpozději však do 1 roku, kdy důvod k výpovědi vznikl (tzv. objektivní lhůta). U subjektivní lhůty určuje zákon dvě výjimky. Došlo-li k porušení povinností v cizině, běží dvouměsíční lhůta od návratu z ciziny. Stane-li se porušení v průběhu dvou měsíců (původní subjektivní lhůta) předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát zaměstnanci výpověď ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku šetření.<sup>126</sup> Za šetření jiného orgánu považuje judikatura provádění vyšetřovacích úkonů po zahájení trestního stíhání, ale také postup orgánů činných v trestním řízení činěných k prověření došlého oznámení o trestném činu a došlých podnětů k trestnímu stíhání.<sup>127</sup> Podle § 330 ZP má lhůta v § 58 ZP prekluzivní charakter, právo tudíž při neuplatnění zaniká.

#### **Výpovědní důvod podle § 52 písm. h) ZP**

Posledním z taxativně vymezených důvodů je porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v §301a ZP zvláště hrubým způsobem, tedy porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (§ 52 písm. h) ZP). Touto povinností se rozumí zdržování se v místě pobytu a dodržování doby a rozsahu povolených vycházek v prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Jestliže zaměstnavatel nezastihne zaměstnance na určeném místě, není to samo o sobě důvodem k výpovědi, pouze ke snížení nebo úplnému nepřiznání mzdy. Výpovědním důvodem se stává teprve ve chvíli, kdy zaměstnavatel prokáže úmyslné protiprávní jednání zaměstnance, např. prokáže-li, že zaměstnanec pracoval pro jiný subjekt nebo trávil čas ve volnočasovém zařízení.<sup>128</sup> Otázkou zůstává, jakým způsobem bude zaměstnavatel získávat důkazy o tomto porušení povinností. V podstatě se totiž

---

<sup>125</sup> Op. cit. ŠTEFKO, M.; VYSOKAJOVÁ, M. *Personální vademecum*. Str. 63.

<sup>126</sup> Srov. §58 zákoníku práce.

<sup>127</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.10.1992, sp. zn. 6 Cdo 52/92 (R42/1993).

<sup>128</sup> Op. cit. ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Str. 199-200.

jedná o soukromoprávní sankci za porušení veřejnoprávní povinnosti.<sup>129</sup> Domnívám se, že z těchto důvodů nebude tento výpovědní důvod využíván ve velké míře.

Další autoři také považují tento výpovědní důvod za nekoncepční zásah do stávající podoby zákoníku práce, protože povinnost dodržení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce nemá vazbu na výkon práce, přestože je zařazená mezi povinnostmi zaměstnance v zákoníku práce.<sup>130</sup> Nic na tom nemění ani fakt, že prvních 14 dní trvání pracovní neschopnosti je překážkou na straně zaměstnance<sup>131</sup>, za kterou náleží náhrada mzdy.

I s tímto výpovědním důvodem spojuje zákon prekluzivní lhůtu k jeho uplatnění. Subjektivní lhůta je 1 měsíc ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi zaměstnavatel dověděl. Objektivní lhůta je jednoletá. Stane-li se v průběhu jednoho měsíce jednání zaměstnance předmětem řešení jiného orgánu, i zde může zaměstnavatel dát výpověď po uplynutí původní subjektivní lhůty, a to do jednoho měsíce ode dne, kdy se dověděl o výsledku šetření.<sup>132</sup>

### **Ochranná doba podle § 53 ZP**

Omezení důvodů, ze kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, není jediným ochranným ustanovením u institutu výpovědi. Zákoník práce omezuje možnost dání výpovědi zaměstnancům, kteří se nacházejí v obtížné situaci (osobní či zdravotní) znemožňující hledání jiného zaměstnání.<sup>133</sup> Tato ochrana je spojena právě jen s výpovědí ze strany zaměstnavatele, jiné způsoby skončení pracovního poměru v době, kdy je zaměstnanec v ochranné době, vyloučeny nejsou, pracovní poměr tak může skončit výpovědí zaměstnance, dohodou o rozvázání pracovního poměru apod.

Tzv. ochrannou dobu upravuje § 53 ZP a zakazuje dát těmto zaměstnancům výpověď. Považuje za ni dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným s výjimkou případů, kdy si neschopnost přivodil úmyslně sám nebo je následkem opilosti či zneužití návykových látek. Dále je zaměstnanec v ochranné době také v období od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do jejich skončení.

---

<sup>129</sup> Op. cit. HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Str. 200.

<sup>130</sup> Op. cit. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 194.

<sup>131</sup> Srov. § 192 zákoníku práce.

<sup>132</sup> Srov. §57 a §330 zákoníku práce.

<sup>133</sup> Op. cit. HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Str. 200.



Ochrana před výpovědí je přiznána zaměstnancům vykonávajícím vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení a trvá od doručení povolávacího rozkazu do uplynutí dvou týdnů po propuštění z vojenské činné služby.

Zaměstnanci nelze dát výpověď, je-li dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce (např. výkon funkce starosty města).

Zvláštní pozornost věnuje pracovní právo zaměstnancům v obtížné rodinné situaci - těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnanci nebo zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou. Nejenže jim je poskytována ochrana před výpovědí, ale zákoník práce jim poskytuje i další ochranu - např. při okamžitém zrušení pracovního poměru.

Posledním chráněným případem je zaměstnanec pracující v noci, kterého uznal poskytovatel pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci. Bez lékařského posudku však nelze tuto ochranu poskytnout.

Ochrannou dobu zakládá objektivní existence určité situace, nikoliv skutečnost zda zaměstnavatel či zaměstnanec tento důvod zákazu výpovědi zná<sup>134</sup> (např. zda zaměstnavatel ví o těhotenství zaměstnankyně.<sup>135</sup>)

Pokud by tedy zaměstnavatel dal zaměstnanci v ochranné době výpověď, byla by neplatná. Jestliže by mu však výpověď dal ještě před počátkem ochranné doby, aktivuje se zvláštní běh výpovědní doby v závislosti na tom, zda skončí dříve ochranná nebo výpovědní doba. Uplyne-li výpovědní doba v průběhu doby ochranné, potom se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí až po uplynutí zbývajících částí výpovědní doby (ledaže by zaměstnanec na prodloužení pracovního poměru netrval). Naopak skončí-li ochranná doba v průběhu výpovědní doby, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. V průběhu výpovědní doby může nastat více ochranných dob, potom posuzujeme každou samostatně a pracovní poměr se případně prodlužuje jen o poslední ochrannou dobu (trvání ochranných dob se nesčítá).<sup>136</sup> Bez ohledu na výše uvedené může však pracovní poměr skončit uplynutím výpovědní doby i

---

<sup>134</sup> Op. cit. VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Str. 126.

<sup>135</sup> Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66 (R 74/1967).

<sup>136</sup> Op. cit. ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Str. 202.

Viz také: Op. cit. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 347.

přesto, že ochranná doba zaměstnance trvá, zaměstnanec by však musel prohlásit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.<sup>137</sup>

V některých případech i přesto, že je zaměstnanec v ochranné době, nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby setrval v pracovním poměru se zaměstnancem. Proto zákoník práce v § 54 vyjmenovává výjimky, kdy lze pracovní poměr rozvázat výpovědí i se zaměstnancem v ochranné době. Přehled o tom, s kterým zaměstnancem je možno rozvázat pracovní poměr výpovědí, je v následující tabulce:

<b>Ustanovení ZP</b>	<b>Výpovědní důvod</b>	<b>Zaměstnanci chránění před výpovědí</b>	<b>Zaměstnanci, jimž lze dát výpověď</b>
§52 písm. a)	zrušení zaměstnavatele či jeho části	---	všichni zaměstnanci
§ 52 písm. b)	přemístění zaměstnavatele či jeho části	· těhotná zaměstnankyně · zaměstnankyně čerpající MD · zaměstnanec čerpající RD po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat MD	všichni zaměstnanci mimo vyjmenované výjimky
§ 52 písm. b)	přemístění zaměstnavatele či jeho části v mezích místa výkonu práce	· všichni zaměstnanci v ochranné době	zaměstnanci, kteří nejsou v ochranné době
§ 52 písm. c)	organizační změna - nadbytečnost zaměstnance	· všichni zaměstnanci v ochranné době	zaměstnanci, kteří nejsou v ochranné době
§ 52 písm. d)	zdravotní nezpůsobilost zaměstnance pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání	· všichni zaměstnanci v ochranné době	zaměstnanci, kteří nejsou v ochranné době
§ 52 písm. e)	dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost zaměstnance	· všichni zaměstnanci v ochranné době	zaměstnanci, kteří nejsou v ochranné době
§ 52 písm. f)	nesplnění předpokladů nebo požadavků potřebných pro výkon práce neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance	· všichni zaměstnanci v ochranné době	zaměstnanci, kteří nejsou v ochranné době
§ 52 písm. g)	důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru	· zaměstnankyně čerpající MD · zaměstnanec čerpající RD po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat MD	všichni zaměstnanci mimo vyjmenované výjimky

<sup>137</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003.

§ 52 písm. g)	závažné nebo soustavné méně závažné porušování povinností vztahujících se k výkonu práce	· těhotná zaměstnankyně · zaměstnankyně čerpající MD · zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpající RD	všichni zaměstnanci mimo vyjmenované výjimky
§ 52 písm. h)	porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance zvlášť hrubým způsobem	· těhotná zaměstnankyně · zaměstnankyně čerpající MD · zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpající RD	všichni zaměstnanci mimo vyjmenované výjimky

Pozn. RD = rodičovská dovolená, MD = mateřská dovolená

Zákon tak umožňuje zaměstnavateli ukončit pracovní poměr výpovědí tím, že prolamuje ochranu chráněných zaměstnanců - je tomu tak u organizačních změn prováděných navenek (zrušení a přemístění zaměstnavatele) a při porušení povinností zaměstnancem. Z tohoto přehledu také vyplývá, že nejsilnější ochranu poskytuje zákon těhotné zaměstnankyni a zaměstnancům a zaměstnankyním pečujícím o dítě do tří let věku (tedy při čerpání mateřské a rodičovské dovolené).

Ochranným prvkem je také povinná účast zástupců zaměstnanců při rozvazování pracovního poměru, o které je dále pojednáno ve zvláštní kapitole.

### 5.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je upraveno v § 55 a násl. ZP. Stejně jako výpověď je okamžité zrušení pracovního poměru také jednostranným právním jednáním, od výpovědi se však odlišuje svými účinky. Právní účinky - tedy skončení pracovního poměru - zde nastávají již okamžikem doručení právního jednání (písemného vyhotovení) druhé straně pracovního poměru. Zákoník práce umožňuje okamžitě zrušit pracovní poměr jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci, protože se ale jedná o tak zásadní zásah do původního vztahu, vymezuje zákonodárce přísné podmínky, za kterých může být pracovní poměr zrušen.

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být učiněno v písemné formě, jinak se k němu nepřihlíží. Pokud tedy nebude dodržena písemná forma, bude se jednat o zdánlivé jednání, na které se hledí jako by nebylo. Pro doručování se i zde použije úprava doručování písemností stanovená § 334 a násl. ZP.

