

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Rigorózní práce

Způsoby skončení pracovního poměru

KONZULTANT :

JUDr. Věra Štangová, CSc.

ZPRACOVATEL :

Mgr. Petr Šonka

prosinec 2006

Prohlášení

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

V Praze dne 18.12. 2006

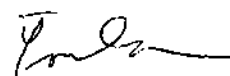


Petr Šonka

Poděkování

Děkuji mé konzultantce paní JUDr. Štangové, CSc. za pomoc při psaní mé rigorózní práce.

V Praze dne 18.12. 2006



Petr Šonka

Obsah

Úvod.....	3
1. Pojem pracovní poměr.....	5
1.1. Subjekty pracovního poměru.....	5
1.2. Objekt pracovního poměru.....	6
1.3. Obsah pracovního poměru.....	6
1.4. Druhy pracovního poměru.....	7
2. Způsoby skončení pracovního poměru.....	9
2.1. Obecný výklad ke způsobům skončení pracovního poměru.....	9
2.2. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru.....	12
2.2.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	14
2.2.2. Výpověď.....	17
2.2.2.1. Výpověď daná zaměstnancem.....	20
2.2.2.2. Výpověď daná zaměstnavatelem.....	20
2.2.2.3. Nabídka jiného vhodného místa u zaměstnavatele.....	37
2.2.2.4. Hromadné propouštění.....	39
2.2.3. Okamžité zrušení pracovního poměru.....	40
2.2.3.1. Obecné hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru.....	42
2.2.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	43
2.2.3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.....	48
2.2.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	52
2.2.5. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.....	54
2.2.5.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem.....	55
2.2.5.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem.....	57
2.3. Právní události vedoucí ke skončení pracovního poměru.....	58
2.3.1. Skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou (uplynutí doby).....	59
2.3.2. Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance.....	60
2.4. Úřední rozhodnutí vedoucí ke skončení pracovního poměru.....	63
2.4.1. Skončení pracovního poměru na základě odnětí povolení k pobytu.....	63
2.4.2. Skončení pracovního poměru na základě pravomocného rozsudku o vyhoštění.....	64
3. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru.....	66
3.1. Potvrzení o zaměstnání.....	66
3.2. Pracovní posudek.....	67
3.3. Odstupné.....	68
4. Způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech.....	71
4.1. Skončení vedlejšího pracovního poměru.....	71
4.2. Skončení pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním.....	72
5. Právní úprava skončení pracovního poměru v některých zemích Evropské unie.....	75
5.1. Skončení pracovního poměru na základě dvoustranného právního úkonu.....	77
5.2. Skončení pracovního poměru na základě jednostranného právního úkonu.....	78
5.2.1. Výpověď.....	78
5.2.2. Právní úprava výpovědi v některých státech EU.....	78
5.3. Skončení pracovního poměru ve zkušební době.....	83
5.4. Předčasné ukončení pracovního poměru.....	83
Závěr.....	85

Resume.....	87
Seznam použitých zkratk	88
Seznam použité literatury	89
Přílohy.....	90

Úvod

Důvodem, proč jsem si zvolil téma „ Způsoby skončení pracovního poměru“, byl především zájem o tuto problematiku, a to proto, že se s ní velmi často setkávají v praktickém životě nejen právníci, ale i jiné subjekty, zejména zaměstnavatelé a zaměstnanci. Problém skončení pracovního poměru se pak často stává předmětem sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to často u výpovědi ze strany zaměstnavatele, kdy se zaměstnanec nezdědka může domnívat, že uvedený výpovědní důvod, který nabízí zaměstnavateli zákonná úprava, nebyl dán, popřípadě byl skutkově naplněn jiný výpovědní důvod, než zaměstnavatel uvedl ve výpovědi. Nejvíce problematická jsou pak ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) Zpr a § 53 odst. 1 písm. b) Zpr. Tato ustanovení obsahují důvody skončení pracovního poměru v případech porušení pracovní kázně ze strany zaměstnance. Určení intenzity porušení pracovní kázně, zda se jedná o méně závažné porušení pracovní kázně, závažné porušení pracovní kázně nebo porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, je pak častým oříškem při rozhodování soudů o žalobách zaměstnance o určení neplatnosti výpovědi dané zaměstnavatelem. V důsledku toho je problematika týkající se způsobů skončení pracovního poměru hojně zastoupena v judikatuře, která není sice v našem právním systému závazným pramenem práva, nicméně má velký vliv na rozhodování soudů.

Při zpracování tématu skončení pracovního poměru se v úvodu stručně věnuji otázce pracovního poměru, jeho subjektům, objektu a obsahu pracovního poměru a uvádím jeho druhy. Následuje obecné pojednání o skončení pracovního poměru a poté se zabývám podrobněji každým ze způsobů, který vede k jeho skončení. Velkou pozornost také přikládám výpovědi ze strany zaměstnavatele. V závěru své práce neopomím ani způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech (skončení vedlejšího pracovního poměru a skončení pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním). Hojně uvádím v průběhu svého

výkladu i judikaturu, která ukazuje směr rozhodování soudů v této oblasti pracovního práva.

Ve své práci se pokouším o ucelený a přehledný výklad problematiky způsobů skončení pracovního poměru. Práce obsahuje i řadu citovaných judikátů, které osvětlují nejasná ustanovení a napomáhají tak k pochopení některých pojmů a právních institutů.

Svou rigorózní práci dokončuji na podzim roku 2006, tj. v době, kdy je již platný, nikoli však účinný zákon č. 262/2006 Sb. – nový zákoník práce. Do právní úpravy skončení pracovního poměru nepřináší zásadní změny, některé dosti důležité však obsahuje. Ve své práci na ně upozorňuji.

V Praze dne 10.12. 2006

Petr Šonka

1. Pojem pracovní poměr

Mám-li se ve své práci věnovat tématu „*způsoby skončení pracovního poměru*“, je nezbytné vymezit základní pojmy, kterými jsou pracovní poměr, jeho subjekty, objekt a obsah.

Pracovní poměr je nejdůležitější, v praxi nejčastěji uzavíraný základní pracovněprávní vztah, který je sjednáván podle zákoníku práce. Jeho prostřednictvím se realizuje účast fyzické osoby v pracovním procesu a na druhé straně zaměstnavatel si jeho prostřednictvím zajišťuje pracovní sílu, kterou potřebuje k plnění jeho předmětu činnosti. Dalšími základními pracovněprávními vztahy jsou právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou upraveny v § 232 až 239b zákoníku práce. Jsou jimi dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Pracovní poměry, jsou však uzavírány podstatně častěji, než je tomu u dohod konaných mimo pracovní poměr. Četnost a objem práce vykonávané na základě těchto dohod klesá. Způsobuje to zejména fakt, že zaměstnanec nalézá větší právní jistotu v pracovním poměru.

1.1. Subjekty pracovního poměru

Subjekty pracovního poměru jsou **zaměstnanec a zaměstnavatel.** Zákoník práce vymezuje pojem zaměstnavatele v ustanovení § 8 jako **fyzickou nebo právnickou osobu, která zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávních vztazích, a pokud tak stanoví zákon, též v obdobných vztazích.** Zaměstnavatelé vystupují v pracovněprávních vztazích svým jménem a nesou odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Zvláštní úprava se vztahuje na případy, kdy je zaměstnavatelem stát. Nalezneme ji v ustanovení § 8b Zpr, který stanoví, že **pokud je účastníkem pracovněprávních vztahů stát, tak je právnickou osobou, je zaměstnavatelem a jedná za něj příslušná organizační složka.**

Druhým subjektem pracovního poměru je **zaměstnanec**. Zaměstnance zákoník práce přímo pojmově nevymezuje, avšak v ustanovení § 11 stanoví : „*Způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku, zaměstnavatel však s ním nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.*“, čímž je dána způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti (právní subjektivita) a zároveň způsobilost nabývat vlastními právními úkony práva a povinnosti (způsobilost k právním úkonům) v pracovněprávních vztazích. Ustanovení §12 Zpr pak doplňuje ustanovení § 11 tím, že způsobilost k právním úkonům může být u fyzické osoby omezena či jí může být zbavena a učinit tak může za zákonem stanovených podmínek jedině soud. Důležité je, že **zaměstnanec je vždy fyzická osoba, zatímco zaměstnavatelem může být osoba právnická i fyzická.**

1.2. Objekt pracovního poměru

Objektem pracovního poměru je **osobní výkon práce** zaměstnance pro zaměstnavatele **za mzdu**. Zaměstnanec v pracovním poměru je povinen pro zaměstnavatele konat práci osobně a nemůže tudíž svěřit své pracovní povinnosti jiné osobě. Dalším znakem je, že tuto práci koná za mzdu vyplácenou zaměstnavatelem, tzn. není možné konat práci bez nároku na mzdu. Typické je, že práce konaná v pracovním poměru je určena druhově a zaměstnavatel pak přiděluje pracovní úkoly v rámci takto vymezené práce.

1.3. Obsah pracovního poměru

Charakteristickým rysem pracovního poměru je, že se jedná o vztah závazkový. **Obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů**

pracovního poměru. Jedná se o pracovní závazek zaměstnance, který směřuje k výkonu práce, pro níž byl pracovní poměr založen a nárok na mzdu za vykonanou práci. Naproti tomu zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci mzdu za vykonanou práci a právo využívat pracovní sílu zaměstnance v mezích pracovního závazku (dispoziční pravomoc zaměstnavatele).

1.4. Druhy pracovního poměru

Pracovní poměry lze třídit na základě různých kritérií. Je třeba zmínit alespoň ty nejzákladnější třídění pracovního poměru k pochopení této problematiky :

1) podle rozsahu pracovní doby

- a) hlavní pracovní poměr
- b) vedlejší pracovní poměr

2) podle doby trvání pracovního poměru

- a) pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou
- b) pracovní poměr sjednaný na dobu určitou

3) podle souběhu zákonných úprav

- a) pracovní poměry pro které je pramenem právní úpravy pouze Zpr
- b) pracovní poměr, kde může být pramenem i jiný právní předpis

4) podle charakteru zaměstnavatele

- a) pracovní poměr, kde je zaměstnavatelem podnikatelský subjekt
- b) pracovní poměr, kde je zaměstnavatelem nepodnikatelský subjekt

5) podle způsobu vzniku

- a) pracovní poměr vzniklý na základě dvoustranného pracovního poměru

b) pracovní poměr vzniklý na základě jednostranného pracovního poměru

6) podle místa výkonu práce

- a) pracovní poměr, kdy je práce konána na pracovišti zaměstnavatele
- b) pracovní poměr, kdy je práce konána mimo pracoviště zaměstnavatele¹

Cílem této kapitoly bylo podat základní informace o tom, co rozumíme pojmem pracovní poměr, jaké subjekty v něm vystupují, co je jeho objektem, a co tvoří jeho obsah. Dále jsem výše uvedl jakým způsobem se třídí pracovní poměr, což má význam pro určení konkrétních práv a povinností účastníků daného pracovního poměru.

¹ Podobně uvádí: Bělina M. a kol. – Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha 2004

2. Způsoby skončení pracovního poměru

2.1. Obecný výklad ke způsobům skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může skončit pouze na základě právních skutečností, s nimiž právo takové účinky spojuje. Právní úprava skončení pracovního poměru má význam jako nástroj ochrany stability pracovního poměru, jeho subjektů a obsahu, tedy vzájemných práv jeho subjektů. Nutné však podotknout, že účelem právní úpravy není v zájmu stability pracovního poměru úplně vyloučit možnost ukončení pracovního poměru, ale především zamezit způsobům ukončení, které nejsou právem aprobované a mohly by poškodit právem chráněné zájmy obou účastníků pracovního poměru.

Skončení pracovního poměru má zejména ten důsledek, že zaniká většina práv a povinností, jež tvoří jeho obsah. Zanikají všechna práva a povinnosti, které jsou spojeny s předmětem pracovního poměru a dále zajišťují osobní účast zaměstnance v pracovním procesu. Výše jsem zcela záměrně napsal, že zaniká většina práv a povinností, která tvoří obsah pracovního poměru, protože existuje ještě celá řada práv, která trvají i po skončení pracovního poměru. Typickým příkladem může být například nárok zaměstnance na mzdu za práci, kterou vykonal ještě před tím, než-li pracovní poměr zanikl. Zánik tohoto práva na straně zaměstnance a na druhé straně zánik této povinnosti na straně zaměstnavatele není vázán na to, zda byl pracovní poměr skončen, ale na plnění zaměstnavatele. Existenci pracovního poměru přetrvávají i povinnosti týkající se utajovaných skutečností, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů.

Právní úprava skončení pracovního poměru směřuje ke stabilitě pracovního poměru, tj. zejména k tomu, aby zaměstnanec, který dobře a svědomitě pracuje, měl jistotu, že ho zaměstnavatel nepropustí bez závažného důvodu. Současně má umožnit zaměstnavateli v případě, kdy

změní výrobní program nebo kdy zaměstnanec nestačí na plnění pracovních úkolů či ze zdravotních důvodů nemůže vykonávat dosavadní práci ani jinou pro něho vhodnou práci u téhož zaměstnavatele, pracovní poměr se zaměstnancem rozvázal. Česká právní úprava skončení pracovního poměru je v souladu s mezinárodními dokumenty, které Česká republika ratifikovala.

Pokud se zabýváme otázkami, které se týkají skončení pracovního poměru, nutně musíme narazit i na další pojmy, jimiž jsou **zánik**, **skončení** a **rozvázání pracovního poměru**. Pojem **zánik pracovněprávního vztahu** je obecným termínem, a tak blíže nespecifikuje konkrétní druh pracovněprávního vztahu, k němuž se vztahuje. Dalším pojmem je **skončení pracovního poměru**. Tento termín se užívá k označení zvláštní úpravy, která je obsažena v ustanoveních § 42 a násl. Zpr obsahuje jednotlivé právní skutečnosti speciálně se vztahující k pracovnímu poměru a znamenající jeho zánik. Právě úprava v § 42 a násl. Zpr, která se věnuje skončení pracovního poměru bude rozebírána do větších podrobností v převážné části mé práce. Posledním termínem je pak **rozvázání pracovního poměru** označující skupinu subjektivních právních skutečností, které jsou činěny účastníky pracovního poměru a vedou k jeho skončení.