Od zdánlivosti právního jednání je třeba odlišovat neplatnost právního jednání. Ta je dána, pokud je pracovní poměr okamžitě zrušen z jiného důvodu než z důvodů taxativně vymezených v § 55 a 56 ZP nebo v okamžitém zrušení pracovního poměru

chybí vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru. Ten musí být skutkově vymezen tak, aby ho nebylo možné zaměnit za jiný důvod, a zároveň nesmí být dodatečně měněn.<sup>138</sup> Chybí-li však právní kvalifikace důvodu, nemá to za následek neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

Pracovní poměr skončí okamžikem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru, proto není možné v okamžitém zrušení pracovního poměru stanovit jiný okamžik skončení pracovního poměru, resp. takové stanovení by nemělo žádný vliv na zákonné účinky skončení pracovního poměru.<sup>139</sup> Skončení pracovního poměru spojené s okamžikem doručení právního jednání taktéž vylučuje možnost odvolání doručeného okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť mezi subjekty již tento pracovní poměr neexistuje.

Nic nebrání tomu, aby byl pracovní poměr okamžitě zrušen v průběhu zkušební doby nebo během doby výpovědní (bez ohledu na to, zda dal výpověď zaměstnanec nebo zaměstnavatel).

#### **5.1.3.1. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance**

Jak již bylo výše řečeno, okamžité zrušení pracovního poměru je mimořádným zásahem do právního vztahu a je nutné ho uplatňovat pouze v případech, kdy nelze po jedné ze stran spravedlivě požadovat, aby v tomto vztahu setrvala. Zákoník práce v §56 vymezuje dva důvody, ze kterých může zaměstnanec pracovní poměr okamžitě zrušit.

Prvním důvodem je, že zaměstnanec nemůže podle lékařského posudku (případně podle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) dále konat svou práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel ho v době 15 dnů nepřevodil na jinou pro zaměstnance vhodnou práci, což mu jako povinnost ukládá § 41 odst. 1 písm. a) ZP. Lékařský posudek vydává poskytovatel pracovnělékařských služeb, přičemž z posudku musí jasně vyplývat nemožnost konání práce „bez vážného ohrožení zdraví“<sup>140</sup>, nepostačuje pouze lékařské doporučení. Po předložení lékařského posudku může zaměstnanec okamžitě přestat vykonávat práci<sup>141</sup>, nastane tedy překážka

---

<sup>138</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99.

<sup>139</sup> Op. cit. VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Str. 130.

<sup>140</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004.

Viz také Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011.

<sup>141</sup> Op. cit. VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Str. 136.

Viz také: Op. cit. ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Str. 209.

v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP, za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy či platu. Teprve po marném uplynutí 15 dnů, kdy ho zaměstnavatel nepřevodil na jinou vhodnou práci, může zaměstnanec pracovní poměr okamžitě zrušit.

Druhým důvodem je, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu, plat, náhradu mzdy či platu nebo jen jejich část, a to do 15 dní po uplynutí období splatnosti, které je v § 141 odst. 1 ZP určeno jako kalendářní měsíc následující po měsíci, ve kterém právo vzniklo, např. mzda náleží za měsíc leden, splatná je po celý únor a teprve 16. března může zaměstnanec podat okamžité zrušení pracovního poměru. Splatnost mzdy totiž nelze směřovat se smluveným výplatním termínem. Je ovšem možné, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem dojednal jinou splatnost. Potom tedy, jak konstatoval Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2565/2011 ze dne 31. 8. 2012, pobeží patnáctidenní lhůta od sjednaného data splatnosti.

Podle názoru Nejvyššího soudu je důvod okamžitého zrušení pracovního poměru dán i tehdy, pokud zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci dlužnou mzdu ještě před doručení okamžitého zrušení pracovního poměru, avšak po uplynutí 15 dní od její splatnosti.<sup>142</sup>

Aby byl naplněn důvod nevyplacení mzdy, platu nebo jejich částí, musí jít o vědomé zadržení ze strany zaměstnavatele. Pokud by nebyla mzda či její část vyplacena z důvodu chyby na straně zaměstnavatele, mohl by zaměstnanec pracovní poměr zrušit teprve v okamžiku, kdy by zaměstnavatel nezjednal nápravu této chyby.<sup>143</sup>

Zákoník práce přiznává zaměstnanci při okamžitém zrušení pracovního poměru z jeho strany náhradu mzdy nebo platu od zaměstnavatele ve výši průměrného měsíčního výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Z důvodu právní jistoty omezuje § 59 ZP možnost podání okamžitého zrušení pracovního poměru lhůtami - subjektivní i objektivní. Zaměstnanec tak může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení dozvěděl (subjektivní lhůta), nejpozději však do jednoho roku od vzniku tohoto důvodu (objektivní lhůta).

---

<sup>142</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001.

<sup>143</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010.

Viz také: Op. cit. VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Str. 136.

### 5.1.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

I pro zaměstnavatele jsou stanoveny dva možné důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, zákoník práce je taxativně vymezuje v § 55 ZP.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pro pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo na dobu nejméně 6 měsíců, pokud byl trestný čin spáchán při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Z toho vyplývá, že nelze okamžitě zrušit pracovní poměr pro spáchání nedbalostního trestného činu nebo pokud rozsudek nenabyl právní moci. Nejvyšší soud se zabýval otázkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru v souvislosti se zrušením pravomocného rozsudku a dospěl k závěru, že právní jednání je posuzováno vzhledem k době, kdy bylo učiněno, a ani využití mimořádných opravných prostředků a následné zrušení pravomocného rozhodnutí nemá vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru.<sup>144</sup>

Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnavatel i v případě, že zaměstnanec porušil povinnost, která vyplývá z právních předpisů (např. zákoník práce nebo právní předpisy na úseku BOZP) a která se vztahuje k jím vykonávané práci, a to zvlášť hrubým způsobem (3. stupeň intenzity porušení povinností - viz výklad o výpovědi).

Co je a co není v konkrétních případech porušením pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem, je stále předmětem judikatury. Jako příklad lze uvést rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 ze dne 17. 10. 2012, které považuje útok na majetek zaměstnavatele za tak významnou okolnost, že ji lze zpravidla kvalifikovat jako porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Nicméně judikatura zastává také názor, že je třeba každý případ posuzovat zvlášť vzhledem ke konkrétním okolnostem<sup>145</sup> (stupně nelze pevně zakotvit do zákona) a při hodnocení intenzity porušení povinností není rozhodné, jak kvalifikoval určité jednání zaměstnavatel ve svých vnitřních předpisech - soud tím není při posuzování vázán,<sup>146</sup> stejně je tomu tak v případech výpovědi podle § 52 písm. g) ZP. Nejvyšší soud také určil, že intenzitu porušení povinností podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP nelze srovnávat s druhým důvodem okamžitého zrušení pracovního

---

<sup>144</sup> S III str. 42.

<sup>145</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012.

<sup>146</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

poměru podle §55 odst. 1 písm. a) ZP. Každý z těchto důvodů je zcela samostatný a nelze je vzájemně poměřovat.<sup>147</sup>

Zákoník práce podobně jako u výpovědi chrání určité skupiny osob zákazem okamžitého zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel tedy nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou<sup>148</sup>. Tato ochrana je ovšem absolutní pouze u zaměstnankyně na mateřské dovolené a u zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. U ostatních chráněných skupin mu § 54 písm. c) ZP umožňuje dát výpověď podle 52 písm. g) ZP (tedy pro důvody, pro které je možno okamžitě zrušit pracovní poměr).

Pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele stanoví zákoník práce taktéž subjektivní a objektivní lhůtu (§ 58 ZP). Zaměstnavatel tedy může okamžitě zrušit pracovní poměr do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku od vzniku důvodu. Zvláštní režim je stanoven pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině, zde činí subjektivní lhůta dva měsíce od návratu z ciziny. Subjektivní lhůta se prodlužuje, stane-li se porušení povinností předmětem šetření jiného orgánu (zpravidla orgány činné v trestním řízení). Potom je možné okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku šetření.

Zaměstnavatel je povinen předem projednat okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací. O tom více pojednáno v kapitole 5.1.6. o účasti zástupců zaměstnanců při rozvazování pracovního poměru zaměstnavatelem.

### **5.1.3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance**

S účinností od 1. 1. 2014 zakotvil občanský zákoník v § 35 možnost nezletilého, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, zavázat se k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu (podle zákoníku práce). Zároveň však v odst. 2 umožňuje zákonnému zástupci nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, aby rozvázal jeho pracovní poměr, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví

<sup>147</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000.

<sup>148</sup> Srov. § 55 odst. 2 zákoníku práce.

nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem. Jako reakce na toto ustanovení byl s účinností taktéž od 1. 1. 2014 do zákoníku práce vložen § 56a ZP, který k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru vyžaduje přivolení soudu. Není třeba souhlasu nezletilého zaměstnance a posouzení, zda je pracovní poměr v rozporu se zájmy nezletilého, tak zcela závisí na rodiči (případně osvojiteli či opatrovníkovi). Ten je pouze povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci, pokud to však neučiní, nezakládá to neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

Toto ustanovení se setkalo s kritikou ze strany odborné veřejnosti.

Zákoník práce má ve vztahu k občanskému zákoníku postavení zvláštního zákona (*lex specialis*). V daném případě však občanský zákoník (obecný předpis) stanovil, jakou právní úpravu má zákoník práce obsahovat a tím v podstatě zaměnil zvláštní zákon za prováděcí předpis.<sup>149</sup>

Zákonný zástupce má za nezletilého jednat ve věcech, ke kterým nemá způsobilost (svéprávnost). Zde však nezletilý nabyl svéprávnost dovršením patnácti let a ukončením školní docházky, tedy výslovně na základě zákona. Proto možnost okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zákonným zástupcem zcela vybočuje z koncepce postavení zákonného zástupce.<sup>150</sup> Navíc dochází k zásahu do právního vztahu třetí osobou, která se jinak tohoto vztahu neúčastní, což by v odvětví soukromého práva nemělo být možné. Zákonný zástupce totiž při okamžitém zrušení pracovního poměru nezletilého jedná jménem svým, nikoliv jménem nezletilého, právní následky však ponese nezletilý.<sup>151</sup>

Dalším bodem kritiky této úpravy je její faktická použitelnost, resp. nerealizovatelnost.<sup>152</sup> Pomineme-li fakt, že žáci dokončující povinnou školní docházku většinou (téměř) dosahují věku 16 let, musíme alespoň zohlednit procedurální nedostatky právní úpravy. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého se vyžaduje přivolení soudu. Získání takového přivolení je však časově

---

<sup>149</sup> Op. cit. PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Str. 134.

<sup>150</sup> Tamtéž, str. 135.

<sup>151</sup> Op. cit. STRÁNSKÝ, J. a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Str. 71.

<sup>152</sup> BĚLINA, M., MORÁVEK, J. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2015, č. 13-14, str. 487.



náročné, proto nebude pracovní poměr zrušen „okamžitě“. Navíc je pravděpodobné, že nezletilý ještě před přivolením soudu dovrší 16 let.

V případě, že by zákonný zástupce okamžitě zrušil pracovní poměr nezletilého ještě před dovršením 16 let, platí toto okamžité zrušení pouze pro tento jediný konkrétní pracovní poměr a nic nebrání nezletilému zaměstnanci, aby uzavřel jiný pracovní poměr.

Vzhledem k výše uvedeným nedostatkům přijal zákonodárce novelu č. 460/2016 Sb. a ruší s účinností od 28. 2. 2017 § 35 odst. 2 OZ a §56a ZP, a tím tedy zcela ruší tento relativně nový avšak nepotřebný institut. Zároveň mění také znění § 35 odst. 1 OZ (o tom rovněž v kapitole 4. 2.), nově se tedy nezletilý, který dovršil patnáct let, může zavázat k výkonu závislé práce. Jako den nástupu však nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Obdobně byla tato situace řešena v zákoníku práce již před 1. 1. 2014.

#### **5.1.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Zkušební dobu lze definovat jako období, které slouží oběma stranám pracovního poměru k tomu, aby si vyzkoušeli, zda jim pracovní poměr vyhovuje. Nevyhovuje-li jedné či oběma ze stran mohou ho bez jakýchkoliv obtíží jednostranně ukončit. Zákoník práce upravuje zkušební dobu v § 35 ZP, kde omezuje délku zkušební doby na maximálně 3 měsíce (pro vedoucí zaměstnance 6 měsíců) od vzniku pracovního poměru, přičemž zkušební doba nesmí být delší než polovina sjednané doby pracovního poměru. Zkušební doba musí být sjednána písemně a nejpozději v den nástupu do práce, nelze ji sjednat dodatečně.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je dalším z jednostranných právních jednání, která směřují ke skončení pracovního poměru. Zrušit pracovní poměr ve zkušební době umožňuje zákon v § 66 ZP oběma stranám, zaměstnavateli i zaměstnanci, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Přesto není automaticky vyloučeno, že se ze strany zaměstnavatele jedná o diskriminační jednání<sup>153</sup> a zaměstnanec se proti případné diskriminaci může bránit soudní cestou.

Pracovní poměr lze zrušit kdykoliv v průběhu sjednané zkušební doby (nejpozději poslední den zkušební doby), proto je důležité určit, jak dlouho zkušební doba ve

---

<sup>153</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.

skutečnosti trvá, neboť v případě celodenních překážek v práci a celodenní dovolené se podle § 35 odst. 4 ZP o tuto dobu zkušební doba prodlužuje.

Přes výše uvedené existuje v § 66 ZP jedna výjimka, za které nemůže zaměstnavatel ve zkušební době zrušit pracovní poměr. Touto výjimkou je doba prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Důvodem zákazu je snaha zabránit zaměstnavateli, aby se zrušením pracovního poměru ve zkušební době vyhnul platbě náhrady mzdy dočasně práce neschopnému zaměstnanci.<sup>154</sup> Je třeba však rozlišovat den doručení zrušení pracovního poměru ve zkušební době a den faktického skončení pracovního poměru (trvání dočasné pracovní neschopnosti nemá na skončení pracovního poměru vliv).

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být učiněno v písemné formě, jinak se k němu nepřihlíží (jednalo by se o zdánlivé jednání). Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení pracovního poměru (nelze zpětně), pokud v něm však není uveden den pozdější. Je-li uveden v právním jednání jako den skončení pracovního poměru den, který následuje až po uplynutí zkušební doby, platí, že pracovní poměr skončí posledním dnem zkušební doby.<sup>155</sup> Jestliže by účastníci pracovního poměru chtěli docílit skončení pracovního poměru po uplynutí zkušební doby, mohou využít dohodu o rozvázání pracovního poměru, případně výpověď.

Skončení pracovního poměru v období zkušební doby neznámá, že se vždy jedná o zrušení pracovního poměru podle § 66 ZP. K tomuto závěru došel i Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 347/2004 ze dne 24. 6. 2004, kdy určil, že pracovní poměr lze skončit ve zkušební době okamžitým zrušením pracovního poměru podle § 55 odst. 1 ZP. Stejně tak by mohl být skončen okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnance nebo výpovědí.

Z důvodu naplnění smyslu institutu zkušební doby není u zrušení pracovního poměru ve zkušební době poskytována zaměstnancům žádná ochrana tak, jako je tomu u výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru, naopak cílem je usnadnit skončení pracovního poměru.

---

<sup>154</sup> Op. cit. ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Str. 224.

Viz také: Op. cit. VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Str. 160.

<sup>155</sup> Op. cit. ŠTEFKO, M.; VYSOKAJOVÁ, M. *Personální vademecum*. Str. 61.

### 5.1.5. Hromadné propouštění

Hromadné propouštění je definováno v § 62 ZP jako skončení určitého počtu pracovních poměrů v období 30 dnů na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu organizačních změn, tedy z důvodů stanovených v § 52 písm. a) - c) ZP. O hromadné propouštění se bude jednat při dání výpovědi nejméně 10 zaměstnancům u zaměstnavatele se 20-100 zaměstnanci, 10% zaměstnanců u zaměstnavatele se 101-300 zaměstnanci a 30 zaměstnancům u zaměstnavatele s více než 300 zaměstnanci. Naopak u zaměstnavatele s méně než 20 zaměstnanci o hromadné propouštění nepůjde při jakémkoliv počtu skončených pracovních poměrů. Pokud zaměstnavatel rozváže pracovní poměr výpovědí alespoň s 5 zaměstnanci, započítávají se do výše uvedených počtů také pracovní poměry rozvázané dohodou z organizačních důvodů.

Cílem právní úpravy hromadného propouštění není zabránit hromadnému propouštění, ale skončení těchto pracovních poměrů tak, aby dotčení zaměstnanci utrpěli co nejmenší újmu a ve spolupráci se zaměstnavatelem, zástupci zaměstnanců a Úřadem práce našli další uplatnění na trhu práce. Proto zákoník práce stanovuje zaměstnavateli zvláštní povinnosti, které v případě „běžného“ skončení pracovního poměru nemá.

Zaměstnavatel musí dodržet svou informační povinnost vůči zástupcům zaměstnanců (odborová organizace a rada zaměstnanců) alespoň 30 dnů předem. Informuje je o svém záměru, důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení všech a propouštěných zaměstnanců, dále o způsobu výběru propouštěných zaměstnanců a o odstupném, které jim bude poskytnuto.

Na informační povinnost navazuje také povinnost projednací. Projednání situace se zástupci zaměstnanců by mělo přispět ke zmírnění negativních důsledků hromadného propouštění. Nelze-li však při jednáních dosáhnout shody, nemá to vliv na platnost výpovědi či dohod o rozvázání pracovního poměru podaných při hromadném propouštění.<sup>156</sup>

Zaměstnavatel je rovněž povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce o stejných bodech jako zástupce zaměstnanců a také o zahájení jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení této písemné informace doručí zaměstnavatel i odborové organizaci a radě zaměstnanců. Porušení písemné

---

<sup>156</sup> Op. cit. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 198.

informační povinnosti vůči Úřadu práce však nemá za následek neplatnost právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru.

Dále je zaměstnavatel povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a profesním složení propouštěných zaměstnanců. Vyhotovení této zprávy obdrží rovněž odborová organizace a rada zaměstnanců, kteří se k ní mohou vyjádřit. Zaměstnavatel poté zaměstnanci sdělí den doručení písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce. Nesplní-li zaměstnavatel povinnost doručení písemné zprávy Úřadu práce uvedenou v § 62 odst. 5 ZP, vystavuje se nebezpečí peněžité sankce ze strany státních orgánů a dále se prodlouží trvání pracovního poměru zaměstnance. Ten totiž skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dní po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce, ledaže by zaměstnanec na prodloužení pracovního poměru netrval.<sup>157</sup> Jedná se o jednu z výjimek z běhu výpovědní doby podle § 51 odst. 2 ZP.

Díky těmto povinnostem by měla krajská pobočka Úřadu práce v dostatečném předstihu získat informace o zaměstnancích, kteří ztratí zaměstnání, a v rámci aktivní politiky zaměstnanosti by jim měla vytvořit nabídku pracovních příležitostí.<sup>158</sup>

Protože smyslem ustanovení §62 ZP je ochrana zaměstnance, je nutné tuto ochranu zajistit i v případě, kdy u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace nebo rada zaměstnanců. Potom je zaměstnavatel povinen splnit výše uvedené povinnosti vůči každému z hromadně propouštěných zaměstnanců.

Právní úprava hromadného propouštění v zákoníku práce je v souladu s evropskými předpisy, zejména se Směrnicí Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění upravující počty výpovědí určujících, že se jedná o hromadné propouštění, informační povinnost a povinnost projednání hromadného propouštění se zástupci zaměstnanců či další postup a povinnosti zaměstnavatele.

V současné době prochází legislativním procesem novela zákoníku práce, která zavádí další povinnost zaměstnavatele při hromadném propouštění. Týká se

---

<sup>157</sup> Srov. §63 zákoníku práce

<sup>158</sup> Op. cit. ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Str. 219.

zaměstnavatelů s více než 300 zaměstnanci, kterým stanovuje za povinnost zpracování tzv. sociálního plánu.

#### **5.1.6. Účast zástupců zaměstnanců při rozvazování pracovního poměru zaměstnavatelem**

Účast odborové organizace při rozvazování pracovního poměru zaměstnavatelem je upravena v § 61 ZP. Participace odborové organizace při skončení pracovního poměru (jednostranném ze strany zaměstnavatele) je projevem ochranné funkce pracovního práva.<sup>159</sup> Odborová organizace se podílí na ochraně zaměstnance na třech úrovních - povinný souhlas odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru, projednání rozvázání pracovního poměru s odborovou organizací a oznámení zaměstnavatele o rozvázání pracovního poměru odborové organizaci.

Nejvyšším stupněm účasti odborové organizace při rozvazování pracovního poměru je spolurozhodování, což znamená, že zaměstnavatel musí k rozvázání pracovního poměru získat předchozí souhlas odborové organizace. Ten je vyžadován v případech, kdy chce zaměstnavatel vypovědět nebo okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, který je členem orgánu odborové organizace. Jejich ochrana trvá během jejich funkčního období a dále po dobu jednoho roku od skončení funkčního období. Členové orgánů odborových organizací tak nemohou být postiženi za výkon svých práv. Ochrana se však vztahuje na zmíněné členy orgánů odborových organizací, nikoliv na zástupce pro oblast BOZP nebo na členy rad zaměstnanců.<sup>160</sup>

Za souhlas je považováno výslovné souhlasné stanovisko nebo pokud odborová organizace ve lhůtě 15 dnů od žádosti písemně neodmítne souhlas udělit. Zaměstnavatel může tento souhlas využít ve lhůtě dvou měsíců od udělení, poté o něj musí požádat znovu. Pokud odborová organizace odmítne souhlasit, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru stíženy neplatností. Zaměstnavatel má však v případě, že splnil ostatní podmínky právního jednání (výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru) ještě možnost obrátit se na soud. Ten určí, že jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné, jestliže nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával.

---

<sup>159</sup> Op. cit. HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Str. 205.

<sup>160</sup> Op. cit. VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Str. 149.

U zaměstnanců, kteří nejsou členy orgánů odborové organizace, je zaměstnavatel povinen výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru pouze předem projednat s odborovou organizací. Projednání znamená, že se zaměstnavatel s odborovou organizací snaží dosáhnout shody v otázce rozvázání tohoto pracovního poměru. Není nutné, aby odborová organizace udělila souhlas s rozvázáním pracovního poměru, zaměstnavatel svou povinnost splní již vyvinutím snahy dosáhnout shody.<sup>161</sup> Neprojedná-li zaměstnavatel rozvázání pracovního poměru s odborovou organizací, vystavuje se nebezpečí udělení sankce od orgánu provádějícího kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů, nikoliv však neplatnosti právního jednání.