Po předchozím výkladu můžeme přistoupit k samotnému jádru věci, které nalezneme v § 42 a násl. zákoníku práce. Ustanovení § 42 ve čtyřech odstavcích uvádí skutečnosti, na základě kterých může skončit pracovní poměr. Ty jsou pak dále upraveny a rozvedeny v následujících ustanoveních Zpr.

Ustanovení § 42 Zpr upravuje následující způsoby skončení pracovního poměru :

- 1) *Pracovní poměr může být rozvázán*
 - a) *dohodou*
 - b) *výpovědí*
 - c) *okamžitým zrušením*
 - d) *zrušením ve zkušební době.*

2) *Pracovní poměr sjednaný na určitou dobu končí též uplynutím sjednané doby.*

3) *Pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí*

a) *dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu,*

b) *dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky.*

4) *Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance.*

Skutečnosti vedoucí ke skončení pracovního poměru uvedené v § 42

Zpr je možné teoreticky rozdělit do tří skupin :

1) subjektivní právní skutečnosti (právní úkony)

Jde o skutečnosti, které činí sami účastníci pracovního poměru.

Zahrnujeme sem případy uvedené v § 42 odst. 1 písm. a) až d) Zpr.

2) objektivní právní skutečnosti (právní události)

Řadíme sem skutečnosti uvedené v § 42 odst. 2 a 4 Zpr.

3) úřední rozhodnutí

Jde o rozhodnutí uvedená v § 42 odst. 3 písm a) a b) Zpr.

Zákoník práce zde už neřeší případ institutu prohlášení za mrtvého. Je sice pravdou, že prohlášení za mrtvého má stejné důsledky jako smrt, nicméně mohlo by dojít k teoretickým, ale i praktickým problémům, jak řešit situaci, kdy se osoba, která byla prohlášena za mrtvou, objeví. Zanikl pracovní poměr či nikoliv? Řešení a svůj pohled na výše uvedený problém se pokusím podrobněji rozpracovat v rámci výkladu zániku pracovního poměru smrtí.

Pracovní poměr však nekončí pouze na základě skutečností uvedených v § 42 Zpr, ale vždy se jedná o právní skutečnosti aprobované právem. Nemohou takto působit jiné skutečnosti. Jako příklad je možné uvést ustanovení **§ 33 odst. 2 Zpr** „*Jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit*“ Zde je právním důvodem skončení pracovního poměru institut odstoupení od smlouvy za podmínky, že zaměstnanec nenastoupí do práce ve sjednaný den, nebránila mu k tomu žádná překážka a byla-li zde tato překážka, neuvědomí o ní zaměstnavatele do jednoho týdne. Další možností skončení pracovního poměru může být například ustanovení **§ 245 odst. 3 Zpr** „*Účastník, který jednal v omylu, který druhému účastníku musel být znám, má právo od smlouvy odstoupit, jestliže se omyl týká takové okolnosti, že by bez něho ke smlouvě nedošlo*“. Opět se jedná o možnost odstoupení od smlouvy za situace, kdy byl jeden z účastníků uveden v omyl, na základě kterého došlo k uzavření smlouvy, kterou by účastník, znalý všech skutečností, neuzavřel.

Účinky skončení pracovního poměru mohou nastat pouze pro budoucnost.

2.2. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru

Nejčastějšími způsoby rozvázání pracovního poměru jsou subjektivní právní skutečnosti, tj. právní úkony. Zákoník práce jim věnuje značnou pozornost. Ve své rigorózní práci jim budu proto věnovat zvýšenou pozornost. Dle ustanovení § 240 Zpr je právní úkon projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují. Zjednodušeně lze říci, že jde o **projev vůle**, který působí nějaké právní následky. Vůle musí být svobodná, vážná, prosta omylu a tísňe a projev musí být určitý a srozumitelný, jinak je právní úkon dle

ustanovení § 242 odst. 1 písm. b) Zpr neplatný. Ustanovení § 242 Zpr však stanoví i další případy neplatnosti právního úkonu. Jsou jimi např. právní úkony učiněné osobou, která nemá způsobilost k právním úkonům, právní úkon, který se svým obsahem nebo účelem přičí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak přičí dobrým mravům, právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv.

Projev vůle může být učiněn jednáním nebo opomenutím. Účastník, který projevuje svou vůli, tak může dále učinit výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl projevit (konkludentně).

Právní úkony právní teorie dělí podle různých kritérií např. na právní úkony jednostranné, dvoustranné (vícestranné), právní úkony adresované a neadresované, právní úkony volní a reálné, právní úkony formální a neformální atd.

Právní úkony účastníku pracovního poměru, jež směřují ke skončení pracovního poměru jsou:

- a) **dohoda o rozvázání pracovního poměru,**
- b) **výpověď,**
- c) **okamžité zrušení pracovního poměru,**
- d) **zrušení pracovního poměru ve zkušební době.**

Budeme-li klasifikovat právní úkony vedoucí ke skončení pracovního poměru, pak je nutné rozlišovat **právní úkony dvoustranné**, jež jsou výrazem shodné vůle obou účastníků pracovního poměru pracovní poměr ukončit, a na druhou stranu **právní úkony jednostranné**, neboť zde postačí pouze projev vůle jednoho z účastníků pracovního poměru (zaměstnanec nebo zaměstnavatel) směřující k ukončení pracovního poměru. Jednostranné právní úkony vedoucí ke skončení pracovního poměru jsou proto zpravidla výrazem rozporu mezi účastníky pracovního poměru, kdy

jedna ze stran má zájem na ukončení pracovního poměru a druhá naproti tomu na jeho pokračování.²

Jediným dvoustranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru je dohoda o rozvázání pracovního poměru, ostatní právní úkony jsou jednostranné.

2.2.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Nejčastější formou skončení pracovního poměru je dohoda o rozvázání pracovního poměru. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je upravena v ustanovení § 43 Zpr, ale je třeba aplikovat i jiná ustanovení zákoníku práce a to zejména obecné ustanovení § 244 odst. 1 a 2 týkající se uzavírání smluv a dohod.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru. Dohoda je nejjednodušším, a proto také v praxi velmi frekventovaným způsobem skončení pracovního poměru. Je to dáno tím, že pracovní poměr chtějí ukončit oba jeho účastníci, jejichž vůle směřuje k ukončení pracovního poměru a vzhledem k tomuto faktu jim právní úprava neklade žádné závažnější formální ani věcné překážky. Štangová V. uvádí : *„Dohodou je možné rozvázat pracovní poměr kdykoli, bez jakéhokoli omezení, tj. např. i tehdy, jeli zaměstnankyně těhotná“*.³ Toto její tvrzení mohu potvrdit rozsudkem NS SSR, které říká, cituji : *„Ťarchavosť pracovníčky v čase uzavretia dohody o rozviazaní pracovného pomeru nie je dovodom neplatnosti tejto dohody a to ani v prípade osamelej pracovníčky, ktorá o svojej Ťarchavosti v tom čase nevedela“*.⁴

Návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou může učinit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Lze ho formulovat jednoduchou větou např. „Navrhuji Vám rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni ... či lze

² Podobně uvádí: Bělina M. a kol. – Pracovní právo, 2 doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha 2004

³ Štangová V., Dohoda o rozvázání pracovního poměru, časopis Právo a zaměstnání 6/2005

⁴ Rozsudek NS SSR ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 Cz 28/84 (R 4/1986)

uvést den neurčitě např. dnem nástupu do práce u nového zaměstnavatele“. Z této formulace návrhu vyplývá, že podstatnou náležitostí dohody je určení dne skončení pracovního poměru a to takovým způsobem, aby nevznikaly pochybnosti, kterým dnem má pracovní poměr skončit. Asi nejlepším řešením, které přináší největší právní jistotu oběma účastníkům dohody se zdá být určení tohoto dne konkrétním datem. Je však možné uvést i nějakou událost, která v den kdy nastane, určuje den, který je dnem skončení pracovního poměru. Tato událost může být různého charakteru. Je možné uvést jako příklady např. ukončením dohodnuté práce, dnem nástupu do práce ženy, která se vrátí z mateřské dovolené atd. Musím ale podotknout, že vždy je třeba s ohledem na právní jistotu obou účastníků dohody určit den skončení pracovního poměru takovým způsobem, aby nevznikly pochybnosti, kterým dnem má pracovní poměr skončit. Další podstatnou náležitostí je samozřejmě určení stran, aby bylo vůbec patrné, koho se dohoda týká. Fakultativní náležitostí jsou pak důvody rozvázání pracovního poměru, které jsou však obligatorní náležitostí za situace, kdy to požaduje zaměstnanec, což je stanoveno v ustanovení § 43 odst. 2 Zpr. Dle mého názoru má uvedení důvodů význam zejména v případě, kdy se zaměstnanec uchází o nové zaměstnání a předchozí rozvázání pracovního poměru by mu mohlo vytvářet potíže při uzavírání nového pracovního poměru. Mním tím to, že např. nový zaměstnavatel si zjistí, že zaměstnanec minulý týden ukončil pracovní poměr dohodou a domyslí si, že důvodem byla špatná pracovní kázeň zaměstnance resp. jeho uchazeče, ale ve skutečnosti to bylo např. z důvodu, že zaměstnavatel nebyl schopen ho z finančních důvodů nadále zaměstnávat. Tedy problém byl na straně dřívějšího zaměstnavatele. Uvedením důvodů pak nevznikají tyto situace a nový zaměstnavatel zná pravé důvody ukončení dřívějšího pracovního poměru. Uvedení důvodu je důležité i v případě, že pracovní poměr končí z organizačních důvodů, a to s ohledem na poskytnutí odstupného. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je uzavřena tehdy, jestliže druhý účastník pracovního poměru projevil s tímto návrhem souhlas a to ve lhůtě, jež je určena v návrhu. Není-li lhůta určena musí být návrh přijat ihned, jinak bez zbytečného odkladu.

Zákoník práce nic nestanoví o lhůtě pro přijetí či nepřijetí dohody. Zde je třeba vycházet z ustanovení § 244 odst. 1, které zní, že dohoda sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu. To znamená že je uzavřena dnem, kdy se účastníci dohodli na obsahu dohody o rozvázání pracovního poměru. Pokud jde o lhůtu k přijetí samotného návrhu dohody, zřídka kdy se setkáme s tím, že jí navrhovatel určí. Za této situace je nutné aplikovat ustanovení § 244 odst. 2, které stanoví, že není-li lhůta k přijetí návrhu určena navrhovatelem, je ho třeba přijmout ihned, jednají-li strany přímo, jinak bez zbytečného odkladu. V poslední řadě zákoník práce nijak neomezuje dobu, která plyne od uzavření dohody a dnem, kdy má pracovní poměr skončit resp. dnem, jímž nastanou účinky dohody. Je tedy samozřejmě možné uzavřít dohodu např. 13. 2. 2006 s tím, že pracovní poměr skončí dnem 20. 2. 2006.

Co se týče formy dohody o rozvázání pracovního poměru, zákoník práce v § 43 odst. 2 stanoví, že dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně. Obligatorně tedy zákoník práce požaduje písemnou formu. Avšak není stanovena případná sankce (sankční doložka neplatnosti) za nedodržení písemné formy, což znamená, že tento nedostatek nevede k neplatnosti dohody. Lze jen doporučit uzavírat tuto dohodu písemně a to zejména proto, že v případě sporu je pak významným důkazním prostředkem. Ustanovení § 43 odst. 3 pak uvádí, že jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci. Formulace je zde imperativní a zakládá povinnost zaměstnavatele toto vyhotovení dohody vydat a zaměstnanec tudíž o něj nemusí žádat.

Nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. přináší velmi důležitou změnu, neboť v ustanovení § 49 odst. 2 stanoví obligatorní písemnou formu dohody pod sankcí neplatnosti. Nový zákoník práce tak poskytuje účastníkům pracovního poměru větší právní jistotu při rozvazování pracovního poměru dohodou, což považuji za velmi pozitivní.

2.2.2. Výpověď

Výpověď je dalším způsobem skončení pracovního poměru a je upravena v ustanoveních § 44 až 51 Zpr. Související otázky týkající se výpovědi jsou dále upraveny v celé řadě ustanovení obsažených v zákoníku práce. Příkladmo uvádím např. § 266a Zpr (doručování), § 53 odst. 3 Zpr (zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru na straně zaměstnavatele s těhotnou zaměstnankyní či zaměstnankyní nebo zaměstnancem pokud trvale pečují o dítě mladší tří let, ale dává možnost výpovědi jsou-li dány důvody, které jinak zakládají možnost okamžitého zrušení pracovního poměru), § 59 Zpr (zakládající účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru), § 60a (odstupné), § 155 Zpr (Rozvázání pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní či zaměstnankyní, která trvale pečuje o dítě mladší než tři roky výpovědí) atd. Výpověď je institutem, který zasahuje do mnohých dalších ustanovení zákoníku práce, ale v této kapitole se budu zabývat zejména ustanoveními § 44, 45, 46 a 51 Zpr a zvláštní pozornost budu věnovat § 46 Zpr (výpověď daná zaměstnavatelem, která je možná pouze ze zákonem stanovených důvodů).

Výpověď je jednostranný právní úkon, který může učinit jak zaměstnavatel tak zaměstnanec, vedoucí ke skončení pracovního poměru, ale až po uplynutí výpovědní doby. Jde tedy o projev vůle zaměstnavatele nebo zaměstnance, který směřuje ke skončení pracovního poměru, a to způsobem, který je nezávislý - na rozdíl od dohody - na vůli druhé strany. Projev vůle druhé strany zde postrádá jakýkoliv právní význam, a to vzhledem k tomu, že se jedná o jednostranný právní úkon, který často směřuje dokonce proti vůli druhé strany, protože jinak by skončili pracovní poměr méně formální dohodou. Vůle druhé strany je právně irelevantní.