Nejmenší účast na rozvazování pracovního poměru má odborová organizace u ostatních případů rozvazování pracovního poměru, tedy u dohody o rozvázání pracovního poměru, u zrušení pracovního poměru ve zkušební době a u výpovědi zaměstnance. V těchto případech má zaměstnavatel za povinnost pouze předat informaci o rozvázání pracovního poměru. Nesplní-li zaměstnavatel tuto povinnost, rovněž nenastane neplatnost právního jednání, ale zaměstnavateli hrozí sankce od kontrolního orgánu.

Zaměstnavatel je však povinen spolupracovat s odborovou organizací i v dalším případě - při hromadném propouštění. O jeho informační a projednací povinnosti více v kapitole 5.1.5.

## **5.2. Skončení pracovního poměru na základě právní události**

Vedle právního jednání jsou druhým typem právních skutečností právní události, kterými jsou objektivně existující skutečnosti různé povahy (biologické, společenské ap.), s nimiž zákon spojuje právní následky.<sup>162</sup> Základním rysem právních událostí je nezávislost na vůli subjektu.

Právní událostí s následkem zániku pracovního poměru je smrt zaměstnance vždy, smrt zaměstnavatele - fyzické osoby - v závislosti na existenci právního nástupce a v neposlední řadě také uplynutí doby sjednané nebo doby, na kterou bylo cizinci vydáno příslušné povolení.

---

<sup>161</sup> Op. cit. ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Str. 216.

<sup>162</sup> Op. cit. PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Str. 44.  
Viz také: Op. cit. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 366.

### **5.2.1. Smrt zaměstnance**

§ 48 odst. 4 ZP stanoví zánik pracovního poměru smrtí zaměstnance, neboť předmětem pracovního poměru je osobní výkon závislé práce a zaměstnance není možné v tomto právním vztahu nahradit. Proto je třeba vypořádat vzájemná práva a povinnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Zákoník práce proto v § 328 obsahuje úpravu peněžitých práv zaměstnance i zaměstnavatele po smrti zaměstnance, a to odchýlně od obecné úpravy dědění v občanském zákoníku. Peněžitá práva zaměstnance (mzdová či platová) přecházejí postupně na manžela, děti a rodiče žijící v době smrti v jedné domácnosti, a to do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Neexistuje-li žádná z těchto osob, stávají se peněžitá práva předmětem dědictví.

Naproti tomu peněžitá práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci smrtí zaměstnance zanikají s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto již před smrtí zaměstnance, práv, která zaměstnanec uznal co do výše a důvodu, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně.

### **5.2.2. Smrt zaměstnavatele**

Zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba. Smrt jako právní skutečnost se však týká pouze fyzické osoby.

V případě smrti zaměstnavatele pracovní poměr zaniká, výjimkou jsou případy, kdy dochází k právnímu nástupnictví - pokračování živnosti. Právní úprava je zakotvena v § 342 odst. 1 ZP a v § 13 zákona o živnostenském podnikání (živnostenského zákona) a umožňuje stanoveným osobám pokračovat v provozování živnosti. Záměr pokračovat v živnosti musí být oznámen živnostenskému úřadu ve lhůtě 3 měsíců od úmrtí podnikatele. Pokračuje-li jiná osoba v živnosti, dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 a násl. ZP.

Zaměstnavatel má při skončení pracovního poměru povinnosti s tím spojené. Mezi ně patří i vydání potvrzení o zaměstnání zaměstnanci. Tuto povinnost přebírá v případě smrti zaměstnavatele krajská pobočka Úřadu práce (na žádost zaměstnance) a vydává ho na základě dokladů předložených zaměstnancem.

Pro úplnost je třeba dodat, jak je to se zánikem právnické osoby. Zánik právnické osoby není právní skutečností, která má přímo za následek skončení pracovního

poměru, proto je nutné, aby existující pracovní poměry byly ukončeny obecnými způsoby skončení pracovního poměru.<sup>163</sup>

### 5.2.3. Uplynutí doby

Zákoník práce umožňuje sjednání pracovního poměru buď na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou. O pracovní poměr na dobu neurčitou se jedná vždy, když není výslovně sjednána doba jeho trvání.<sup>164</sup> Podmínky sjednání pracovního poměru na dobu určitou jsou stanoveny rovněž v § 39 ZP. Zpravidla bývá pracovní poměr omezen nějakým časovým intervalem (např. 1 rok) nebo konkrétním kalendářním datem (např. 31. 12. 2016). Může být ale sjednán i na dobu trvání nějaké právní skutečnosti (např. doba trvání mateřské a rodičovské dovolené nebo výkon určitých prací),<sup>165</sup> potom ale zaměstnavatel musí zaměstnance na skončení těchto prací včas upozornit, alespoň 3 dny předem (tato lhůta je však jen pořádková).

Podle § 48 odst. 2 ZP skončí pracovní poměr uplynutím sjednané doby, skončení pracovního poměru na dobu určitou je tak důsledkem běhu času. Přesto, že je běh času nezávislý na lidské vůli, to, že je běh času právní skutečností mající za následek skončení pracovního poměru, je založeno vůlí účastníků tohoto právního poměru. To ovšem neznamená, že by pracovní poměr nemohl skončit jiným ze způsobů stanovených v § 48 ZP.

Ochrana zaměstnance je u tohoto institutu omezena a pracovní poměr skončí uplynutím doby i přesto, že je zaměstnanec právě v tom okamžiku v ochranné době, např. na mateřské dovolené nebo dočasně práce neschopný pro nemoc. Na druhou stranu se zákoník práce snaží vykompenzovat postavení zaměstnance tím, že umožňuje přeměnu pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou (právní fikce). Stane se tak, jestliže zaměstnanec vykonává práci i po uplynutí sjednané doby, vždy však s vědomím zaměstnavatele,<sup>166</sup> tedy jestliže to zaměstnavatel výslovně nezakázal. Nejvyšší soud vykládá pojem „s vědomím zaměstnavatele“ ve svém rozhodnutí 21 Cdo 2080/2001 ze dne 21. 10. 2002 tak, že postačí, je-li práce

---

<sup>163</sup> Op. cit. GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Str. 130.

<sup>164</sup> Srov. § 39 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>165</sup> Op. cit. ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Str. 222.

<sup>166</sup> Srov. § 65 odst. 2 zákoníku práce.



vykonávána s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance, případně osoby jednající jménem zaměstnavatele na základě plné moci<sup>167</sup>.

Zaměstnanec může také docílit pracovního poměru na dobu neurčitou v případě, kdy byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán v rozporu s právními předpisy. Zaměstnanec musí zaměstnavateli ještě před uplynutím sjednané doby písemně oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání. Pro podání žaloby na určení, zda byly splněny podmínky pro pracovní poměr na dobu určitou, platí prekluzivní lhůta dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.<sup>168</sup>

Do této kapitoly obsahově spadá také uplynutí doby, na kterou bylo vydáno cizinci nebo fyzické osobě bez státní příslušnosti povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle § 48 odst. 3 ZP. Přesto jsem tento výklad zařadila do kapitoly 5.3.1. k dalším důvodům skončení pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti.

#### **5.2.4. Dosažení věkové hranice**

Dosažení věkové hranice jsem ve výčtu právních událostí nezmínila, je tomu tak proto, že dosažení věku není ani právní událostí mající za následek skončení pracovního poměru, ani jedním z výpovědních důvodů pro zaměstnavatele taxativně vymezených v § 52 ZP. Stejně je tomu i u získání či přiznání nároku na invalidní nebo starobní důchod, závisí na zaměstnanci, zda bude v pracovním poměru pokračovat.<sup>169</sup> Přesto považuji za důležité, tuto skutečnost zdůraznit.

### **5.3. Skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech**

V této kapitole se věnuji zbytkové množině způsobů skončení pracovního poměru, jde o zvláštní případy nezařazené do předchozích kapitol. Jednak se jedná o způsoby skončení pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti (dále jen jako cizinec) a dále se jedná o zvláštní případ skončení pracovního poměru založeného jmenováním, neboť tyto pracovní poměry zvláštním postupem jak vznikají, tak zanikají.

---

<sup>167</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005.

<sup>168</sup> Op. cit. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 370.

<sup>169</sup> Op. cit. ŠTEFKO, M.; VYSOKAJOVÁ, M. *Personální vademecum*. Str. 71.

### 5.3.1. Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu

Právní úprava zaměstnávání cizinců je rozptýlena ve vícero zákonech, jsou jimi zákoník práce, zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) a zákon o pobytu cizinců na území České republiky (zákon č. 326/1999 Sb.). Pro účely zaměstnávání vymezuje pojem cizince zákon o zaměstnanosti, a to negativním způsobem, za cizince se tedy mimo občana ČR nepovažuje rodinný příslušník občana ČR, občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník.<sup>170</sup>

Skončení pracovního poměru cizince upravuje § 48 odst. 3 ZP, který vedle obvyklých způsobů skončení pracovního poměru stanovuje další 3 způsoby, které se však týkají pouze cizinců.

Pracovní poměr končí dnem stanoveným ve vykonatelném rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu. Dojde-li ke zrušení povolení k pobytu, je v daném rozhodnutí stanovena lhůta k vycestování z území ČR. Nemůže-li cizinec na území ČR pobývat, nesmí zde ani konat práci, proto zákoník práce označuje rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu za právní skutečnost mající za následek skončení pracovního poměru, a proto ho není nutné rozvažovat jiným právním jednáním. Ke zrušení povolení k pobytu je oprávněno Ministerstvo vnitra z důvodů uvedených v zákoně o pobytu cizinců na území ČR.

Dále pracovní poměr končí dnem nabytí právní moci rozsudku, který ukládá trest vyhoštění z území České republiky. Tento trest může být podle § 80 trestního zákoníku (zákon č. 40/2009 Sb.) uložen soudem v trestním řízení pachateli, který není občanem ČR, pokud to vyžaduje bezpečnost lidí či majetku anebo jiný obecný zájem, a to ve výměře 1-10 let nebo na dobu neurčitou.

I když téma uplynutí doby, na kterou bylo cizinci vydáno patřičné povolení, patří spíše do kapitoly 5.2.3., přesto jsem ho zařadila do kapitoly, která pojednává o zvláštních způsobech skončení pracovního poměru pro cizince. Zákoník práce tak v § 48 odst. 3 písm. c) spojuje skončení pracovního poměru cizince také s uplynutím doby, na kterou mu bylo vydáno povolení k zaměstnání<sup>171</sup>, tzv. zaměstnanecká karta<sup>172</sup> nebo tzv. modrá karta<sup>173</sup>. Povolení k zaměstnání se vydává na dobu dvou let, o jeho

---

<sup>170</sup> Srov. § 85 zákona o zaměstnanosti.

<sup>171</sup> Srov. §89-101 zákona o zaměstnanosti.

<sup>172</sup> Srov. §42g zákona o pobytu cizinců.

<sup>173</sup> Srov. §42i zákona o pobytu cizinců.

prodloužení rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce. Posledním dnem platnosti povolení končí rovněž daný pracovní poměr. Obdobně je tomu i v případě zaměstnanecké nebo modré karty vydávaných Ministerstvem vnitra. Při uplynutí doby v tomto případě nelze využít postup stanovený v § 65 odst. 2 ZP, který transformuje pracovní poměr na dobu určitou do pracovního poměru na dobu neurčitou, jedná se totiž o zcela jinou situaci.

### **5.3.2. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním**

Jmenování je vedle pracovní smlouvy druhým, méně obvyklým, způsobem vzniku pracovního poměru. Jmenováním se zakládá pracovní poměr u vedoucích pracovníků vyjmenovaných v § 33 odst. 3 ZP nebo v případech stanovených zvláštním právním předpisem.

V těchto případech může vedoucího zaměstnance odvolat osoba, která je příslušná k jeho jmenování, a to kdykoliv. Stejně tak se může vedoucí zaměstnanec svého místa vzdát.

§ 73 odst. 2 umožňuje, aby byla s vedoucím zaměstnancem (jehož pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou) dohodnuta možnost odvolání, i pokud je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než osoba uvedená v § 33 odst. 3 ZP nebo pokud jím je fyzická osoba. Tato možnost je ale omezena - zároveň musí být dohodnuta možnost vzdání se tohoto místa a jedná se o jedno z vedoucích míst z taxativního výčtu § 73 odst. 3 ZP - zjednodušeně se jedná o dvě nejvyšší linie vedoucích zaměstnanců přímo pořízených statutárnímu orgánu nebo vedoucímu zaměstnanci, který je přímo podřízen statutárnímu orgánu, za podmínky, že je tomuto zaměstnanci podřízen ještě další vedoucí zaměstnanec.<sup>174</sup> U jiných zaměstnanců je možnost odvolání nebo vzdání se místa zcela vyloučená.

Zákoník práce také pevně stanovuje, kdo může zaměstnance odvolat. U vedoucích zaměstnanců uvedených v § 33 odst. 3 ZP je to osoba, která je příslušná k jejich jmenování – tedy osoba vymezená v § 33 odst. 4 ZP. U vedoucích zaměstnanců, se kterými bylo odvolání a vzdání se místa sjednáno, provádí odvolání statutární orgán, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, a přímo zaměstnavatel, je-li jím fyzická osoba.

---

<sup>174</sup> Op. cit. ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Str. 235.

Pro odvolání nebo vzdání se pracovního místa vyžaduje § 73a ZP písemnou formu, jinak je toto právní jednání relativně neplatné.

Je nutné odlišovat den skončení výkonu práce na pozici vedoucího zaměstnance a den skončení samotného pracovního poměru, pracovní poměr totiž nekončí odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa. Výkon práce končí následujícím dnem po doručení odvolání nebo vzdání se místa, pokud v právním jednání nebyl uveden den pozdější.<sup>175</sup> Výkon práce skončí následující den po doručení právního jednání i v případě, že v něm byl uveden dřívější den skončení výkonu práce, odvolání nebo vzdání se pracovního místa totiž nelze provést zpětně. Od této chvíle není zaměstnanec povinen konat osobně práci a to až do chvíle přeřazení na jiné vhodné místo nebo do skončení pracovního poměru.

Naproti tomu, jak již bylo výše řečeno, pracovní poměr nekončí odvoláním nebo vzdáním se vedoucího místa, proto zákoník práce obsahuje v § 73a další postup – zaměstnavatel podá zaměstnanci návrh přeřazení na jinou pracovní pozici odpovídající kvalifikaci a zdravotnímu stavu zaměstnance. Přijme-li zaměstnanec tuto pozici, dojde k uzavření dohody o změně pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel pro zaměstnance takovou pozici nemá nebo pokud ji zaměstnanec odmítne, nastane překážka v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku<sup>176</sup> a zároveň je zaměstnavateli umožněno dát zaměstnanci výpověď z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) ZP. Tomuto zaměstnanci však náleží odstupné pouze, je-li pracovní místo, ze kterého byl odvolán, zrušeno v důsledku organizační změny – jedná se o zvláštní úpravu odstupného odlišnou od obecné úpravy odstupného v § 67 ZP. Třetí možností je, že zaměstnavatel vhodnou pozici má, ale zaměstnanci ji nenabídne. V takovém případě poruší svou povinnost a zaměstnanci přísluší náhrada škody ve výši odvozené z průměrného výdělku na dané pozici.<sup>177</sup>

Smysl existence institutu odvolání vedoucího zaměstnance je zřejmý. Vedoucí pozice vyžadují od zaměstnance vyšší nároky, vyšší pracovní nasazení a zodpovědné rozhodování, které ovlivňuje další chod zaměstnavatele. V případě nespokojenosti zaměstnavatele s výkonem práce tohoto vedoucího zaměstnance mu je dána možnost rychle zareagovat na vzniklou situaci, neboť v případě pracovního poměru na pracovní

---

<sup>175</sup> Srov. §73a odst. 1 zákoníku práce.

<sup>176</sup> Srov. § 73a odst. 2 zákoníku práce a § 208 zákoníku práce

<sup>177</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1547/2000.

smlouvu je třeba vyčkat alespoň po dobu výpovědní doby. Na druhou stranu vedoucí zaměstnanec mnohdy musí snášet tlak ze strany zaměstnavatele, který požaduje lepší výsledky, proto i jemu zákon umožňuje vzdát se vedoucího pracovního místa bez výpovědní doby.

Pracovní poměr založený jmenováním může skončit vedle odvolání či vzdání se pracovního místa také uplynutím doby, byl-li sjednán na dobu určitou. I na pracovní poměr založený jmenováním se vztahuje ustanovení § 48 odst. 2 ZP.

#### **5.4. Neplatné a zdánlivé rozvázání pracovního poměru**

Vyazuje-li právní jednání vady, např. neobsahuje všechny povinné náležitosti, spojuje s tím zákon vážné důsledky - těmi jsou neplatnost nebo zdánlivost právního jednání, které je třeba od sebe důsledně odlišovat.

Neplatné právní jednání je takové jednání, které má vady, se kterými zákon spojuje neplatnost.<sup>178</sup> Teorie rozlišuje neplatnost absolutní a relativní, přičemž neplatnost v pracovním právu je až na výjimky koncipována jako neplatnost relativní,<sup>179</sup> je tedy nutné se jí dovolat u soudu, jinak je právní jednání považováno za platné. Neplatnosti se však nemůže dovolávat ten, kdo ji způsobil. Mezi důvody způsobující relativní neplatnost spadají tyto: přičení dobrým mravům, rozpor se zákonem, pokud to smysl a účel vyžaduje, nemožné plnění, nedodržení zákonné formy a uvedení v omyl v rozhodující skutečnosti. Jedná se tedy o právní jednání stížené vadou, nikoliv však tak fatální, aby došlo k prohlášení neplatnosti bez dalšího.<sup>180</sup>

Obecná právní úprava absolutní neplatnosti v § 588 OZ stanoví za důvody neplatnosti tyto: zjevný rozpor právního jednání s dobrými mravy, právní jednání odporuje zákonu a narušuje veřejný pořádek, nebo právní jednání zavazuje k od počátku nemožnému plnění. Zvláštní úpravu absolutní neplatnosti pak obsahuje § 19 ZP, který za důvody absolutní neplatnosti považuje chybějící souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to zákon vyžaduje. Absolutní neplatnost nastává přímo ze zákona a není nutné se jí dovolávat.

Zdánlivost právního jednání byla do zákoníku práce zavedena s účinností od 1. 1. 2014 doprovodnou novelou k občanskému zákoníku, do této doby bylo právní jednání

<sup>178</sup> Op. cit. PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Str. 117.

<sup>179</sup> Op. cit. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 362.

<sup>180</sup> MORÁVEK, J. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*. 2014, č. 9, str. 305.

s vadami stíženo neplatností. Obecná právní úprava zdánlivosti právního jednání je zakotvena v § 551 - 554 OZ. O zdánlivé právní jednání tak půjde při absenci vůle, dále nebyla-li zjevně projevena vážná vůle, také pro neurčitost nebo nesrozumitelnost obsahu právního jednání a nakonec také v případech, kdy tak stanoví zákon.

Zdánlivost právního jednání je postavena na principu, že se na dané právní jednání hledí, jako by nebylo - je nicotné a nevyvolává žádné právní následky. Zákon využívá k určení zdánlivého jednání formulaci „nepřihlíží se“. Vzhledem k tomuto principu, není třeba a vlastně ani nelze použít postup pro uplatnění neplatnosti právního jednání. Osoba, která by měla právní zájem na určení dalšího trvání pracovního poměru, by musela užít určovací žalobu či žalobu na plnění podle občanského soudního řádu (zákona č. 99/1963 Sb.).

Zavedení zdánlivosti právního jednání do pracovního práva se setkalo s kritikou. Spojení zdánlivosti právního jednání v zákoníku práce s nedodržením písemné formy tohoto jednání je odchýlné od obecné úpravy v občanském zákoníku, který s nedostatkem písemné formy spojuje neplatnost a navíc mnohdy připouští i zhojení vady jednání.<sup>181</sup> S ohledem na skončení pracovního poměru lze shledat, že se jedná o nekonzistentní právní úpravu a o narušení právní jistoty.<sup>182</sup> Nedodrží-li strany při právním jednání rozvazujícím pracovní poměr písemnou formu (a zákon stanoví, že se k němu tedy nepřihlíží), trvá pracovní poměr dále, aniž by s tím strany souhlasily a měly na tom svůj zájem.

Příkladem tak může být zdánlivé skončení pracovního poměru zaměstnavatelem, přičemž zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání. Protože pracovní poměr neskončil, trvá dál, a zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci, náleží zaměstnanci z důvodu překážky na straně zaměstnavatele 100% průměrného výdělku. U zdánlivosti však není určena doba na její uplatnění, zaměstnanec je tak omezen pouze obecnou tříletou promlčecí lhůtou. Pokud by však uplatnil své právo na náhradu průměrného výdělku tři roky zpětně, lze pochybovat o jeho dobré víře a lze presumovat zneužití práva ze strany zaměstnance.<sup>183</sup>

---

<sup>181</sup> Op. cit. PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Str. 116.

<sup>182</sup> BĚLINA, M., MORÁVEK, J. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2015, č. 13-14, str. 487.

<sup>183</sup> MORÁVEK, J. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*. 2014, č. 9, str. 305.

Jestliže by však strany pracovního poměru jednaly po učinění zdánlivého právního jednání tak, že jsou srozuměny s rozvázáním pracovního poměru, bylo by snad možné dospět k závěru, že byl tento pracovní poměr rozvázán na základě mlčky uzavřené dohody,<sup>184</sup> u které je spojen nedostatek písemné formy s relativní neplatností. Toto řešení by jistě mohlo být efektivním, lze ho však také považovat za obcházení zákonné úpravy.

#### **5.4.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem**

Zaměstnanec může neplatně rozvázat pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Právní úprava neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem, resp. postup uplatnění neplatnosti zaměstnavatelem, je zakotvena v § 70 ZP.

Rozvázal-li zaměstnanec neplatně pracovní poměr, závisí na zaměstnavateli, zda se rozhodne trvat na dalším konání práce tímto zaměstnancem. Pokud ano, musí zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně oznámit, že trvá na dalším konání práce. Nekonal-li zaměstnanec svoji práci, obrátí se zaměstnavatel na soud, aby uplatnil neplatnost právního jednání, a to ve lhůtě stanovené v § 72 ZP, tedy do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.<sup>185</sup> Určí-li soud neplatnost právního jednání rozvazujícího pracovní poměr, má zaměstnavatel právo na náhradu škody vzniklé ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na jeho konání práce.