Důležité je si uvědomit, že pracovní poměr končí až po uplynutí zákonem stanovené výpovědní doby a nikoliv např. již doručením samotné výpovědi. Výpovědní doba je upravena v ustanovení § 45 Zpr a je stejná jak pro zaměstnavatele tak zaměstnance a činí **dva měsíce**, pokud zákoník práce nestanoví jinak. Ale při výpovědi zaměstnavatele z důvodů

uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) (důvody organizačních změn) činí výpovědní doba **tři měsíce**. Její běh počíná prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Zákoník práce dále zakotvuje některé výjimky týkající se délky a běhu výpovědní doby. Zejména jde o ustanovení § 47 odst. 2 Zpr, který stanoví, že při výpovědi osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci, který trvale pečuje o dítě mladší 15 let nebo zaměstnanci se zdravotním postižením, který ale není zabezpečen důchodem, z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) Zpr, při výpovědi dané zaměstnanci proto, že nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemoci z povolání a konečně při výpovědi dané pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, má zaměstnavatel povinnost zajistit výše zmíněným zaměstnancům nové vhodné zaměstnání, a to podle potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu. V těchto případech pak končí výpovědní doba až po splnění této povinnosti, ale je zde možná jiná dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Další výjimkou je situace, kdy dá zaměstnavatel výpověď zaměstnanci před počátkem ochranné doby (§ 48 Zpr) tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době. V tomto případě skončí pracovní poměr až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení doby ochranné. Zaměstnanci se však dává možnost prohlášení, ve kterém nebude trvat na prodloužení pracovního poměru. Za podmínek, které uvádí ustanovení § 49 písm. b) Zpr výpovědní doba skončí současně s mateřskou dovolenou zaměstnankyně. Výjimka také platí u skončení vedlejšího pracovního poměru, kde zaměstnanci zákoník práce neposkytuje zaměstnanci tak silnou ochranu, jako kdyby šlo o skončení hlavního pracovního poměru a zkracuje se zde výpovědní doba na **15 dnů** od doručení výpovědi (§ 70b odst. 1 Zpr). Navíc u vedlejšího pracovního poměru je možné dát výpověď ze strany zaměstnavatele i zaměstnance z jakéhokoliv důvodu, ale i bez jeho uvedení. Výjimku z délky výpovědní doby nalezneme i v ustanovení § 52 odst. 6 Zpr pro případ hromadného propouštění, kde pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance

skončí nejdříve po uplynutí doby **30 dnů** od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle odstavce 4 téhož ustanovení příslušnému úřadu práce. Zaměstnanci se však dává možnost netrvat na prodloužení pracovního poměru. Stanovení výpovědní doby tímto způsobem však neplatí tehdy, byl-li na zaměstnavatele prohlášen konkurs nebo povoleno vyrovnání. Nutno poznamenat, že kromě výše zmíněných výjimek nelze zásadně výpovědní dobu a to ani dohodou zkracovat ani prodlužovat. Ustanovení § 45 Zpr, které upravuje výpovědní dobu, je ustanovením kogentním a nelze se od něho odchýlit smluvním ujednáním stran pracovního poměru. Nesprávné uvedení výpovědní doby ani její neuvedení nezpůsobuje neplatnost výpovědi a pracovní poměr končí až uplynutím zákonné výpovědní doby.

Nový zákoník práce přináší v otázce výpovědní doby velmi důležitou změnu. Podle jeho ustanovení § 51 odst. 1 musí být výpovědní doba stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činit nejméně dva měsíce. Nový zákoník práce již nezakotvuje úpravu vedlejšího pracovního poměru a tedy ani patnáctidenní výpovědní dobu pro jeho skončení.

Pro výpověď je v ustanovení § 44 odst. 1 stanovena písemná forma pod sankcí neplatnosti. To znamená, že nedodržení formy zde má důsledek neplatnosti právního úkonu, resp. výpovědi na rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru, kde je sice požadována písemná forma, ale nejsou s nedodržením spojené žádné následky a tudíž by byla i ústně uzavřená dohoda platná. Písemná forma vyžadována u výpovědi má nepochybný význam pro právní jistotu účastníků ve chvíli, kdy dochází ke střetu jejich zájmů. Je nepochybně významným důkazním prostředkem v případném sporu při posuzování platnosti či neplatnosti výpovědi či existenci jiného nároku, který vyplývá ze skončení pracovního poměru výpovědí.

2.2.2.1. Výpověď daná zaměstnancem

Výpověď daná zaměstnancem je upravena v ustanovení § 51 Zpr, ale vztahuje se na ní i obecná úprava výpovědi a to ustanovení § 44 a 45 Zpr.

Na rozdíl od výpovědi zaměstnavatele může zaměstnanec dát výpověď zaměstnavateli z jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho uvedení. Uvedení důvodu výpovědi tedy není hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi ze strany zaměstnance. Platná tedy bude i výpověď, ve které zaměstnanec neuvede žádný důvod, který ho vedl k tom, aby dal výpověď. Ale pokud zaměstnanec důvod uvede, zřejmě se pak uplatní ustanovení § 44 odst. 2 poslední věta Zpr, že uvedený důvod výpovědi už nelze dodatečně změnit. Výpověď jako právní úkon bude perfektní až okamžikem, kdy bude doručena svému adresátovi (zaměstnavateli) a od tohoto okamžiku je subjekt (zaměstnanec), který tento úkon učinil, svým projevem vůle vázán.

Lze tedy říci, že pro výpověď zaměstnance platí obecné hmotně právní podmínky výpovědi. Výpověď zaměstnance musí tedy splňovat písemnou formu, musí být doručena druhému účastníku pracovního poměru a musí mít samozřejmě obecné náležitosti právního úkonu podle § 242 odst. 1 Zpr.

Stejně jako u výpovědi dané zaměstnavatelem právní účinky výpovědi dané zaměstnancem nastanou až po uplynutí řádné výpovědní doby, která činí dva měsíce a počíná běžet prvním dnem následujícího měsíce po doručení výpovědi zaměstnavateli a její konec připadá na poslední den druhého měsíce. Poslední den výpovědní doby je současně dnem, kterým končí pracovní poměr.

Může také nastat situace, kdy zaměstnanec dá svému zaměstnavateli výpověď a později si to rozmyslí. V takovém případě je možné výpověď odvolat jen se souhlasem zaměstnavatele.

2.2.2.2. Výpověď daná zaměstnavatelem

Právní úprava výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci je zakotvena v ustanovení § 46 Zpr, ale je zde souvislost s řadou dalších

ustanovení zákoníku práce. Zejména ustanovení § 47 Zpr (pomoc zaměstnavatele při získávání nového vhodného zaměstnání byl-li pracovní poměr skončen výpovědí z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až d) Zpr), § 48 Zpr (zákaz výpovědi), § 59 Zpr (účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru), § 70b Zpr (Vedlejší pracovní poměr), § 164 odst. 2 Zpr (výpověď daná mladistvému zaměstnanci, kdy tuto skutečnost musí dát zaměstnavatel na vědomí jeho zákonnému zástupci), § 242 Zpr (náležitosti právního úkonu) atd.

Na rozdíl od zaměstnance, který může rozvázat pracovní poměr výpovědí z jakéhokoliv důvodu, a to i bez uvedení důvodu, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů, které výslovně stanoví zákon. Jedinou výjimkou je výpověď u vedlejšího pracovního poměru, kde je zaměstnavateli dána možnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu i bez uvedení důvodu (§ 70b odst. 1 Zpr).

Zákoník práce taxativně uvádí výpovědní důvody v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až f) Zpr. Taxativní vymezení výpovědních důvodů znamená, že zákoník práce uvádí všechny důvody, na základě kterých může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr se svým zaměstnancem a nepřipadá tedy v úvahu skončení pracovního poměru z jiného důvodu. Navíc existující důvod, který vede zaměstnavatele k výpovědi musí být ve výpovědi skutkově vymezen takovým způsobem, aby ho nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Dále pak uvedený výpovědní důvod už nelze dodatečně měnit. *Výpovědní důvod musí být skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Výpovědní důvod tedy musí být ve výpovědi konkretizován, není dostačující, pokud se uvede pouze odkaz na příslušné ustanovení ZP. Je třeba přesně a pokud možno stručně skutkově charakterizovat skutečnosti, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi, a to zejména v těch případech, kdy je v zákoně v těsné spojitosti obecně formulováno několik výpovědních důvodů (např. v § 46 odst. 1 písm. e) ZP). Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit.*⁵ Kladu tedy důraz na to, že uvedení důvodu

⁵ Názor Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 1. 11. 2004

výpovědi a jeho skutkového vymezení je hmotně právní podmínkou platnosti výpovědi zaměstnavatele, tzn. neuvedení důvodu nebo neuvedení jeho skutkového vymezení by způsobilo neplatnost výpovědi danou zaměstnavatelem.

Výpovědní důvody : (§ 46 odst. 1 Zpr)

Výpovědní důvody, které uvádí ustanovení § 46 odst. 1 Zpr lze teoreticky rozdělit do dvou základních skupin.

- a) výpovědní důvody mající původ na straně zaměstnavatele**
- b) výpovědní důvody mající původ na straně zaměstnance**

Do první skupiny řadíme důvody podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) Zpr a do druhé skupiny pak důvody upravené pod tímž ustanovením pod písmeny d) až f) Zpr. Charakteristické pro první skupinu výpovědních důvodů je, že výpovědní doba zde činí 3 měsíce, zatímco u druhé skupiny činí 2 měsíce. Další odlišností může být např. vázanost odstupného pouze na první skupinu výpovědních důvodů majících původ na straně zaměstnavatele zatímco u druhé skupiny nárok na odstupné nevzniká.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z těchto důvodů :

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

V tomto výpovědním důvodu lze spatřovat dva výpovědní důvody a to **zrušení zaměstnavatele** a **zrušení části zaměstnavatele**. Zrušením zaměstnavatele rozumíme, že zaniká jako právní subjekt, aniž by na jeho místě vznikly nějaké nové právní subjekty tzn. nevzniká v tomto případě žádný nástupnický právní subjekt, jako je tomu u zániku sloučením či rozdělením. Dochází tedy k tomu, že zrušením zaměstnavatele se ruší i hospodářská činnost tohoto subjektu, čímž ztrácí nejen právní, ale i faktickou možnost zaměstnávat zaměstnance.

Samotné zrušení zaměstnavatele však nevede ke skončení pracovního poměru. Z tohoto důvodu je nutné stávající pracovní poměry skončit, a to ke dni skutečného zrušení podle obecných pravidel o rozvázání pracovního poměru. Nesmíme však zapomínat na to, že i zde se nabízí možnost skončit pracovní poměr dohodou, ale pokud k ní nedojde, je nezbytné skončit pracovní poměr výpovědí podle tohoto ustanovení, a to takovým způsobem, aby výpovědní doba uplynula ke dni zrušení zaměstnavatele.

Zajímavostí tohoto výpovědního důvodu také je, že zaměstnavatel nemůže splnit nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 Zpr tedy nabídnout u něj jiné místo, a to vzhledem k faktu, že se zrušuje celý subjekt zaměstnavatele. Přestane-li zaměstnavatel bez právního nástupce existovat jako právní subjekt, pak zde pracovní místo, které by mohl nabídnout, prostě není.

Pokud by nastala situace zrušení celého zaměstnavatele, kdy tento zaměstnavatel přestane existovat ještě před tím než splní všechny povinnosti, které má vůči zaměstnancům, pak platí ustanovení § 251 odst. 2 Zpr. Toto ustanovení stanoví, že v takovém případě orgán, který zaměstnavatele zrušil, určí, který jiný zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele. Pokud je zaměstnavatel rušen s likvidací má tuto povinnost likvidátor.

Co se týče zrušení části zaměstnavatele, nezaniká zde zaměstnavatel jako právní subjekt, ale ruší např. jednu ze svých provozoven či odštěpný závod. Zaměstnavatel jako právnická či fyzická osoba tedy existuje nadále. Z tohoto důvodu nezaniká ani nabídková povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 Zpr, protože za této situace je možná existence jiných pracovních míst u zaměstnavatele, který ruší některou z jeho částí.

V obou případech je výpovědní důvod dán tehdy, kdy orgán, jenž je k tomu oprávněn, pravomocně rozhodl o tom, že bude zrušen zaměstnavatel nebo jeho část. Pro použití těchto výpovědních důvodů

není třeba, aby faktické zrušení zaměstnavatele či jeho části nastalo. Postačí tedy rozhodnutí o tom, že nastane.

b) přemístuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část (§ 46 odst. 1 písm. b) Zpr)

Dalším výpovědním důvodem je přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Buď se tedy přesouvá celý zaměstnavatel nebo jeho část. Poté bude zaměstnavatel sice schopen nadále zaměstnávat všechny zaměstnance, ale už ne v původním místě výkonu práce. V případě že nebudou zaměstnanci souhlasit se změnou místa výkonu práce a tato změna neodpovídá původní pracovní smlouvě, pak je nemůže zaměstnavatel v novém místě zaměstnávat. Pokud nebude moci zaměstnance zaměstnávat ani v místě jejich bydliště, je dán výpovědní důvod přemístění zaměstnavatele.

Situace je komplikovanější pokud se přemísťuje pouze část zaměstnavatele. Výpověď je možná tehdy, jestliže zaměstnanec není ochoten pracovat v místě, kam byla část zaměstnavatele přemístěna a současně zaměstnavatel nemá možnost ho zaměstnávat v místě, kde zůstala jedna z jeho částí, ani v místě bydliště pracovníka.

Tento výpovědní důvod je rovněž dán od rozhodnutí příslušného orgánu o přemístění zaměstnavatele či jeho části. Opět není podmínkou aby už bylo přemístění fakticky realizováno.

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

Častým důvodem výpovědi pro organizační změny je právě nadbytečnost zaměstnance. Pokud se stane nadbytečnými více zaměstnanců, je pouze na zaměstnavateli, které zaměstnance si ponechá, a kterým dá z tohoto důvodu výpověď. Je to tak proto, že

zaměstnavatel nejlépe dokáže posoudit, které zaměstnance potřebuje, zná kvalifikaci svých zaměstnanců, jejich schopnosti atd. Ani soud nemůže v případě žaloby zaměstnance o určení neplatnosti výpovědi přezkoumávat výběr konkrétního zaměstnance z nadbytečných zaměstnanců zaměstnavatelem. Nadbytečnost zaměstnance nastane např. tehdy, když zaměstnavatel nemá možnost zaměstnávat zaměstnance pracemi, které s ním sjednal v pracovní smlouvě a to proto, že tyto práce buď vůbec nepotřebuje nebo je nepotřebuje v původním rozsahu či náplni. Při přezkoumávání výpovědního důvodu, který se týká nadbytečnosti zaměstnance, je zapotřebí se soustředit na tři základní otázky, kterými jsou : **zda jde o organizační změnu, zda je zaměstnanec opravdu nadbytečným a konečně zda je dána příčinná souvislost mezi organizačními změnami a nadbytečností.** Důkazní břemeno nese zaměstnavatel. Zaměstnavatel tedy dokazuje zda jsou skutečně dány výše uvedené skutečnosti. Aby mohl být tento výpovědní důvod uplatněn, je třeba, aby organizační změna vedla ke snížení počtu zaměstnanců nebo k jejich strukturálnímu složení a byla současně dána příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance.