Druhou variantou je, že sice došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru zaměstnancem, ale zaměstnavatel netrvá na tom, aby pro něj zaměstnanec dále konal práci. Potom nastává fikce, že pracovní poměr skončil dohodou dnem uplynutí výpovědní doby u neplatně podané výpovědi nebo dnem, kdy měl podle právního jednání pracovní poměr skončit v případě neplatného okamžitého zrušení nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zaměstnavatel se však může písemně dohodnout se zaměstnancem i na jiném dni skončení pracovního poměru, nepředpokládám však, že by mnoho účastníků této možnosti využilo, neboť zřejmě ani jedna ze stran nechce v pracovním poměru již setrvat. Netrvá-li zaměstnavatel na dalším trvání pracovního poměru, nepřiznává mu zákoník práce právo na náhradu škody.

---

<sup>184</sup> Op. cit. STRÁNSKÝ, J. a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Str. 94.

<sup>185</sup> Daná lhůta je prekluzivní a po této době se nelze neplatnosti domáhat i přesto, že právní jednání vady zjevně má.

Zvláštní úprava se použije v případě neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou účastníků. Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru může namítat zaměstnanec i zaměstnavatel zřejmě však jen z důvodů obecných nedostatků právního jednání, absence svobodné vůle nebo neuvedení dne rozvázání pracovního poměru v dohodě.<sup>186</sup> Také zde platí dvouměsíční lhůta pro uplatnění neplatnosti u soudu, ta běží ode dne, kdy měl být pracovní poměr dohodou rozvázán. §71 ZP nedovoluje zaměstnavateli v případě neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru požadovat po zaměstnanci náhradu škody, naopak pro posouzení práva zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu se bude postupovat obdobně jako u neplatné výpovědi dané zaměstnavatelem.

#### **5.4.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem**

K neplatnému rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může dojít stejnými způsoby jako u neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem - výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, zrušením pracovního poměru ve zkušební době a dohodou o rozvázání pracovního poměru. Právní úprava uplatnění neplatnosti právního jednání je pro tento případ stanovena v § 69 ZP, přičemž postup je obdobný jako u neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem podle § 70 ZP.

Při neplatném jednostranném právním jednání oznámí zaměstnanec zaměstnavateli písemně a bez zbytečného odkladu, že trvá na dalším zaměstnávání. Pokud mu zaměstnavatel neumožní pokračovat v práci, uplatní zaměstnanec neplatnost rozvázání pracovního poměru žalobou u soudu. Dvouměsíční lhůta na uplatnění neplatnosti u soudu podle § 72 ZP platí i zde. Neoznámí-li zaměstnanec, že trvá na dalším zaměstnávání, ale podá žalobu k soudu, platí, že oznámení může být nahrazeno pouze žalobou, v níž zaměstnanec uplatnil nejen neplatnost rozvázání pracovního poměru, ale také požadavek na náhradu mzdy.<sup>187</sup>

Při určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru soudem, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy či platu za celé období od oznámení zaměstnance až do doby, než mu zaměstnavatel umožní konat práci nebo než pracovní poměr skončí platně. V zákoníku práce však bylo stanoveno moderační právo soudu

---

<sup>186</sup> Op. cit. ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Str. 233.

<sup>187</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2369/2000.



týkající se výše náhrady mzdy či platu. Soud tak může na návrh zaměstnavatele přiměřeně snížit jeho povinnost, přesahuje-li celková doba, za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy či platu, 6 měsíců. Při uplatnění moderačního práva přihlédne soud ke konkrétním okolnostem případu, například k tomu, zda byl mezitím zaměstnanec zaměstnán u jiného zaměstnavatele a s jakým výdělkem.

Pokud soud shledá rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem bez vady, může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat navrácení náhrady mzdy, kterou mu již vyplatil.

Zaměstnanec se však může rozhodnout, že i přes neplatné rozvázání pracovního poměru netrvá na dalším zaměstnávání u zaměstnavatele. Potom platí, že pracovní poměr skončil dohodou ke dni stanovenému v písemné dohodě nebo ke dni uplynutí výpovědní doby, šlo-li o neplatnou výpověď, nebo ke dni skončení pracovního poměru v případě okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zaměstnanci pak není přiznáno právo na náhradu mzdy či platu.

K prekluzivní lhůtě dvou měsíců na uplatnění neplatnosti skončení pracovního poměru (zaměstnancem i zaměstnavatelem) je nutno podotknout také to, že občanský zákoník v § 647 a 652 obsahuje institut prodloužení uvedené lhůty v případě uzavření dohody o mimosoudním jednání účastníků. Je sporné, zda by v případě dvouměsíční lhůty uvedené v § 72 ZP mělo dojít k prodloužení o 6 měsíců, tak jak to předpokládá § 652 OZ. Diskutuje o tom také odborná veřejnost, přičemž např. J. Morávek uvádí, že k prodloužení prekluzivní lhůty dojde, nikoliv však v délce šesti měsíců, nýbrž v délce měsíců dvou, neboť to je lhůta, kterou zákonodárce v § 72 ZP považuje za dostatečnou k uplatnění neplatnosti skončení pracovního poměru.<sup>188</sup>

## **5.5. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru**

Při skončení pracovního poměru se aktivují nové povinnosti zaměstnavatele, které přímo souvisí se skončením pracovního poměru a které mají zaměstnanci umožnit hladší přechod do nového zaměstnání nebo případně započítí samostatné činnosti. Jsou jimi vyplacení odstupného, vydání potvrzení o zaměstnání a pracovního posudku, případně poskytnutí volna zaměstnanci k hledání nového zaměstnání. Zaměstnanci žádné zvláštní povinnosti nenastávají.

---

<sup>188</sup> MORÁVEK, J. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. *Právní rozhledy*. 2014, č. 18, str. 620.

### 5.5.1. Odstupné

Odstupné je upraveno v § 67 a násl. ZP. Teorie ho definuje jako jednorázově poskytnuté peněžité plnění od zaměstnavatele, které má formu odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění,<sup>189</sup> jeho smyslem však není zajištění zaměstnance v prvních okamžicích po skončení pracovního poměru a nahrazení ztráty příjmů z dosavadního zaměstnání.<sup>190</sup> Tuto myšlenku podporuje také nezávislost poskytnutí odstupného na tom, zda si zaměstnanec našel další zaměstnání, začal provozovat samostatnou činnost nebo zda se stal uchazečem o zaměstnání.

Teorie dále rozlišuje odstupné na zákonné a smluvní. Nárok na zákonné odstupné vzniká zaměstnanci přímo ze zákona, nárok na smluvní odstupné vzniká sjednáním v individuální či kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Zákonné odstupné poskytuje zaměstnavatel při rozvázání pracovního poměru výpovědí či dohodou z důvodů organizačních podle § 52 písm. a) až c) ZP. V tomto případě je odstupné odstupňováno podle délky trvání pracovního poměru, uplatňuje se zde princip tzv. zásluhovosti. Jednonásobek průměrného výdělku se poskytuje, trval-li pracovní poměr méně než rok. Dvojnásobek průměrného výdělku přísluší zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval alespoň jeden rok a méně než dva roky. Na trojnásobek průměrného výdělku má zaměstnanec nárok při trvání pracovního poměru alespoň dva roky. Zvláštní výpočet odstupného se týká zaměstnance, na kterého se vztahuje v kontu pracovní doby postup v §86 odst. 4 ZP. Do celkové doby trvání pracovního poměru se započítávají i dřívější pracovní poměry u tohoto zaměstnavatele, pokud doba mezi pracovními poměry nepřesáhla 6 měsíců.

Dále přísluší zaměstnanci odstupné, skončí-li pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) ZP (nesmí-li zaměstnanec dále konat svou dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání či z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice), a to ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Výjimkou jsou případy, kdy se zaměstnavatel zproští své odpovědnosti a odstupné pak zaměstnanci nenáleží. Zaměstnavatel se však může zprostit odpovědnosti jedině, pokud si zaměstnanec pracovní úraz nebo nemoc z povolání způsobil pod vlivem návykových

---

<sup>189</sup> Op. cit. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 202.

Viz také: Op. cit. VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Str. 162.

<sup>190</sup> Op. cit. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 377.

látek nebo porušením právních předpisů či pokynů zaměstnavatele, přičemž to musí být jediná (výlučná) příčina pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.<sup>191</sup>

Při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 ZP, náleží zaměstnanci náhrada mzdy či platu ve výši průměrného měsíčního výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby. I přesto, že se § 56 odst. 2 ZP odkazuje na § 67 odst. 3 ZP týkající se odstupného, nelze náhradu mzdy či platu při okamžitém zrušení pracovního poměru považovat za odstupné.

Zákonné odstupné náleží i zaměstnanci, který byl ze svého pracovního místa odvolán a jeho pracovní poměr byl rozvázán, ovšem pouze v případě, že k tomu došlo v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.<sup>192</sup> Výše odstupného je pak odvozena stejně jako v případě organizačních změn podle § 67 odst. 1 ZP.

Smluvní odstupné je projevem zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Odborníci se shodují, že lze navýšit odstupné poskytované ze zákonných důvodů o další násobky průměrného výdělku, jejich názory se však odlišují v pohledu na smluvní odstupné poskytované z jiných než zákonných důvodů. Jedna strana zastává názor, že smluvní odstupné je možné sjednat i z jiných důvodů, než které vyjmenovává zákon a argumentuje tím, že § 67 ZP stanovuje minimální výši odstupného, aniž by stanovil, že odstupné náleží „jen“ v těchto případech.<sup>193</sup> Druhá strana se ztotožňuje s názorem, že i smluvní odstupné lze sjednat pouze z důvodů, které výslovně stanoví zákoník práce a lze ho pouze navýšit, neboť ustanovení zákoníku práce je kogentní. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci finanční bonus z jiných důvodů, považuje ho za mimořádnou odměnu, která je součástí mzdy (platu).<sup>194</sup> Já se domnívám, že smluvní odstupné lze sjednat i z jiných než zákonných důvodů, souhlasím tedy s prvním jmenovaným názorem. Nejenže zákoník práce v §67 nevymezuje odstupné „jen“ ze stanovených důvodů, navíc zákoník práce umožňuje odchylnou úpravu práv, ta však nesmí být nižší než stanovená zákonem. Domnívám se, že pod toto ustanovení lze subsumovat také rozšíření práv zaměstnance, kterým poskytnutí smluvního odstupného

---

<sup>191</sup> Op. cit. ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Str. 227.

<sup>192</sup> Srov. § 73a odst. 2 zákoníku práce.

<sup>193</sup> Op. cit. ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Str. 227.

<sup>194</sup> Op. cit. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 378.

z jiných než zákonných důvodů jistě je. Tento názor zastává i Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí NS 21 Cdo 732/2011 ze dne 18. 9. 2012. Kvalifikace, zda se jedná o odstupné, je důležitá s ohledem na placení zdravotního a sociálního pojištění. Z odstupného se totiž ani zdravotní, ani sociální pojištění neodvádí, naproti tomu z mimořádné finanční odměny, která je součástí mzdy nebo platu, ano. Vliv na poskytnutí podpory v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání smluvní odstupné mít nebude, neboť podpora v nezaměstnanosti se poskytne po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného,<sup>195</sup> tedy po uplynutí doby, která je kryta zákonným odstupným.