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

Pokud je zaměstnanec ze zdravotních důvodů dlouhodobě nezpůsobilý konat dosavadní práci, je zaměstnavatel oprávněn dát výpověď z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst. 1 písm. d) Zpr. Podstatné je upozornit na pojem „**dlouhodobě nezpůsobilý**“, kde právě

dlouhodobost je nutné naplnit, aby mohl být zaměstnavatelem tento výpovědní důvod použit. Tohoto výpovědního důvodu nemůže být tedy použito v případě, kdy půjde o krátkodobou nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci. Za této situace (při dočasné pracovní neschopnosti) je naopak zaměstnanec chráněn zákazem výpovědi. Posuzovat otázku, zda jde pouze o dočasnou či dlouhodobou nezpůsobilost zaměstnance konat ze zdravotních důvodů dosavadní práci, přísluší zdravotnickým orgánům nebo orgánům sociálního zabezpečení, ale nikdy ne zaměstnavateli samotnému. Krajský soud v Ostravě se v jednom ze svých rozsudků vyjádřil k předpokladům naplnění výpovědního důvodu podle § 46 odst. 1 písm. d) Zpr takto : *„Předpokladem platné výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. d) zák. práce je jen takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci. Nestačí tedy pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance, stejně jako nemůže být podkladem pro výpověď z pracovního poměru posudek, z něhož jednoznačně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy (není jen dočasná).“*⁶ Dalším rozhodnutím soudu, které bych chtěl v tomto bodě zmínit je rozsudek NS k otázce posuzování zdravotního stavu při sporu o platnost výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. d) Zpr. Nejvyšší soud se vyslovil takto : *„Lékařský posudek nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení nepodléhají v řízení o neplatnost výpovědi dané podle § 46 odst. 1 písm. d) zák. práce z hlediska svého obsahu přezkoumání soudem. Z tohoto rozhodnutí soud vychází.“*⁷

Tento výpovědní důvod je však dán i tehdy, pokud zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí. Nemocí z povolání máme namysli nemoci, které jsou následkem určitého povolání, a to v případě, že vznikly za

⁶ Rozsudek krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 1996, sp. zn. 16 Co 398/95

⁷ Rozsudek NS ze dne 18. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2032/2002 SRNS, svazek č. 26, str. 285

podmínek, jež stanoví zvláštní předpis (např. nařízení vlády č. 290/1995 Sb., jímž se provádí zákon o důchodovém pojištění).

Konečně tento výpovědní důvod je dán i tehdy, pokud zaměstnanec nemůže konat dosavadní práci pro vyčerpání nejvýše přípustné expozice na pracovišti, kterou závazně určí příslušný orgán hygienické služby posudkem.

Je nutné si však uvědomit, že výpověď není ve výše zmíněných případech prvotním řešením. Jsou zde totiž vazby i na jiná ustanovení Zpr. Zejména ustanovení § 37 odst. 1 písm. a) Zpr., které stanoví povinnost zaměstnavatele v těchto výše zmíněných případech nejprve převést zaměstnance na jinou pro něho vhodnou práci popřípadě na práci jiného druhu, než byla sjednána v pracovní smlouvě, a to i bez jeho souhlasu. Až po splnění této povinnosti může následovat výpověď z tohoto důvodu.

V novém zákoníku práce jsou zdravotní důvody rozděleny do dvou ustanovení. Zatímco současná právní úprava obsahuje zdravotní důvody, pro které může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí pouze v jednom ustanovení § 46 odst. 1 písm. d) Zpr. V ustanovení § 52 písm. d) nového zákoníku práce jsou zahrnuty případy, kdy zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. V ustanovení § 52 písm. e) nového zákoníku práce jsou pak zahrnuty případy, kdy zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.

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

V ustanovení § 46 odst. 1 písm e) Zpr není obsažen pouze jeden výpovědní důvod, ale skupina důvodů pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď.

- 1) **zaměstnanec nespĺňuje předpoklady, které jsou stanoveny zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce**
- 2) **jestliže zaměstnanec nespĺňuje požadavky, jež jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon jeho práce, ale bez zavinění zaměstnavatele**
- 3) **zaměstnanec má neuspokojivé pracovní výsledky, čímž nenapĺňuje požadavek řádného výkonu práce**

Předpoklady pro výkon sjednané práce musí být vždy stanoveny právními předpisy a zpravidla mají obligatorní povahu tzn. musejí být splněny. Pokud by splněny nebyly, tak nemůže nadále pracovní poměr trvat. Nesplnění předpokladů pro výkon práce sice nemá vliv na platnost pracovního poměru, ale zaměstnavatel nemůže zaměstnance, který předpoklady stanovené zvláštními předpisy nespĺňuje, zaměstnávat těmito pracemi. Není rozhodné, kdy právní předpis, který stanoví určité předpoklady pro výkon určité práce nabude platnosti a posléze účinnosti. Důvodem k výpovědi není jen skutečnost, že zaměstnanec nespĺňoval předpoklady pro výkon práce již při vzniku pracovního poměru, ale i tehdy pokud tyto předpoklady pozbyl v průběhu resp. po vzniku pracovního poměru (např. lékař přišel o kvalifikační atestaci nebo zaměstnanec při

vníku pracovního poměru splňoval předpoklady, ale v jeho průběhu nový právní předpis stanovil předpoklady nové, které už nespĺňuje). Vzhledem k tomu, že předpoklady stanovené zvláštními předpisy jsou objektivní povahy, je nerozhodné pro použití tohoto výpovědního důvodu, zda zaměstnanec nespĺňuje tyto předpoklady zaviněně či bez zavinění. Postačí, že předpoklady pro výkon sjednané práce nejsou u zaměstnance dány.

Zatímco předpoklady pro výkon sjednané práce musejí být stanoveny právními předpisy, tak požadavky pro řádný výkon práce stanoveny právním předpisem být nemusí. Jsou stanoveny zpravidla zaměstnavatelem. Mohou být obsaženy např. i v pracovní smlouvě. Požadavky se mohou týkat všeho, co může mít vliv na plnění pracovních úkolů zaměstnance. Může jít např. o požadavky, které se týkají odborných znalostí, manuální zručnosti, fyzických dispozic (výška, váha,...). Nesplnění požadavků je pak třeba posuzovat ve vztahu ke konkrétní práci, která je zaměstnanci přidělována zaměstnavatelem v rámci sjednaného druhu práce. Opět se zde nehledí na to, zda zaměstnanec nesplnění požadavků pro řádný výkon práce nespĺňuje zaviněně či bez zavinění, ale na druhou stranu se zde hledí na zavinění zaměstnavatele. To znamená, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď tehdy, pokud zavinil, že zaměstnanec nespĺňuje požadavky pro řádný výkon práce.

Posledním výpovědním důvodem v rámci ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) Zpr jsou neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. Z tohoto důvodu je možné dát zaměstnanci výpověď pouze při kumulativním splnění těchto podmínek :

- existence zaměstnancem nesplněných požadavků, které jsou nezbytné pro řádný výkon práce a jejich nesplňování spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích tohoto zaměstnance,
- není zde zavinění zaměstnavatele,

- písemné vyzvání zaměstnance zaměstnavatelem v posledních 12 měsících, aby zaměstnanec tyto nedostatky odstranil v přiměřené lhůtě,
- zaměstnanec nedostatky v poskytnuté lhůtě neodstranil.

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

V ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) Zpr je možné nalézt více výpovědních důvodů, pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď.

- 1) jsou-li dány důvody, pro které by mohl zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr,**
- 2) pro závažné porušení pracovní kázně,**
- 3) pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, ale za předpokladu, že byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.**

První výpovědní důvod, který je zakotven v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) Zpr obsahuje odkaz na ustanovení § 53 odst. 1 Zpr, kde jsou obsaženy dva důvody pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. Zákoník práce zde dává v podstatě zaměstnavateli možnost, aby zvážil, zda v souvislosti s porušením pracovní kázně rozváže se svým zaměstnancem za splnění podmínek § 53 Zpr pracovní poměr okamžitým zrušením či za splnění podmínek § 46 Zpr výpovědí, pokud intenzita porušení pracovní kázně dovoluje uplatnění

obou způsobů rozvázání pracovního poměru. Pokud se týká důvodů, které vedou k okamžitému zrušení pracovního poměru odkazují na kapitolu, v níž se zabývám institutem okamžitého zrušení pracovního poměru.

Druhým výpovědním důvodem obsaženým v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) Zpr je závažné porušení pracovní kázně. Je třeba si uvědomit, že pojem „závažné porušení pracovní kázně“ je pojmem poměrně neurčitým a ne vždy je nasnadě určit, kdy jde o závažné porušení. Dle mého názoru je zapotřebí závažnost posuzovat vždy ke konkrétnímu případu takového porušení s přihlédnutím k řadě okolností. Zejména k charakteru pracoviště, kde k porušení pracovní kázně došlo (např. kouření na pracovišti, kde je výskyt vysoce hořlavých látek oproti stejnému porušení na pracovišti, kde se takové látky nevyskytují) nebo k charakteru práce (např. požití alkoholu před cestou u řidiče autobusu). Dále je potřeba přihlížet k míře zavinění zaměstnance. Je nutné, aby se zaměstnanec dopustil zaviněného porušení povinností. Zákoník práce pojem „ zavinění“ neupravuje, ale chápeme ho obdobně jako v trestním právu, kde se zaviněním rozumí jak jednání úmyslné, tak z nedbalosti. Také je na místě přihlížet k tomu, jak zaměstnanec v minulosti plnil pracovní povinnosti a samozřejmě i k následkům pro zaměstnavatele, k nimž v příčinné souvislosti se zaviněným porušením pracovní kázně došlo (např. způsobená škoda). Porušení pracovní kázně musí dosahovat poměrně vysoké intenzity, aby bylo důvodem k výpovědi, což je dáno tím, že postačí porušit pracovní kázeň pouze jednou a nevyžaduje se opakování takového porušování.

Posledním důvodem k výpovědi, který zakotvuje ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) Zpr, je **soustavné méně závažné porušování pracovní kázně**. Na rozdíl od závažného porušení pracovní kázně je pro použití tohoto výpovědního důvodu podmínkou soustavnost porušení pracovní kázně a předchozí písemné upozornění na možnost výpovědi. Soustavností se zde vyrovnává to, že postačí méně závažné porušování pracovní kázně, zatímco u předchozího výpovědního důvodu vzhledem

k intenzitě porušení postačí, aby zaměstnanec porušil pracovní kázeň pouze jednou. „O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tři porušení pracovní kázně, která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost“.⁸ Z citovaného rozhodnutí vyplývá, že pokud by zaměstnanec porušil méně než-li třikrát pracovní povinnosti dosahující pouze stupně méně závažného porušení, nebylo by možné použít tohoto výpovědního důvodu. K tomuto ještě přistupuje blízká časová souvislost mezi jednotlivými porušeními. Navíc, jak jsem už několikrát uvedl výše, je nutné, aby zaměstnavatel ve stanovené šesti měsíční lhůtě zaměstnance na možnost výpovědi písemně upozornil. Zákoník práce zde obligatorně vyžaduje písemnou formu upozornění, která je podmínkou k tomu, aby mohla být dána zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu. Ústní upozornění tedy nestačí. Dává se tak zaměstnanci možnost, aby upustil od dalšího porušování pracovní kázně a vyhnul se tak možné výpovědi.

V souvislosti s ustanovením § 46 odst. 1 písm. f) Zpr je ještě třeba upozornit na časové hranice použití tohoto výpovědního důvodu resp. výpovědních důvodů obsažených v tomto ustanovení. Ustanovení § 46 odst. 3 a 4 Zpr stanoví, že zaměstnavatel může dát výpověď z těchto důvodů pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděl (subjektivní lhůta) nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl (objektivní lhůta). Pokud se ale zaměstnanec porušení pracovní kázně dopustil v cizině, je možné mu dát výpověď do dvou měsíců počítaných od jeho návratu z ciziny. V případě že se jednání zaměstnance, ve kterém je spatřováno porušení pracovní kázně, v průběhu uvedené dvou měsíční lhůty stane předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát zaměstnanci výpověď do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. Zkoumaná dvouměsíční lhůta pak neběží po dobu, kdy byla podána žádost o předchozí souhlas orgánu státní správy k výpovědi a to až do

⁸ Sbírnka soudních rozhodnutí a stanovisek, 52/1994

pravomocného rozhodnutí příslušného orgánu. Lhůty, které uvádí ustanovení § 46 odst. 3 mají prekluzivní charakter tzn. marným uplynutím těchto lhůt zaniká právo zaměstnavatele dát v konkrétním případě a s použitím konkrétního důvodu výpověď. Delší jednoroční lhůta je pak lhůtou objektivní, což znamená že určuje hranici, ve které se může pohybovat lhůta subjektivní. Pokud se už blíže zmiňuji o charakteru těchto lhůt, je na místě ještě dodat, že jde o lhůty hmotně právní tzn. nestačí pouhé předání právního úkonu k poštovní přepravě, ale musí být ve stanovené lhůtě doručen druhému účastníkovi.

Vzhledem k tomu, že v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) je často problematické určit, zda jde o závažné porušení pracovní kázně nebo nejde, zda je porušování pracovní kázně soustavné či nikoliv, je nasnadě uvést aspoň některá rozhodnutí soudů, která mohou tuto problematiku osvětlit a zároveň ukazují jakým způsobem se s tímto ustanovením vypořádala soudní praxe.

- 1) ***Posouzení platnosti výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce.*** Pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce není podstatné, kolik z jednání označených ve výpovědi jako porušení pracovní kázně bylo skutečně v řízení před soudem jako porušení pracovní kázně posouzeno, ale to, zda zjištěné porušení pracovní kázně dosahuje intenzity méně závažného porušení pracovní kázně, závažného porušení pracovní kázně nebo porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.⁹
- 2) ***Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru (srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce) a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73 , § 74 a § 75 zák. práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného***

⁹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 26. 7. 2005, JC 142/2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004

vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušením pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem. Závažné porušení pracovní kázně je důvodem k výpovědi z pracovního poměru [§ 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce].

Ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce patří – jak správně uvedl odvolací soud – k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy "méně závažné porušení pracovní kázně", "závažné porušení pracovní kázně" a "porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem" definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou

možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.¹⁰

- 3) **Méně závažné porušení pracovní kázně.** Zákoník práce rozlišuje z hlediska stupně intenzity porušení pracovní kázně (§ 46 odst. 1 písm. f) a § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce) mezi porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, závažným porušením pracovní kázně a méně závažným porušením pracovní kázně. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní kázně než je méně závažné porušení pracovní kázně zákoník práce neupravuje. Každé porušení pracovní kázně, které dosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je proto vždy méně závažným porušením pracovní kázně.¹¹
- 4) **Soustavné méně závažné porušování pracovní kázně.** V případě výpovědi z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně musí zaměstnavatel písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní kázně, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď.¹²
- 5) **Porušení pracovní kázně při výkonu jiné činnosti z vlastní iniciativy nebo jiné práce v rozporu s předpisy.** Porušení pracovní kázně je nejen zaviněné porušení povinností při výkonu práce, která patří k úkolům zaměstnance (práce, kterou se zavázal vykonávat podle pracovní smlouvy nebo která mu byla postupem podle ustanovení § 37 nebo § 38 zák. práce uložena), ale i zaviněné porušení povinností při výkonu jiné činnosti pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy a zaviněné

¹⁰ Rozsudek NS ČR ze dne 6. 9. 2000, sp. zn. Cdo 244/2000

¹¹ Rozsudek NS ČR ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

¹² Rozsudek NS ČR ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003

porušení povinností, které spočívá v tom, že koná pro zaměstnavatele jinou práci v rozporu s právními předpisy, pracovním řádem a jinými vnitřními předpisy organizace nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance.¹³

6) **K posuzování porušení pracovní kázně zaměstnancem z hlediska porušení právních povinností zaměstnavatelem.** Obsahem porušení pracovní kázně zaměstnance nejsou vedle porušení jeho povinností, které mu stanoví právní předpisy, pracovní řád, pracovní smlouva nebo pokyn nadřízeného vedoucího zaměstnance, také jím odpovídající povinnosti zaměstnavatele. Porušení právních povinností zaměstnavatelem může mít v závislosti na jejich příčinném vztahu k vlastnímu porušení pracovní kázně zaměstnancem význam pouze z hlediska hodnocení jeho intenzity.¹⁴

7) **Porušení pracovní kázně z hlediska nenastoupení do práce bez výzvy zaměstnavatele.** Přestane-li zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce přidělovat zaměstnanci práci (např. v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele , ačkoliv zaměstnanec byl připraven práci konat, je zaměstnanec povinen nastoupit do práce poté, co jej zaměstnavatel k tomu vyzval a vyjádřil tak ochotu zaměstnanci práci opět přidělovat. Není proto porušením pracovní kázně, jestliže se zaměstnanec, kterého zaměstnavatel k opětovnému nástupu do práce nevyzval, nedostavil do zaměstnání a nedožadoval se přidělení práce.¹⁵

Rozhodnutí soudů, která jsem výše uvedl zdaleka není, co se výpovědních důvodů podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) Zpr, vyčerpávající, ale dle mého názoru zcela názorně ukazují, kam směřuje interpretace a aplikace tohoto ustanovení. Judikatura v České republice

¹³ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. 6. 1993, sp. zn. 6 Cz 25/92

¹⁴ Rozsudek NS ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 971/2000

¹⁵ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 2. 1995, sp. zn. 6 Cdo 5/94

není sice pramenem práva, avšak přispívá k jednotnému rozhodování soudů. Zde v případě žalob zaměstnance o určení neplatnosti výpovědi dané zaměstnavatelem podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) Zpr.

Nový zákoník práce již pojem „porušení pracovní kázně“ v ustanovení § 52 nepoužívá, jde totiž o termín vhodný spíše pro služební poměr, nikoli pro soukromoprávní vztah. Nově zavádí pojem „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“. Nově zavedený pojem se mi zdá výstižnější a mohl by činit menší výkladové potíže, než-li pojem obsažený v současné právní úpravě, a to z důvodu, že je méně abstraktní. Z nově zavedeného pojmu je zřejmé, že musí jít vždy o porušení takové povinnosti, která vyplývá z právních předpisů, které mají vztah k zaměstnancem vykonávané práci, nikoli k porušení povinnosti obsažené v právních předpisech, které vztah k zaměstnancem vykonávané práci nemají.

2.2.2.3. Nabídka jiného vhodného místa u zaměstnavatele

(§ 46 odst. 2 Zpr)

Nabídka jiného vhodného místa u zaměstnavatele je další hmotně právní podmínkou platnosti výpovědi zaměstnavatele. Tento požadavek je zakotven v ustanovení § 46 odst.2 Zpr. Nevztahuje se však na výpověď danou zaměstnavatelem z důvodů obsažených v § 46 odst. 1 písm. f) Zpr. Ve všech ostatních případech zaměstnavatel může dát výpověď pouze tehdy jestliže :

- 1) nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě,**
- 2) zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako**

místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí přípravě pro tuto jinou práci.

Povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jiné vhodné místo však není neomezená. Rámec této povinnosti je stanovený jednak prostorově a jednak věcně. Prostorové omezení spočívá v ujednání místa výkonu práce uvedeného v pracovní smlouvě a bydlištěm zaměstnance. Místo práce, které je ujednáno v pracovní smlouvě, se bude často shodovat s místem bydliště zaměstnance, ale nemusí tomu tak být vždy a mohou se tedy lišit. V místě bydliště zaměstnance však bude zaměstnavatel nabízet pouze tehdy, pokud má v tomto místě své pracoviště. Lze tedy říci, že tato povinnost nepřesahuje rámec příslušného zaměstnavatele, což znamená, že není jeho povinností nabízet zaměstnanci pracovní místo u jiných zaměstnavatelů.

Věcné omezení této povinnosti pak spočívá ve slovním vyjádření *„jiná pro něho vhodná práce“*. Vhodnost práce, kterou zaměstnavatel nabízí, je pak nutné posuzovat z hledisek, které zakotvuje ustanovení § 37 odst. 5 Zpr. (*„Při převedení zaměstnance na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.“*)

Nabídka jiné vhodné práce je dále spojena s předchozí přípravou, za kterou se považuje jen taková příprava k výkonu práce, která není časově ani nákladově náročná, ke které zpravidla postačí pouhé zaškolení popřípadě nějaký krátkodobý kurs.

Povinnost zaměstnavatele, kterou požaduje ustanovení § 46 odst. 2 Zpr, zaměstnavatel splní tehdy, prokáže-li, že takovou práci nemá, anebo že takovou práci zaměstnanci sice nabídl, ale tento zaměstnanec ji odmítl.

Nový zákoník práce tuto hmotněprávní podmínku výpovědi, která bývá v praxi označována jako „nabídková povinnost“, již neobsahuje. Zaměstnavateli tak odpadá „nabídková povinnost“ a usnadňuje mu rozvázání

pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí. Naproti tomu je, dle mého názoru, do určité míry oslabeno právní postavení zaměstnance.

2.2.2.4. Hromadné propouštění (§ 52 Zpr)

Institut hromadného propouštění není právní skutečností, která vede ke skončení pracovního poměru, ale je procedurálním postupem zaměstnavatele v případě, že chce v krátkém časovém intervalu propustit více zaměstnanců a to z důvodu, které uvádí ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) Zpr. Rozumí se jím **skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) Zpr nejméně**

- a) deseti zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců, nebo**
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává od 101 do 300 zaměstnanců, nebo**
- c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 300 zaměstnanců.**

Aby se zaměstnavatel nevyhnul důsledkům hromadného propouštění takovým způsobem, že by rozvazoval se svými zaměstnanci pracovní poměr dohodou a ne výpovědí podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) Zpr, stanoví § 52 dále : *„Skončí-li za podmínek uvedených ve větě první pracovní poměr alespoň pět zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písm. a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou.“*

Vzhledem k tomu, že institut hromadného propouštění není způsobem skončení pracovního poměru, jak už jsem výše zmínil , ale pouze procedurálním postupem zaměstnavatele, který se rozhodne v krátkodobém intervalu rozvázat pracovní poměr se zaměstnanci z organizačních důvodů (resp. z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) Zpr) a

z toho vyplývající povinnosti zaměstnavatele (zejména povinnost informační a projednací, před tím než přikročí k rozvázání pracovních poměrů), nebudu se tímto institutem dále ve své práci zabývat.

Cílem této kapitoly bylo zejména upozornit na skutečnost, že nemusí jít o rozvázání pracovního poměru jen s jedním nebo několika málo zaměstnanci, ale určitá situace může dohnat zaměstnavatele ke kroku, kdy rozváže pracovní poměr s větším počtem zaměstnanců v krátkém časovém úseku a v důsledku toho na něj dopadají povinnosti uvedených v dalších odstavcích ustanovení § 52 Zpr.

2.2.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru je zakotvena v ustanoveních § 53 až 55 Zpr. Ustanovení § 53 upravuje okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a ustanovení § 54 zaměstnancem. Je však třeba mít na paměti i další související ustanovení zákoníku práce. Zejména jde o ustanovení § 164 odst. 2 Zpr , které stanoví, že okamžité zrušení pracovního poměru s mladistvým zaměstnancem ze strany zaměstnavatele musí být dáno na vědomí též jeho zákonnému zástupci a ustanovení § 59 odst.1 Zpr, které zakotvuje povinnost zaměstnavatele předem projednat okamžité zrušení pracovního poměru s příslušným odborovým orgánem.

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku pracovního poměru. Pro tento závažný účinek je okamžité zrušení pracovního poměru považováno za výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru, který může jak zaměstnavatel tak i zaměstnanec učinit pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce.

Důvodová zpráva k tomuto způsobu skončení pracovního poměru uvádí :

Okamžité zrušení pracovního poměru je závažným a zejména náhlým zásahem do pracovního poměru, a tudíž k němu lze přistoupit pouze výjimečně, a to tehdy, kdy není žádoucí, aby pracovní poměr dále trval, byť i jen po dobu výpovědní doby. Z tohoto výše zmíněného důvodu omezuje zákoník práce možnost tohoto opatření jen na mimořádné případy. Těmito mimořádnými případy pak jsou ze strany zaměstnavatele situace, kdy dojde k závažnému jednání zaměstnance nebo porušení pracovní kázně do té míry, že pro zaměstnavatele není únosné, aby u něj zaměstnanec setrval až do uplynutí výpovědní doby. Současně se tyto důvody okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele rozšiřují o důvod, kterým je pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný v souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a to k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců. Dalším důvodem je pak, že zaměstnanec zvlášť hrubě porušil pracovní kázeň. (Pojem „ zvlášť hrubě“ nemálo činí výkladové problémy a může činit výkladové problémy, kdy a zda byl dán tento důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.)

Rovněž okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance se musí jevit jako bezprostředně naléhavé. Jako důvod má být tudíž uznána pouze skutečnost, že vůči němu zaměstnavatel nesplnil povinnost převést ho na jinou práci, ačkoliv podle lékařského posudku další konání jeho dosavadní práce bezprostředně vážně ohrožuje jeho zdraví. Tento důvod pak byl rozšířen o další, kterým je situace, kdy zaměstnavatel neposkytuje mzdu za vykonanou práci nebo náhradu mzdy, a tudíž nelze požadovat od zaměstnance, aby nadále setrval v tomto případě v pracovním poměru.¹⁶

¹⁶ Hochman J., Kottbauer A., Zákoník práce, Komentář a předpisy související, 5. aktualizované vydání podle stavu k 1. 4. 2005, Linde Praha a.s., Praha 2005, str. 217,218 a 221

Z výše uvedeného výtahu z důvodové zprávy vyplývá, že jde o zcela mimořádný způsob skončení pracovního poměru, což je dáno zejména tím, že právní účinky nastávají okamžitě a znamená to tak neočekávaný a náhlý zásah do právního postavení zaměstnance či zaměstnavatele. Jak už jsem konstatoval výše, okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným úkonem a tímto způsobem může skončit pracovní poměr jak zaměstnavatel tak zaměstnanec, a to oba pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce.

2.2.3.1. Obecné hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru

a) způsobilost učinit tento právní úkon

Okamžitě zrušit pracovní poměr může jak zaměstnavatel tak zaměstnanec. Tento právní úkon tedy směřuje proti zaměstnanci nebo proti zaměstnavateli. Zde je na místě uvést, že směřuje-li okamžité zrušení pracovního poměru vůči mladistvému zaměstnanci, je zaměstnavatel povinen uvědomit o této skutečnosti i jeho zákonného zástupce (§ 164 odst. 2 Zpr). Nesplnění této povinnosti sice nemá vliv na platnost okamžitého zrušení, ale smyslem je, aby se zákonný zástupce o těchto problémech mladistvého zaměstnance dozvěděl a mohl tak pomoci k odstranění problémů, které vedly k okamžitému zrušení pracovního poměru.

b) důvodnost okamžitého zrušení pracovního poměru

Další hmotněprávní podmínkou je existence důvodu stanoveného zákoníkem práce vedoucího k okamžitému zrušení pracovního poměru. Zde je důvodnost vyžadována i pokud tento úkon činí zaměstnanec na rozdíl od výpovědi v níž zaměstnanec důvod nemusí uvádět. Důvody jsou v zákoníku práce stanoveny taxativně, a tak může zaměstnavatel i zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr jen a pouze z důvodů v něm stanovených. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru

nalezneme konkrétně v ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) a b) pokud se týká okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele a v § 54 odst. 1 písm. a) a b) ze strany zaměstnance.

c) náležitosti platného právního úkonu

Tyto náležitosti nalezneme v § 242 odst. 1 Zpr. Zejména se obecně uvádí, že právní úkon musí být učiněn svobodně, vážně, určitě a srozumitelně prostý omylu a tísňe.

d) písemná forma

Co se týče formy, je stanovena písemná forma pod sankcí neplatnosti (§ 55 Zpr)

e) doručení

Platnost okamžitého zrušení pracovního poměru je podmíněna nejen písemnou formou, ale také jeho doručením. Pokud by k doručení nedošlo, má to za následek neplatnost právního úkonu. Pro doručování se zde uplatní ustanovení § 266a. Zejména je zde důležité, že se doručuje do vlastních rukou. Okamžik doručení pak zakládá platnost právního úkonu a současně vznik právních účinků. Pracovní poměr tedy končí ihned čili okamžikem doručení právního úkonu jeho adresátovi.