Smluvní odstupné lze sjednat jen s některými zaměstnanci a odlišná může být i sjednaná výše smluvního odstupného. Kritéria výše odstupného však nesmí být diskriminační, lze tedy sjednat vyšší smluvní odstupné v závislosti na délce trvání pracovního poměru, nikoliv však v závislosti na věku zaměstnance.

Zákonné i smluvní odstupné se odvozuje z průměrného měsíčního výdělku a je vypláceno v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru, nedohodnou-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem písemně na jiném termínu vyplacení. Tím může být den skončení pracovního poměru nebo pozdější termín výplaty, nikdy však den předcházející skončení pracovního poměru.

Protože je odstupné považováno za kompenzaci skončení pracovního poměru u určitého zaměstnavatele, stanoví § 68 ZP povinnost zaměstnance vrátit poměrnou část odstupného, nastoupí-li zaměstnanec do pracovního poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti ke stejnému zaměstnavateli, neboť kompenzace by v takovém případě byla nadbytečná. Stane se tak, nastoupí-li zaměstnanec zpět ještě před uplynutím doby, která byla kryta násobky průměrného měsíčního výdělku. Poměrná část se stanovuje podle počtu kalendářních dní mezi novým nástupem a uplynutím „pokryté“ doby. Judikatura však stanovuje výjimku pro případ, kdy je zaměstnavatelem stát a zaměstnanec nastoupí do jiné organizační složky.<sup>196</sup>

Vznikne-li zaměstnanci nárok na odstupné, ale zaměstnavatel mu ho nevyplatí v den skončení pracovního poměru nebo v nejbližším výplatním termínu, poskytne zaměstnanci kompenzaci krajská pobočka Úřadu práce v souladu s § 44b zákona o

---

<sup>195</sup> Srov. §44a zákona o zaměstnanosti.

<sup>196</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004.

zaměstnanosti a oznámí to zaměstnavateli, ten je povinen do 10 dní kompenzaci uhradit i přesto, že již mezitím zaměstnanci odstupné vyplatil. Pokud kompenzaci neuhradí, vymáhá tuto částku po zaměstnavateli celní úřad. Zákon o zaměstnanosti zde vůbec nezohledňuje možnou dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ve které si sjednávají pozdější termín výplaty. Zákon o zaměstnanosti a zákoník práce zde postrádají vzájemnou provázanost.

### **5.5.2. Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek**

Zaměstnavateli při skončení pracovního poměru vzniká ze zákona povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list), ve kterém jsou uvedeny základní informace o zaměstnání zaměstnance. Potvrzení o zaměstnání je vydáváno vždy v den skončení pracovního poměru a zaměstnavatel nemůže jeho vydání ničím podmínit (např. splněním nějaké povinnosti). Pokud by ho zaměstnavatel zaměstnanci přesto nevydal, bude zaměstnanci odpovídat za případnou škodu, jestliže s ním jiný zaměstnavatel odmítne uzavřít pracovní poměr bez předložení potvrzení o zaměstnání.<sup>197</sup> Potvrzení o zaměstnání se vydává přímo zaměstnanci, nelze jej vydat jiné osobě.

§ 313 ZP taxativně vyjmenovává informace, které je zaměstnavatel povinen uvést v potvrzení o zaměstnání – druh pracovněprávního vztahu (pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti), délka trvání pracovněprávního vztahu, druh konaných prací, dosažená kvalifikace, odpracovaná doba, prováděné srážky ze mzdy a údaje nutné pro účely důchodového pojištění. Jiné údaje v potvrzení o zaměstnání nesmí být uvedeny, požaduje-li zaměstnanec osvědčení např. průměrného výdělku, musí mu zaměstnavatel vystavit zvláštní potvrzení.

Vedle potvrzení o zaměstnání vydává zaměstnavatel zaměstnanci také pracovní posudek podle § 314 ZP, a to na žádost zaměstnance. Zaměstnavatel musí pracovní posudek vydat do 15 dnů od žádosti zaměstnance, naopak ale není povinen ho vydat dříve než 2 měsíce před skončením pracovního poměru.

Pracovní posudek může obsahovat pouze informace, které se vztahují k výkonu práce – tedy hodnocení práce zaměstnance, informace o jeho kvalifikaci a schopnostech a naopak nesmí obsahovat informace, které se nevztahují k výkonu práce např. informace ze zaměstnancova soukromí.

---

<sup>197</sup> Op. cit. ŠTEFKO, M.; VYSOKAJOVÁ, M. *Personální vademecum*. Str. 80.

Zaměstnavatel smí pracovní posudek vydat jen zaměstnanci, jiným osobám pouze stanoví-li tak zvláštní právní předpis – tím může být např. zákon o zaměstnanosti, občanský soudní řád nebo zákon o Policii ČR. Jiné informace než uvedené v pracovním posudku smí zaměstnavatel sdílet se třetími osobami pouze se souhlasem zaměstnance.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s údaji uvedenými ve výše jmenovaných dokumentech, může se ve lhůtě 3 měsíců od zjištění obsahu domáhat u soudu opravy. Zaměstnanec však musí v žalobě přesně specifikovat, jak mají být opraveny.<sup>198</sup>

### **5.5.3. Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání**

Zaměstnanec smí v době před skončením pracovního poměru čerpat volno k hledání zaměstnání nového. Příloha k nařízení vlády 590/2006 Sb. zakotvuje vyhledání nového zaměstnání jako jinou důležitou osobní překážku v práci. Zaměstnavatel tak poskytne zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu (tzv. neplacené volno) v rozsahu nezbytně nutné doby, nejvýše však půldne v týdnu a to po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu je poskytováno zaměstnanci v případě, že byl pracovní poměr ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodů organizačních a zdravotních - vymezených v § 52 písm. a) až e) ZP.

Souhlasí-li zaměstnavatel, může být pracovní volno sloučeno do delšího časového úseku. Lze očekávat, že tomu tak bude zejména v případě, kdy se zaměstnanec bude ucházet o pracovní místo ve vzdálené lokalitě nebo půjde o časově náročnější výběrové řízení. Protože je zaměstnanec povinen tuto překážku v práci prokázat, neměl by poskytnuté volno zneužívat k osobním účelům.

---

<sup>198</sup> Op. cit. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Str. 374.

## 6. Závěr

Cílem mé diplomové práce byl zejména rozbor jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru a jejich zhodnocení z hlediska flexicity, tedy vyvážení právní úpravy mezi ochranou zaměstnance a smluvní volností účastníků pracovního poměru, která by měla prostupovat celé pracovní právo.

S ohledem na komplexnost výkladu jsem se na začátku práce soustředila také na historický vývoj pracovního práva jakožto úvod do problematiky pracovního práva. Dále jsem se zaměřila na oblast mezinárodní úpravy pracovního práva, tedy problematiku mezinárodních organizací a jejich smluv. Přestože je mezinárodní úprava pracovního práva na vysoké úrovni, musím konstatovat, že mezinárodní úprava samotného skončení pracovního poměru spočívá pouze ve stanovení minimálních standardů sloužících k ochraně zaměstnance a je tak spíše okrajová. Stěžejní právní úprava stále zůstává na úrovni vnitrostátní. Další kapitola, věnující se pojmu pracovní poměr, je spíše teoretickým rozbohem jeho znaků – subjektů, objektu a obsahu – a měla by sloužit k pochopení koncepce institutu pracovního poměru.

Jednotlivým institutům skončení pracovního poměru je věnována pozornost v kapitole hlavní, páté, přičemž největší prostor je ponechán právním jednáním rozvazujícím pracovní poměr, neboť se jedná o nejčastější způsoby skončení pracovního poměru. Zaměstnanci a zaměstnavatelé při nich projevují svou vůli, ať už jednostranně nebo konsenzem. Naproti tomu existují způsoby skončení pracovního poměru nezávislé na lidské vůli, jsou jimi způsoby skončení pracovního poměru na základě právní události jako např. smrt zaměstnance nebo uplynutí doby. Dá se říci, že tyto dvě kategorie patří k obvyklým způsobům skončení pracovního poměru. Vedle nich však zákoník práce upravuje skončení pracovního poměru i v jiných, méně obvyklých, případech. U cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti umožňuje skončit pracovní poměr rozhodnutím příslušného orgánu, ať je jím orgán správní či soud. Zvláštní postup skončení pracovního poměru je stanoven také u osob, které byly na své pracovní místo jmenovány.

V práci jsou zohledněna také témata navazující na skončení pracovního poměru – uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru a aktivace povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru.

Nyní bych tedy ráda v závěru zhodnotila, jak se zákonodárci podařilo vyvážit právní úpravu skončení pracovního poměru z pohledu zaměstnance a z pohledu zaměstnavatele.

Pojem flexicurita vznikl spojením dvou slov – flexibilita (smluvní volnost účastníků pracovního poměru) a securita (ochrana slabší strany pracovního poměru, tedy zaměstnance).

Musím konstatovat, že zákoník práce je koncipován dosti ochranně, což ovšem vyplývá z nejdůležitější - ochranné - funkce pracovního práva, neboť pracovní poměr je pro zaměstnance mnohdy jediným příjmem finančních prostředků (tedy zdrojem obživy). Zákoník práce se tak snaží zachovat stabilitu pracovního poměru omezením smluvní volnosti při skončení pracovního poměru - formou kogentních ustanovení. Odchylky od právní úpravy jsou tak buď zcela zakázány, nebo je možné odchýlit se pouze ve prospěch zaměstnance. Praktickým příkladem je taxativní vymezení důvodů, ze kterých může zaměstnavatel pracovní poměr vypovědět nebo okamžitě zrušit. Při odchýlení se od těchto důvodů by byly výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné. Ustanovením, ve kterém se také projevuje securita, je § 51 ZP stanovující minimální výpovědní lhůtu 2 měsíce. Ta slouží jako „ochranný polštář“ před dopadem výpovědi na zaměstnance tak, že mu zaručuje mzdu za vykonanou práci po dobu dvou dalších měsíců a zároveň mu ponechává možnost hledání nového zaměstnání. Zákoník práce poskytuje také zvýšenou ochranu zaměstnancům, kteří se nacházejí v obtížné situaci tím, že během ochranné doby zakazuje zaměstnavateli dát těmto zaměstnancům výpověď. Nejsilněji jsou chráněny těhotné ženy a zaměstnanci pečující o dítě do tří let věku. Při skončení pracovního poměru se zákon rovněž snaží zmírnit následky pro zaměstnance tím, že zaměstnavateli stanoví povinnost vyplacení odstupného ze zákonných důvodů, na které stát navazuje systémem sociálních dávek.

Naproti tomu flexibilita v oblasti skončení pracovního poměru je velmi omezena. Jedinými příklady jsou v podstatě dohoda o rozvázání pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, kdy může zaměstnavatel pracovní poměr zrušit z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Proto se domnívám, že by zákonodárce měl učinit více kroků k tomu, aby vytvořil flexibilní podmínky pro zaměstnavatele tak, aby se i oni mohli lépe přizpůsobovat aktuální situaci na trhu práce. Byly by to jistě kroky vedoucí k právní úpravě, kterou vystihuje pojem flexicurita, na rozdíl od dnešní



úpravy, která silně zvýhodňuje zaměstnance. Nicméně je jisté, že to není tak jednoduché a každá novela zákoníku práce je diskutována na úrovni tripartity.