2.2.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je upraveno v ustanovení § 53 a § 55 Zpr, které řeší otázku formy, uvedení důvodu, pro který pracovní poměr okamžitě zrušuje a doručení.

Vedle výše uvedených hmotněprávních podmínek vyžaduje § 53 odst. 1 písm. a) a b) další zvláštní podmínky, které musí být splněny. To znamená, že zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen tehdy jsou-li

splněny současně obecné i zvláštní hmotně právní podmínky stanovené zákoníkem práce. Obecné hmotně právní podmínky byly zmíněny výše, a proto zbývá se zabývat těmi zvláštními, bez jejichž naplnění by nemohlo k okamžitému zrušení pracovního poměru vůbec dojít.

Zaměstnavatel může tedy okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v případech jsou-li dány důvody stanovené v § 53 odst. 1 Zpr.

Těmito důvody jsou :

a) zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok (§ 53 odst. 1 první věta Zpr)

Zde je si třeba uvědomit několik významných otázek. Předně musí jít o pravomocný odsuzující rozsudek. Důvod by nemohl být naplněn tehdy, pokud by byl sice odsuzující rozsudek vyhlášen, ale nenabyl právní moci. Užití tohoto důvodu je tedy vázáno na právní moc odsuzujícího rozsudku. Dále pak musí jít o trestný čin, který byl spáchán úmyslně, tudíž nepostačí zavinění ve formě nedbalosti, a proto jsou vyloučeny nedbalostní trestné činy. Poslední důležitou otázkou je, že byl vynesena nepodmíněný trest odnětí svobody a to na dobu delší než jeden rok. Nestačilo by tedy vynesení jiného trestu či trestu podmíněného odnětí svobody. Jsou-li tyto podmínky splněny, je naplněn důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru a zaměstnavatel může přistoupit k tomuto kroku, ovšem znovu zdůrazňuji za současného splnění obecných hmotně právních podmínek.

b) zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců. (§ 53 odst. 1 druhá věta Zpr)

Tento důvod se velmi podobá důvodu uvedenému výše pod písmenem a), ale na první pohled jsou zde patrné některé odlišnosti.

Nadále je zde podmínkou, že musí jít o pravomocný odsuzující rozsudek, musí jít o úmyslný trestný čin a pachatel musí být odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, ale na rozdíl od předchozího důvodu postačí kratší trvání trestu. Důvodem toho, že postačí odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na šest měsíců je, že trestná činnost zaměstnance souvisí s jeho činností v pracovním poměru a tím se větší měrou dotýká zaměstnavatele. Zákoník práce tuto skutečnost vyjadřuje slovy „**při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**“. Například zaměstnanec zpronevěří peníze z pokladny svého zaměstnavatele.

c) porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem (§ 53 odst. 1 písm. b) Zpr)

S tímto důvodem v praxi nastávají nemalé problémy. Je to způsobeno ve vymezení hranice pojmu „**zvláště hrubým způsobem**“. Jde o to, kdy lze považovat porušení pracovní kázně měrou jenž požaduje zákoník práce v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b). Vystane zde tedy vždy otázka, zda porušení pracovní kázně dosahuje intenzity zvláště hrubého porušení pracovní kázně, jež je důvodem za splnění dalších předpokladů, které vyžaduje zákoník práce k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Při posuzování toho, zda je dán tento důvod, je nutné vždy přihlížet ke konkrétním poměrům na pracovišti a dopadu čili následku, který nastal nebo mohl s velkou pravděpodobností nastat v příčinné souvislosti s porušením pracovní kázně. Takové porušení musí tedy dosahovat vysoké míry intenzity, aby bylo důvodem pro použití tak závažného zásahu zaměstnavatele jakým je okamžité zrušení pracovního poměru.

Pro interpretační potíže které zde vznikají považuji za nutné citovat aspoň některá soudní rozhodnutí, které napomohou k bližšímu vysvětlení ustanovení § 53 odst.1 písm. b) Zpr.

- 1) **Porušení pracovní kázně.** Důvodem k rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní kázně může být jen takové zaviněné jednání zaměstnance, kterým porušil povinnosti z daného pracovního poměru.¹⁷

- 2) **Hlediska pro posouzení intenzity pracovní kázně.** Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) Zpr patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně (vymezení pojmů „ méně závažného porušení pracovní kázně“, „závažné porušení pracovní kázně“ a „ porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem“) může soud přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu atd. Rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením musí vzít na zřetel, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.¹⁸

- 3) **Nenastoupení do práce po skončení další mateřské dovolené.** Za porušení pracovní kázně pracovníkem ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) a § 155 nelze pokládat to, že pracovnice, která pečuje o dítě mladší než tři roky, nenastoupila po skončení další mateřské dovolené do práce z toho důvodu, že neměla možnost zajistit péči o toto dítě ani v jeslích ani pomocí jiné osoby, a organizaci o tom vyrozuměla.¹⁹

¹⁷ Rozsudek NS ze dne 16. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/97 (SJ 87/1998/IV)

¹⁸ Rozsudek NS ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000 (Soubor sv. 2, C 164)

¹⁹ Rozsudek MěS v Brně ze dne 28. 8. 1975, sp. zn. 31 C 246/75 (62/1977)

4) Nenastoupení do práce zaměstnance pečujícího o dítě mladší tři let.

Případ, kdy pracovnice nebo osamělý pracovník přes výzvu organizace, aby nastoupil do práce, nenastoupí do práce, ačkoliv má v pracovní době zabezpečenou péči o dítě mladší než 3 roky, o které trvale pečuje (umísťuje je např. v jeslích), může být podle okolností případu považován za hrubé porušení pracovní kázně.²⁰

5) Hrubé porušení pracovní kázně lékařem. Hrubě nedbalý postup lékaře při ošetření pacienta představuje zvlášť hrubé porušení pracovní kázně.

Zaměstnavatel proto může s lékařem z tohoto důvodu podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) Zpr okamžitě zrušit pracovní poměr.²¹

Problematika okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) vyžadovalo zvláštní pozornost vzhledem k tomu, že právní úprava je zde neurčitá a proto zde může docházet k častým sporům o to, zda mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Zákonodárce však vytvořil prostor pro interpretaci soudy a je na nich posoudit, zda byl dán důvod podle § 53 odst. 1 písm. b) Zpr či nikoliv. Proto jsem výše uvedl aspoň některá rozhodnutí, která demonstrují, co soud považuje ještě za porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem a co už za takové porušení nepovažuje. Zvlášť upozornit bych ale chtěl zejména na rozhodnutí uvedené pod bodem 2), které demonstrativně uvádí která hlediska soud při svém rozhodování bere v úvahu pokud posuzuje intenzitu konkrétního porušení pracovní kázně a implicitně z toho zda byl naplněn důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) Zpr.

Existenci důvodů podle ustanovení § 53 odst. 1 Zpr však ještě nejsou vyčerpány všechny zvláštní hmotně právní podmínky k možnosti zaměstnavatele okamžitě zrušit se svým zaměstnancem pracovní poměr. Zaměstnavatel totiž může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě

²⁰ Zpráva NS ČSSR ze dne 24. 3. 1978, sp. zn. Cpjf 17/77 (R 15/1978, s. 182)

²¹ Rozsudek KS v Plzni ze dne 29. 5. 1995, sp. zn. 15 Co 233/95 (SJ 9/1998)

stanovené v § 53 odst. 2, která činí jeden měsíc počítanou od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu, jež zakládá možnost okamžitého zrušení pracovního poměru, nejdéle však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. První lhůta je lhůtou subjektivní a druhá lhůtou objektivní.

Nový zákoník práce v ustanovení § 58 odst. 1 prodloužil subjektivní lhůtu na dva měsíce. Objektivní lhůtu nadále ponechal v délce jednoho roku.

Na závěr je nutno zmínit, že i když jsou splněny všechny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, zaměstnavatel nemůže nikdy okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud tomu brání ustanovení § 53 odst. 3 Zpr zakotvující zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru s **těhotnou zaměstnankyní a zaměstnankyní nebo zaměstnancem, za situace, že trvale pečují o dítě mladší než tři roky.** Může však s nimi z důvodů stanovených v ustanovení § 53 odst. 1 rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Podle ustanovení § 55 odst. 2 nového zákoníku práce nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Nový zákoník práce tak zakotvil velmi silnou ochranu uvedené kategorie zaměstnanců a neumožnil s nimi rozvázat pracovní poměr ani výpovědí za předpokladu, že je dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, jak umožňuje současná právní úprava. Je zde patrný zájem zákonodárce na udržení sociálního zázemí rodiny zaměstnance a staví ho nad zájmy zaměstnavatele.

2.2.3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je upraveno v ustanovení § 54 Zpr. Navazují na něj však i další ustanovení

zákoníku práce. Zejména opět uvádím § 55 Zpr, který zakotvuje písemnou formu tohoto právního úkonu, nutnost vymezení důvodu, tak aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, který zaměstnance vede k okamžitému zrušení pracovního poměru a zákaz dodatečné změny tohoto důvodu a konečně nutnost doručení. Nenaplnění ustanovení § 55 Zpr, pak vede k neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Dalšími souvisejícími ustanoveními jsou pak např. § 37 Zpr (převedení na jinou práci), § 119 Zpr (splatnost mzdy), § 164 odst.2 Zpr (vyjádření zákonného zástupce rozvazuje-li pracovní poměr mladistvý). Výčet ustanovení, které mohou mít dopad, není úplný. Účelem bylo upozornit na to, že je nutné i zde nahlížet na zákoník práce jako celek a hledat ustanovení, která souvisí s problematikou okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance i mimo zvláštní úpravu, jež je zakotvena v ustanovení § 54 Zpr.

Platí obdobně jako u okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, že vedle zvláštních důvodů stanovených pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance v ustanovení § 54 odst. 1 Zpr musí být splněny i obecné hmotně právní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru.

Podle ustanovení § 53 nového zákoníku práce je subjektivní lhůta, obdobně jako u zaměstnavatele, dvouměsíční.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr stejně jako zaměstnavatel, ale jen tehdy je-li dán některý z důvodů upravených v ustanovení § 54 odst. 1 Zpr.

Těmito důvody jsou :

- a) **podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevodil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou pro něho vhodnou práci (§54 odst. 1 písm. a) Zpr.)**

V tomto případě okamžité zrušení pracovního poměru odůvodňuje především zdravotní stav zaměstnance, který vede k tomu, že nemůže nadále vykonávat práci, pro kterou vznikl pracovní poměr z toho důvodu, že jejím výkonem by mohl vážně ohrozit svůj zdravotní stav.

Samotný fakt, že zaměstnanec nemůže ze zdravotních důvodů vykonávat dále práci, pro kterou vznikl pracovní poměr nepostačí k tomu, aby ho mohl okamžitě zrušit. Nutností zde je obstarání si zdravotního posudku, který tuto skutečnost dokládá a jeho předložení zaměstnavateli. Lékařský posudek musí výslovně stanovit, že zaměstnanec nemůže nadále vykonávat práci bez toho aniž by vážně ohrozil své zdraví. K tomuto se vyjádřil NS ČR v jednom ze svých rozhodnutích takto : *„Způsobilým podkladem pro platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance podle ustanovení § 54 odst.1 písm. a) Zpr je pouze takový lékařský posudek, který z hlediska svého obsahu výslovně stanoví, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví“.*²² Předložení lékařského posudku však není jedinou podmínkou k naplnění tohoto důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru.

Další podmínkou je, že zaměstnavatel nepřevodil zaměstnance na jinou vhodnou práci, a to do 15 dnů od předložení lékařského posudku. Z toho plyne, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, až po uplynutí 15 dnů od předložení (doručení) jeho lékařského posudku za předpokladu, že ho zaměstnavatel v této lhůtě nepřevedl na jinou vhodnou práci. Může zde nastat otázka zda je zaměstnanec do uplynutí této 15 denní lhůty povinen nadále vykonávat práci, kterou nadále ze zdravotních důvodů vykonávat nemůže. Štangová V. se v jednom ze svých článků v odborném časopise Právo a zaměstnání k tomuto vyjádřila takto : *„Z toho, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr až po uplynutí 15 dnů ode dne doručení lékařského posudku, však nelze dovodit, že je po tyto dny povinen vykonávat dosavadní práci“.*²³ Nelze tedy dovodit povinnost, aby do doby než zaměstnavatel převede

²² Rozsudek NS ČR ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004 (SJ 195/2004)

²³ Štangová, V., Institut okamžitého zrušení pracovního poměru, časopis Právo a zaměstnání 1/2004

zaměstnanec podle § 37 odst. 1 písm. a) konal práci, která by mohla způsobit závažné ohrožení zdraví zaměstnance. To znamená, že zákon takovou povinnost neukládá ovšem ani neuvádí jinou možnost.

b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti (§ 54 odst. 1 písm. b) Zpr.)

Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je pak skutečnost, že zaměstnavatel nesplnil jednu ze svých základních povinností vůči zaměstnanci, a to vyplatit mu mzdu nebo náhradu mzdy, která mu náleží za vykonanou práci. Podmínkou však je splatnost a bezvýsledné uplynutí lhůty 15 dnů. Zaměstnanec nemusí na nevyplacení mzdy nijak upozorňovat a po uplynutí 15 denní lhůty po splatnosti mzdy či její náhrady mu vzniká možnost okamžitě zrušit pracovní poměr. Otázkou pak je, co v případě, když by nebyla stanovena splatnost a tudíž by nebyl určen počátek 15 denní lhůty. K tomuto zaujal postoj NS ČR ve svém rozhodnutí takto : „ *Není-li splatnost mzdy vůbec mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuta, rozumí se uplynutím splatnosti mzdy příslušející zaměstnanci za vykonanou práci až marné uplynutí posledního dne následujícího měsíce. Okolnost, že zaměstnavatel stanovil svým jednostranným opatřením termín, kdy bude mzda na pracovišti vyplácena, není pro posouzení splatnosti mzdy významná*“.²⁴

Podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) nového zákoníku práce může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. Podle mého názoru je velmi diskutabilní použití výrazu „jakékoli části“, neboť tento způsob abstraktního, nepřesného a neurčitého vyjadřování v praxi patrně způsobí problémy.

²⁴ Rozhodnutí NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1473/2001

Obdobně jako u okamžitého zrušení pracovního poměru na straně zaměstnavatele je stanovena lhůta, do kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr na straně zaměstnance. Tato lhůta je zakotvena v ustanovení § 54 odst. 2 Zpr. a činí jeden měsíc počítaný ode dne, kdy se zaměstnanec dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru (subjektivní lhůta), ale nejpozději pak do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (objektivní lhůta).

Zaměstnanec, který platně okamžitě zrušil pracovní poměr, má nárok na náhradu mzdy vůči zaměstnavateli, a to ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby (§ 54 odst. 3). Tento nárok zde vzniká proto, že důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru vycházejí ze skutečnosti, že zaměstnavatel porušil ustanovení zákoníku práce. Pracovní poměr končí dnem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru.

Podle ustanovení § 56 odst. 2 nového zákoníku práce přísluší zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu porušení povinností zaměstnavatele, která spočívá v nevyplacení mzdy nebo platu nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakékoli jejich části do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti, právo na odstupné.

2.2.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Institut zrušení pracovního poměru ve zkušební době je upraven v ustanovení § 58 Zpr. S touto úpravou pak věcně souvisí ustanovení § 31 odst. 1 Zpr (možnost sjednání zkušební doby v pracovní smlouvě), § 164 odst. 2 Zpr (vyjádření zákonného zástupce pokud zrušuje pracovní poměr mladiství zaměstnanec) a některá další ustanovení zákoníku práce.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním úkonem směřující ke skončení pracovního poměru, který může učinit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Tento způsob skončení pracovního poměru je možný pouze v rámci platně sjednané zkušební

doby. Od ostatních jednostranných úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru se úprava institutu zrušení pracovního poměru ve zkušební době odlišuje. Je to dáno tím, že zde byla sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zkušební doba, kterou sjednali, aby si vzájemně otestovali, zda bude oběma stranám vyhovovat setrvání v pracovním poměru. Jde zde tedy o „volnější“ režim pracovního poměru v tom smyslu, že obě strany mohou bez jakýchkoliv potíží ve zkušební době ukončit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu i bez udání důvodu, což jim umožňuje institut zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Obdobně jako u dohody o rozvázání pracovního poměru zde neklade zákonná úprava subjektům pracovního poměru žádné závažnější překážky.

Ustanovení § 58 odst. 1 Zpr stanoví, že jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec mohou ve zkušební době zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Dále pak zakotvuje písemnou formu tohoto právního úkonu. Je ale třeba upozornit na to, že nedodržení písemné formy není nijak sankcionováno a nevede tudíž k neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Ustanovení § 58 odst. 2 Zpr pak požaduje, že písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době má být doručeno druhé straně alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Jde však pouze o pořádkovou lhůtu a její nedodržení nemá za následek neplatnost zrušení pracovního poměru.

Institutu zrušení pracovního poměru ve zkušební době lze využít kterýkoliv den v rámci zkušební doby, kterou spolu zaměstnavatel a zaměstnanec sjednali. Pracovní poměr potom končí dnem, který je ve zrušovacím projevu stanoven, avšak nejpozději posledním dnem sjednané zkušební doby.

Nový zákoník práce přinesl některé změny ve svém ustanovení § 66. V ustanovení § 66 odst. 1 věta druhá stanovil zaměstnavateli překážku, kdy ani ve zkušební době nemůže se zaměstnancem zrušit pracovní poměr. Zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době

prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Tím nová právní úprava poskytuje větší ochranu zaměstnanci v rámci institutu zkušební doby. Naproti tomu byla nadále ponechána třídenní lhůta pro doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru druhému účastníku přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit, která je stále koncipována jako lhůta pořádková. V zájmu větší právní jistoty obou účastníků pracovního poměru by dle mého názoru bylo vhodnější dodržení lhůty koncipovat jako obligatorní podmínku pro platnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době, a proto bych slova „má být“ nahradil slovy „musí být“. Připouštím však, že ani toto řešení není úplně nejšťastnější, neboť by tak mohlo docházet k maření doručení oznámení účastníky, čímž by ztrácel na svém významu institut zkušební doby.

2.2.5. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výše uvedenými právními úkony, jimiž jsou dohoda, výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době mohou uplatnit pouze účastníci pracovního poměru. Neplatnost rozvázání pracovního poměru je koncipována jako neplatnost relativní, což znamená, že právní úkon je platný, pokud některý z účastníků neprokáže, že je neplatný. Podle ustanovení § 64 Zpr. může neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatnit u soudu jak zaměstnavatel tak i zaměstnanec, a to nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Dvouměsíční lhůta je lhůtou prekluzivní a jejím uplynutím zaniká nejen nárok, ale i právo uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu. Uplatnění neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru po marném uplynutí lhůty již nemůže být právní úkon prohlášen za neplatný, i kdyby bylo zřejmé, že trpí vadami, jež neplatnost tohoto úkonu způsobují.

Zákoník práce poskytuje jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci ochranu pokud druhý účastník rozváže jednostranným právním úkonem neplatně pracovní poměr, ale pouze za předpokladu, že neplatnost bude u soudu včas uplatněna. Účastník vůči kterému byl neplatně rozvážen pracovní poměr, má možnost se rozhodnout zda bude nadále trvat na dalším pokračování pracovního poměru či nikoliv. Trvá-li na další existenci pracovního poměru, tak pracovní poměr neskončí a případná majetková újma, ke které došlo v důsledku toho, že se přestaly realizovat povinnosti, jež vyplývají z pracovního poměru, musí být odčiněna v podobě náhrady mzdy či náhrady škody. V případě že se účastník, vůči kterému byl pracovní poměr neplatně rozvážen, rozhodne netrvat na další existenci pracovního poměru, uplatní se právní fikce, že pracovní poměr skončil dohodou.²⁵

Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou upraveny v ustanoveních § 61 až 63, a to rozdílně podle toho zda neplatně rozvázel pracovní poměr zaměstnavatel či zaměstnanec, a jestli postižený trvá na pokračování pracovního poměru či nikoliv. Dále se budu věnovat podrobněji neplatnému rozvázání pracovního poměru:

- a) **zaměstnavatelem,**
- b) **zaměstnancem.**

2.2.5.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Ustanovení § 61 odst. 1 Zpr. stanoví, že pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu

²⁵ Podobně uvádí: Bělina M. a kol. – Pracovní právo, 2 doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha 2004

mzdy. Tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Nový zákoník práce posiluje právní jistotu účastníků pracovního poměru tím, že v ustanovení § 69 odst. 1 stanoví lhůtu („bez zbytečného odkladu“) a písemnou formu oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával.

Ustanovení § 61 odst. 2 Zpr. stanoví, že pokud přesahuje celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, šest měsíců, může soud na žádost zaměstnavatele jeho povinnost přiměřeně snížit, popřípadě ji zaměstnanci vůbec nepřiznat. Možnost snížení či nepřiznání náhrady mzdy soudem již nový zákoník práce neupravuje. Soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Ustanovení § 61 odst. 3 Zpr. řeší situaci, kdy zaměstnanec, jestliže zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr neplatně, netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. V tomto případě platí, že pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem písemně nedohodne jinak, jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to ke dni uplynutí výpovědní doby, byla-li dána neplatná výpověď nebo ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit, byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době. Byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování nároků zaměstnance na náhradu ušlé mzdy obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem. Zaměstnavatel však

nárok na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nemůže (ustanovení § 64 Zpr.).

2.2.5.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem upravuje ustanovení § 62 Zpr. Jestliže zaměstnanec dal neplatnou výpověď nebo zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel mu oznámil, že trvá na tom, aby dál konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. V případě že zaměstnanec nevyhoví výzvě zaměstnavatele, může na něm zaměstnavatel požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce. Náhrada škody za dobu před uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu mu však přísluší nejdéle za jeden měsíc. Nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 i zde posiluje právní jistotu účastníků pracovního poměru tím, že v ustanovení § 70 odst. 1 stanoví lhůtu („bez zbytečného odkladu“) a písemnou formu oznámení zaměstnavatele zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále konal svou práci.

V případě, že zaměstnanec neplatně rozváže pracovní poměr a zaměstnavatel netrvá na tom, aby u něj zaměstnanec dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou a to ke dni uplynutí výpovědní doby, jež plyne z neplatné výpovědi nebo ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době. Pokud zaměstnavatel netrvá na tom, aby u něj zaměstnanec dále pracoval, nemůže vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

2.3. Právní události vedoucí ke skončení pracovního poměru

Ke skončení pracovního poměru nevedou jen subjektivní právní skutečnosti – právní úkony. Dalšími skutečnostmi vedoucími ke skončení pracovního poměru jsou tzv. objektivní právní skutečnosti – právní události, které nastávají zcela nebo alespoň z části nezávisle na lidské vůli. Mezi právní události patří zejména narození, smrt a čas. Čas můžeme chápat jako určitý časový úsek (lhůty) nebo určitý okamžik (např. den, ke kterému má skončit pracovní poměr sjednaný na dobu určitou). Nastane-li některá z právních událostí, má to nějaké právní následky. Pro skončení pracovního poměru mají význam právní události, jimiž jsou smrt zaměstnance (podle nového zákoníku práce i smrt zaměstnavatele, fyzické osoby) a uplynutí doby, resp. čas. Uplynutí doby je však právní událostí mající za následek pouze skončení pracovních poměrů na dobu určitou.

Bělina M. zmiňuje ještě jednu právní událost týkající se skončení pracovního poměru, a to dosažení věkové hranice, ale zároveň uvádí: *„Dosažení věkové hranice zásadně není právní událostí, která by měla za následek skončení pracovního poměru. Dosažení věkové hranice není ani výpovědním důvodem pro zaměstnavatele.“*²⁶

Právními událostmi, jež mají za následek skončení pracovního poměru jsou:

- a) uplynutí doby,
- b) smrt zaměstnance.

²⁶ Bělina M. a kol. – Pracovní právo, 2 doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha 2004, str. 171

2.3.1. Skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou (uplynutí doby)

Skončení pracovního poměru na dobu určitou upravuje ustanovení § 56 a § 57 zákoníku práce. Související ustanovení s tímto způsobem skončení pracovního poměru je pak ustanovení § 30 Zpr upravující sjednávání pracovního poměru na dobu určitou.

Tento způsob skončení pracovního poměru platí pouze pro pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, který je zvláštním druhem pracovního poměru, kdy účastníci dohodli dobu trvání pracovního poměru již při jeho sjednání. Sjednali tak časový okamžik, kterým v budoucnu skončí pracovní poměr. To znamená, že účastníci se dohodnou na jeho skončení už při sjednávání samotného pracovního poměru. Pro takto sjednaný pracovní poměr je charakteristické, že končí na základě uplynutí sjednané doby, ale právní úprava § 56 Zpr umožňuje i jiný způsob skončení pracovního poměru a to před uplynutím sjednané doby, po kterou měl pracovní poměr sjednaný na dobu určitou trvat.

Pracovní poměr na dobu určitou končí především uplynutím sjednané doby. Je nutné ale upozornit na to, že ustanovení § 30 Zpr umožňuje sjednání této doby i jiným způsobem, než určením konkrétního data, ke kterému má v budoucnu pracovní poměr skončit. Je možné tedy sjednat dobu trvání pracovního poměru jiným způsobem. Patří sem např. skončení pracovního poměru ukončením sjednaných prací. Tato situace je upravena v ustanovení § 56 odst. 1 v druhé větě Zpr a požaduje, aby v takovém případě zaměstnavatel upozornil zaměstnance na skončení prací včas a uvádí pořádkovou lhůtu aspoň tři dny předem. Neupozornění zaměstnavatele a nedodržení lhůty nemá za následek neplatnost skončení pracovního poměru na dobu určitou skončením určitých prací. Jasně tuto skutečnost naznačuje formulace „má“ zaměstnavatel upozornit, ale ne „musí“.

Ustanovení § 56 odst. 2, pak pamatuje na situaci, kdy zaměstnanec bude po uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, nadále

pokračovat v práci, ale s vědomím zaměstnavatele. Neuplatnilo by se toto ustanovení tehdy, pokud by o tom zaměstnavatel nevěděl. V takovém případě je zde vytvořena právní fikce, že pracovní poměr původně sjednaný na dobu určitou se na základě výše zmíněné skutečnosti mění na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou.

Závěrem nutno poznamenat, že pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, jak uvádí ustanovení § 57 Zpr, nemusí skončit pouze uplynutím sjednané doby jeho trvání, ale ještě před jejím uplynutím způsoby, které uvádí ustanovení § 42 Zpr na které odkazuje. To znamená, že pracovní poměr sjednaný na dobu určitou může skončit, pokud to příslušná ustanovení zákoníku práce umožňují např. dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením ale i třeba smrtí zaměstnance.

2.3.2. Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance

Jak jsem uvedl výše v kapitole „Obecný výklad ke způsobům skončení pracovního poměru“ smrt patří mezi objektivní právní skutečnosti, které nezávisí na vůli subjektů pracovně právního vztahu. Skutečnost, že pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance je upravena v ustanovení § 42 odst. 3 Zpr.

Existence pracovního poměru je závislá samozřejmě na existenci jeho subjektů, kterými jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Zanikne-li tedy jeden z těchto subjektů, nemůže nadále trvat ani pracovní poměr mezi nimi. Smrtí zaměstnance tedy skončí pracovní poměr, ale nezanikají všechna práva. Například mzda za práci, kterou vykonal před smrtí, je předmětem dědického řízení. Jinak by tomu bylo, pokud by zemřel na následky úrazu, který si způsobil v práci, kde naopak další práva vznikají atd. To, zda zanikla všechna práva z pracovního poměru, však není předmětem výkladu. Podstatné je, že smrtí zaměstnance skončí pracovní poměr. Je zcela irelevantní, kdy se zaměstnavatel o smrti svého zaměstnance dozví, protože pracovní poměr zanikne okamžikem, kdy zaměstnanec zemřel.