Při psaní této práce jsem vycházela z velkého množství zdrojů. Hlavním pramenem práce byla účinná právní úprava, nicméně jsem v ní zohlednila i změny budoucí, např. novelu občanského zákoníku, č. 460/2016 Sb., která nabude účinnosti teprve po vypracování této práce, a to s ohledem nejen na to, že se jedná o první novelu rekodifikovaného občanského zákoníku, ale také přináší významnou změnu pro skončení pracovního poměru – zcela ruší institut okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance jeho zákonným zástupcem. Ten byl přitom do zákoníku práce začleněn teprve před krátkým časem – v souvislosti s rekodifikací soukromého práva. Zákonodárce tak reagoval na četnou kritiku ze strany odborné veřejnosti, o které se rovněž zmiňuji v příslušné kapitole této práce.

Vedle právní úpravy jsem při zpracování práce vycházela také z aktuálních publikací a článků vydaných odborníky v oblasti pracovního práva.

O tom, že je pracovní právo, resp. institut skončení pracovního práva, stále se rozvíjejícím a společensky důležitým odvětvím, svědčí nejen častá novelizace zákoníku práce (momentálně prochází legislativním procesem novela, o jejíchž dopadech se rovněž zmiňuji u příslušných kapitol), ale také bohatá judikatura, zejména Nejvyššího soudu ČR, dokreslující a vykládající jinak poměrně detailní právní úpravu v zákoníku práce.

Vše výše uvedené dokládá, že zákonodárce nechce nechat právní úpravu skončení pracovního práva „zkostnatět“, nýbrž neustále hledá kompromis v boji mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Současná právní úprava skončení pracovního poměru je však v zásadě vyhovující a je nutné hlavně to, aby byla zaměstnavateli a zaměstnanci dodržována.

## Seznam zkratek:

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (Všeobecný občanský zákoník)
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
č.	Číslo
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
KS	Krajský soud
MD	Mateřská dovolená
MOP	Mezinárodní organizace práce
násl.	Následující
NS	Nejvyšší soud České republiky
odst.	Odstavec
OSN	Organizace spojených národů
OZ	Občanský zákoník, zákon č. 89/2012 Sb.
písm.	Písmeno
RD	Rodičovská dovolená
RE	Rada Evropy
Sb.	Sbírka zákonů
sp. zn.	Spisová značka
str.	Strana
ÚS	Ústavní soud České republiky
VS	Vrchní soud
ZP	Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb.

## **Seznam použité literatury:**

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

ČERNÁ, S.; PLÍVA, S. a kol. *Podnikatel a jeho právní vztahy*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. 156 s. ISBN 978-80-87146-76-7.

DAVID, V.; SLADKÝ, P.; ZBOŘIL, F. *Mezinárodní právo veřejné s kazuistikou*. Praha: Leges, 2008. 432 s. ISBN 978-80-87212-08-0.

DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 392 s. ISBN 978-80-7478-886-4.

ELIÁŠ, K.; 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. 1064 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.

GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

KINCL, J.; URFUS, V.; SKŘEJPEK, M. *Římské právo*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 1995. 386 s. ISBN 80-7179-031-1.

KUKLÍK, J. a kol. *Vývoj československého práva 1945-1989*. Praha: Linde, 2008. 727 s. ISBN 978-80-720-741-6.

MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 2. upravené vydání. Praha: Linde, 1999. 572 s. ISBN 80-7201-167-7.

ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné, soukromé, obchodní*. 5. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 491 s. ISBN 978-80-7380-506-7.

PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4.

SCHEU, H. Ch. *Úvod do mezinárodního práva veřejného*. Praha: Auditorium, 2010. 142 s. ISBN 978-80-87284-05-6.

SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 415 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

STRÁNSKÝ, J. a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014. 199 s. ISBN 978-80-210-7729-4.

SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. 5. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013. 432 s. ISBN 978-80-7400-488-9.

ŠTEFKO, M.; VYSOKAJOVÁ, M. *Personální vademecum*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2016. 98 s. ISBN 978-80-87975-45-9.

VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7.

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

BĚLINA, M., MORÁVEK, J. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2015, č. 13-14, str. 487.

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

JOUZA, L. Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru? *Bulletin advokacie*. 2013, č. 4, str. 25.

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

MORÁVEK, J. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*. 2014, č. 9, str. 305.

## **Seznam použitých právních předpisů:**

zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce

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

zákon č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

zákon č. 155/2000 Sb., tzv. harmonizační novela zákoníku práce

zákon č. 365/2011 Sb., tzv. koncepční novela zákoníku práce

zákon č. 303/2013 Sb., novela související s rekodifikací soukromého práva

zákon č. 460/2016 Sb., novela občanského zákoníku a zákoníku práce

zákon č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců na území České republiky

zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání

zákon č. 128/2000 Sb., zákon o obcích (obecné zřízení)

zákon č. 129/2000 Sb., zákon o krajích (krajské zřízení)

zákon č. 201/2002 Sb., zákon o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových

zákon č. 273/2008 Sb., zákon o Policii České republiky

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (nyní již neúčinný)

zákon č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti (nyní již neúčinný)

ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Charta OSN

Statut Rady Evropy

Smlouva o fungování Evropské unie  
Všeobecná deklaráce lidských práv  
Mezinárodní pakt o občanských a politických právech  
Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech  
Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění  
Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. 6. 1994 o ochraně mladistvých pracovníků  
Úmluva MOP 138/1973 (24/2008 Sb.)  
Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace (95/1974 Sb.)  
Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (62/1987 Sb.)  
Úmluva o právech dítěte (104/1991 Sb.)  
Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (10/2010 Sb. m. s.)  
Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (209/1992 Sb.)

### **Seznam citovaných judikátů:**

Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66 (R 74/1967)  
Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/1972  
Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 Cz 28/84  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 10. 1992, sp. zn. 6 Cdo 52/92 (R42/1993)  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 7. 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2369/2000  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 138/2003  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2357/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, S III str. 42

Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 82/06 ze dne 12. března 2008, publikován ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

## **Souhrn**

### **Skončení pracovního poměru v ČR**

Tématem této práce je skončení pracovního poměru v České republice. Cílem je tedy rozbor jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru včetně navazujícího zhodnocení právní úpravy z hlediska rovnováhy mezi ochranou zaměstnance a smluvní volností poskytovanou zákoníkem práce.

Práce je rozdělena do 4 tematických kapitol. Začátek práce je věnován historickému exkurzu do pracovního práva, a to od počátku jeho formování do současnosti.

S ohledem na mezinárodní závazky České republiky jsem do práce začlenila také kapitolu týkající se pracovního práva z mezinárodního pohledu, tedy v kontextu mezinárodních organizací světových i evropských a smluv jimi přijatých.

Dále přecházím do kapitoly o pracovněprávních vztazích, konkrétně se zde zabývám pracovním poměrem, jeho obecnou charakteristikou a jednotlivými jeho znaky (subjekty, předmět a obsah pracovního poměru). S tématem skončení pracovního poměru také úzce souvisí problematika vzniku a změny pracovního poměru, proto výklad o nich těsně předchází hlavní kapitole práce.

Stěžejní kapitolou práce je kapitola poslední, obsahující výklad o jednotlivých způsobech skončení pracovního poměru. Největší prostor je věnován právnímu jednání směřujícímu ke skončení pracovního poměru - dohodě o rozvázání pracovního poměru, výpovědi, okamžitému zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Dalšími způsoby skončení pracovního poměru vedle jmenovaných právních jednání je skončení pracovního poměru na základě právní události či rozhodnutí příslušného orgánu. Při rozvazování pracovního poměru nesplní účastníci vždy všechny povinné náležitosti, což vede k neplatnosti nebo zdánlivosti právního jednání. Protože se jedná o významný zásah do právní jistoty mezi účastníky pracovního poměru, není možné tuto problematiku z výkladu vynechat. Stejně je tomu i u povinností zaměstnavatele, které se aktivují okamžikem skončení pracovního poměru.

V závěru práce se pokouším zhodnotit jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, jejich přínos nebo naopak negativní vliv.



Tato práce je vypracována nejen na základě účinné právní úpravy, ale také rozsáhlé judikatury (zejména rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR). Zohledňuji v ní však také novelizace, které nabudou účinnosti v nejbližší budoucnosti po vypracování práce.

## **Resumé**

### **Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Tschechischen Republik**

Das Thema dieser Diplomarbeit ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Tschechischen Republik, also mit dem Ziel die Verfahren der Arbeitsverhältnisbeendigung und auch die Rechtsregelung im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerschutz und der Vertragsfreiheit, die das Arbeitsgesetzbuch gewährleistet, zu erklären.

Die Diplomarbeit gliedert sich in 4 Themenkapitel. Am Anfang gibt es den historischen Exkurs ins Arbeitsrecht, von Beginn seiner Entwicklung bis zur Gegenwart.

Im Hinblick auf die internationale Zusammenarbeit und Verpflichtungen der Tschechischen Republik enthält diese Diplomarbeit auch das Kapitel betreffend das Arbeitsrecht im internationalen Kontext, also im Rahmen der internationalen Organisationen und von ihnen abgeschlossenen Vereinbarungen.

Weiter kommt das Kapitel über die Arbeitsverhältnisse, hier beschäftige ich mich mit ihren allgemeinen Eigenschaften und ihren einzelnen Merkmalen (das Subjekt, das Objekt und der Inhalt des Arbeitsverhältnisses). Mit diesem Thema steht im engen Zusammenhang auch der Bereich der Arbeitsverhältnissenstehung und seiner Änderung.

Das Hauptkapitel der Diplomarbeit ist das letzte Kapitel enthaltende die Erklärung zu den einzelnen Verfahren der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Der grösste Umfang ist der Rechtshandlung - dem Aufhebungsvertrag, der Kündigung, der außerordentlichen Kündigung und der Auflösung in der Probezeit - gewidmet. Weitere Verfahren der Beendigung des Arbeitsverhältnisses neben der Rechtshandlung sind Beendigungen aufgrund des Rechtsereignis (des Todes oder des Fristablaufs) oder aufgrund der Gerichts- oder Verwaltungsentscheidung. Wenn die Arbeitsverhältnisbeteiligten bei der Beendigung nicht allen notwendigen Anforderungen nachkommen, dann folgt die Ungültigkeit oder die Nichtigkeit der rechtlichen Handlung. Da es ein grosser Eingriff in die rechtliche Bestimmtheit der Beteiligten ist, kann ich nicht diese Problematik von Erklärung auslassen. Das selbe gilt bei den Verpflichtungen des Arbeitgebers, die erst bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen, z.B. Abfindungsgeld oder Ausstellung des Arbeitszeugnisses.

Am Ende der Diplomarbeit versuche ich die einzelnen Verfahren der Beendigung der Arbeitsverhältnisse und ihre positiven oder negativen Auswirkungen zu bewerten.

Diese Arbeit schrieb ich nicht nur aufgrund der wirksamen Rechtsregelung sondern auch der umfangreichen Judikatur (vor allem die Entscheidungen des Obersten Gerichts in der Tschechischen Republik). Ich berücksichtigte aber auch die nächsten Änderungen, die erst in die Wirksamkeit kommen.

Skončení pracovního poměru v ČR - Termination of employment in the Czech Republic

**KLÍČOVÁ SLOVA:** skončení pracovního poměru, zaměstnavatel, zaměstnanec

**KEYWORDS:** termination of employment, employer, employee