Co se týče zániku zaměstnavatele jako subjektu pracovního poměru, nepůsobí tato skutečnost stejným způsobem jako smrt zaměstnance. Zejména jeho zánik nemusí vždy znamenat skončení pracovního poměru, a proto ani není právní skutečností vyvolávající skončení pracovního poměru. Pokud mají pracovní poměry, po zániku zaměstnavatele skončit je nutné učinit tak např. dohodou, vypovědí atd. Je však třeba upozornit také na to, že zaměstnavatel není pouze fyzická osoba, ale i osoba právnická, která může zaniknout bez likvidace např. tím, že se sloučí s jinou právnickou osobou atp. V tomto případě by bylo zcela nemístné, aby skončily pracovní poměry s jejími zaměstnanci a po sloučení by následně musely být uzavírány nové pracovní smlouvy s nástupnickým subjektem. Dochází tedy k přechodu práv a povinností z pracovně právních vztahů na stanovený nástupnický subjekt (§ 249 až 251 Zpr). Ani smrt zaměstnavatele fyzické osoby nemusí způsobit skončení pracovního poměru, protože jeho podnik může přejít na jeho dědice, kteří budou pokračovat v činnosti zůstavitele. Odlišnost mezi zánikem zaměstnavatele a smrtí zaměstnance tedy spočívá zejména v tom, že smrt zaměstnavatele nepůsobí přímo zánik pracovního poměru, zatímco smrt zaměstnance znamená vždy skončení pracovního poměru.

Otázkou bude zda pracovní poměr skončí prohlášením soudem zaměstnance za mrtvého. Toto prohlášení má stejné právní důsledky jako smrt a na tuto osobu se hledí jako na mrtvou. Je tedy také jedním ze způsobů skončení pracovního poměru. Ač je to dost nepravděpodobné, problém by mohl nastat, kdyby osoba, jež byla prohlášena za mrtvou nezemřela a např. po pěti letech byla nalezena na pustém ostrově, kde se zachránila po potopení lodi. V takovém případě by se dalo říci, že zde ve skutečnosti vlastně nikdy nebyl dán důvod skončení pracovního poměru smrtí, protože dotyčná osoba nezemřela. Proto je možné dojít k závěru, že pracovní poměr neskončil a tedy nadále trvá. Čistě teoreticky se podle mého názoru dá dospět k závěru, že pracovní poměr nikdy neskončil, ale nedovedu si představit praktické dopady při obdobné skutečné události.

Nový zákoník práce upravil v ustanovení § 342 odst. 1 zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a zakotvil tak další způsob skončení pracovního poměru, který v současné právní úpravě – zákoníku práce obsažen není. Ustanovení § 342 odst. 1 stanoví, že s výjimkou pokračování živnosti dle ustanovení § 13 odst. 1 živnostenského zákona, smrtí zaměstnavatele pracovní právní vztah uvedený v § 3 větě druhé zaniká. Dle ustanovení § 3 nového zákoníku práce jsou základními pracovní právními vztahy pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovní poměr v případě smrti zaměstnavatele (fyzické osoby) s výjimkou případů pokračování živnosti dle ustanovení § 13 odst. 1 živnostenského zákona zaniká. Ustanovení § 13 odst. 1 živnostenského zákona stanoví, citují:

„Pokračování v živnosti při úmrtí podnikatele

(1) Zemře-li podnikatel, mohou v živnosti pokračovat až do skončení řízení o projednání dědictví:

a) správce dědictví,

b) dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti,

c) dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, nebo

d) pozůstalý manžel nebo partner splňující podmínku uvedenou v písmenu c), pokud v živnosti nepokračují dědicové.“

Z ustanovení § 13 odst. 1 v návaznosti na ustanovení § 342 odst. 1 nového zákoníku práce vyplývá, že nebudou-li osoby uvedené pod písm. a) až d) pokračovat v živnosti, pracovní poměr zanikne.

2.4. Úřední rozhodnutí vedoucí ke skončení pracovního poměru

Úřední rozhodnutí příslušných orgánů vedoucí ke skončení pracovního poměru reprezentují poslední skupinu právních způsobů skončení pracovního poměru. V praxi se však jedná o případy spíše ojedinělé, neboť se týkají pouze cizinců a osob bez státní příslušnosti.

Rozhodnutími, jež vedou ke skončení pracovního poměru jsou:

- a) **vykonatelné rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu,**
- b) **pravomocný rozsudek, jímž se ukládá trest vyhoštění z území ČR.**

2.4.1. Skončení pracovního poměru na základě odnětí povolení k pobytu

Skončení pracovního poměru na základě odnětí povolení k pobytu je zakotveno v ustanovení § 42 odst. 3 písm. a) zákoníku práce a je jedním z rozhodnutí, které vedou ke skončení pracovního poměru. Druhým případem je pak rozsudek v trestním řízení, kterým je ukládán trest vyhoštění z území České republiky (§ 42 odst. 3 písm. b) Zpr).

Tímto způsobem však může skončit pouze pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti. Nemůže tedy takto skončit pracovní poměr osoby, která má občanství České republiky. Druhým předpokladem pak je vykonatelné rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu. Právní účinky rozhodnutí nenastávají právní mocí rozhodnutí, protože jinak by zákonodárce stanovil, že nastávají právní mocí a nikoliv vykonatelností. Je třeba tedy odlišovat termíny právní moc a vykonatelnost. Právní moc znamená, že rozhodnutí zakládá překážku res iudicate (věc pravomocně rozhodnutou) a nelze už proti takovému rozhodnutí podat řádný opravný prostředek, zatímco

vykonatelnost se nemusí vždy shodovat s okamžikem právní moci rozhodnutí. Pracovní poměr tedy nekončí právní mocí rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu, ale až dnem, který je v rozhodnutí uveden jako den skončení pobytu na území ČR osoby, které se týká.

Důvodem proč končí na základě tohoto rozhodnutí pracovní poměr je skutečnost, že cizinci nebo osobě bez státní příslušnosti, je takto odebrána možnost pobývat na území ČR, a proto nemůže samozřejmě ani být v pracovním poměru na území ČR.

2.4.2. Skončení pracovního poměru na základě pravomocného rozsudku o vyhoštění

Skončení pracovního poměru na základě pravomocného rozsudku o vyhoštění je dalším rozhodnutím, které vede ke skončení pracovního poměru a je upraveno v ustanovení § 42 odst. 3 písm. b) zákoníku práce.

V rámci této problematiky je zcela na místě udělat malý exkurz do trestního práva. Trest vyhoštění je upraven v ustanovení § 57 Trz (z. č. 140/1961 Sb.). Tento trest může soud uložit v trestním řízení pouze pachatel, který není občanem ČR nebo není osobou, které bylo přiznáno postavení uprchlíka. Tento trest lze uložit samostatně, ale i vedle jiného trestu vyžaduje-li to bezpečnost lidí nebo majetku, anebo jiný obecný zájem. Soud ho uloží ve výměře od jednoho roku do deseti let, anebo na dobu neurčitou. Nemůže být však nikdy uložen pachateli u něhož se nepodařilo zjistit státní příslušnost, byl mu poskytnut azyl, má na území ČR povolen dlouhodobý trvalý pobyt, má zde pracovní a sociální zázemí a uložení takového trestu by tedy bylo v rozporu se zájmem na spojování rodin a konečně tehdy hrozí-li, že pachatel bude ve státě, do kterého by měl být vyhoštěn, pronásledován pro svoji rasu, národnost, příslušnost k určité sociální skupině, politické nebo náboženské smýšlení, nebo tehdy jestliže by vyhoštění vystavilo pachatele mučení či nelidskému nebo ponižujícímu zacházení anebo trestu.

Osobou u níž může skončit pracovní poměr tímto způsobem, jak vyplývá z trestního zákona, není každý cizinec či osoba bez státní příslušnosti, protože ne všem cizincům či osobám bez státní příslušnosti lze trest vyhoštění uložit. Na druhé straně nemůže a contrario skončit pracovní poměr tímto způsobem u občana ČR.

Na rozdíl od skončení pracovního poměru na základě odnětí povolení k pobytu zde není skončení pracovního poměru spojeno přímo s vyhoštěním, ale je vázáno na právní moc odsuzujícího rozsudku. Pracovní poměr tedy končí už právní mocí odsuzujícího rozsudku, který ukládá trest vyhoštění ať už samostatně nebo vedle jiného trestu.

3. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

Právní úprava stanoví určité povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru. Je povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, na základě jeho žádosti i pracovní posudek a v případech stanovených zákoníkem práce též odstupné.

Konkrétně jsou pracovní posudky a potvrzení o zaměstnání upraveny v ustanovení § 60 Zpr. Podrobnější úpravu dále nalezneme v nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, na které zákoník práce v ustanovení § 60 odkazuje. Odstupné je zakotveno v ustanovení § 60a až 60c Zpr.

3.1. Potvrzení o zaměstnání

Ustanovení § 60 odst. 2 Zpr. stanoví, že při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm skutečnosti stanovené prováděcím právním předpisem a další písemnosti týkající se osobních údajů o zaměstnanci. Prováděcím právním předpisem, na které ustanovení § 60 odst. 2 odkazuje, je nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Nařízení v ustanovení § 3 stanoví jaké údaje má potvrzení o zaměstnání obsahovat. V potvrzení zaměstnavatel uvede údaje o zaměstnání, druhu konaných prací, dosažené kvalifikaci a další skutečnosti, jimiž jsou:

- a) skutečnosti rozhodné pro posouzení nároků na dávky nemocenského pojištění,
- b) údaje o započítatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii pro účely důchodového zabezpečení za dobu před 1. lednem 1993,

- c) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- d) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v či prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- e) údaje o dohodě o setrvání v pracovním poměru po určitou dobu po vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky, popřípadě po uplynutí doby studia (přípravy), včetně údajů o tom, kdy tato doba skončí, byla-li tato dohoda před 1. červnem 1994 uzavřena,
- f) údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na mzdové vyrovnání, na podporu v nezaměstnanosti a na podporu při rekvalifikaci.

Nový zákoník práce upravuje potvrzení o zaměstnání v ustanovení § 313. Zatímco současná právní úprava odkazuje v otázce skutečností, které mají být v potvrzení o zaměstnání obsaženy na prováděcí právní předpis, tak nová právní úprava sama upravuje jaké údaje je zaměstnavatel povinen v potvrzení uvést. Dále stanoví, že údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

3.2. Pracovní posudek

Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

Ustanovení § 60 odst. 1 Zpr. stanoví, že pokud zaměstnanec požádá zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel povinen tento posudek zaměstnanci vydat, a učinit tak v 15-ti denní lhůtě. Zaměstnavatel však není povinen vydat zaměstnanci pracovní

posudek dříve, než v době dvou měsíců před skončením jeho pracovního poměru.

Jiné informace je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, pokud právní předpis nestanoví jinak.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může se u soudu domáhat aby zaměstnavateli bylo uloženo je přiměřeně upravit, a to ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl.

Nový zákoník obdobně upravuje pracovní posudek v ustanovení § 314.

3.3. Odstupné

Odstupné lze definovat jako jednorázově poskytnuté peněžité plnění zaměstnanci, které je určitou formou odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění. Odstupné náleží těm zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů organizačních změn podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) Zpr. Nárok na odstupné má zaměstnanec i tehdy, byl-li pracovní poměr z těchto důvodů rozvázán dohodou. Je nutno akcentovat, že pokud dochází ke sjednání dohody, měl by zaměstnanec, hodlá-li uplatnit nárok na odstupné, trvat na uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru. V opačném případě by se mohl dostat v rámci případného sporu o zaplacení odstupného do důkazní nouze.

Výši odstupného tvoří dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance vypočteného podle ustanovení § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku ve znění pozdějších předpisů. V kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpise lze tuto částku zvýšit o další násobky průměrného měsíčního výdělku, popřípadě i stanovit další podmínky, za kterých přísluší zaměstnanci

odstupné ve vyšší částce. To se vztahuje i na zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

Podle ustanovení § 60a odst. 2 Zpr. lze v kolektivní smlouvě sjednat, popřípadě ve vnitřním předpisu stanovit, že zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. d) Zpr. nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné za podmínek a ve výši násobku průměrného výdělku stanovených kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.

Odstupné vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy. Zaměstnavatel se však může se zaměstnancem dohodnout na vyplacení odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Ustanovení § 60b Zpr. stanoví případ, kdy je zaměstnanec povinen celé odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit zaměstnavateli. Jde o situaci, kdy zaměstnanec po skončení pracovního poměru opět nastoupí do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného.

Odstupné nenáleží zaměstnanci, u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele dále u zaměstnance, který koná práci ve vedlejším pracovním poměru.

Právní úprava poskytování odstupného se též nevztahuje na zaměstnance, jejichž pracovní poměr byl založený volbou nebo jmenováním a jde o skončení pracovního poměru v souvislosti s odvoláním z funkce, vzdáním se funkce nebo uplynutím volebního období. V těchto případech bude odstupné náležet jen tehdy, dojde-li k rozvázání pracovního poměru v souvislosti se zrušením funkce v důsledku organizační změny.

Nový zákoník práce, narozdíl od současné právní úpravy, stanoví v ustanovení § 67 odst. 1 výši odstupného na nejméně trojnásobek

průměrného výdělku. Zaměstnanci u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů, že zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

4. Způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech

4.1. Skončení vedlejšího pracovního poměru

Vedlejší pracovní poměr je upraven v ustanovení § 70 Zpr a dále § 70b téhož zákona upravuje skončení vedlejšího pracovního poměru. Vedlejší pracovní poměr je takový pracovní poměr, který je sjednáván za trvání hlavního pracovního poměru (pracovní poměr, ve kterém je zaměstnanec zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu) Může být sjednán pouze na kratší než týdenní pracovní dobu. Stojí tedy vedle hlavního pracovního poměru a lze ho sjednat pouze na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu.

Vzhledem k tomu, že vedlejší pracovní poměr existuje vedle dalšího pracovního poměru, a to pracovního poměru hlavního, neposkytuje zákoník práce zaměstnanci ve vedleším pracovním poměru takovou ochranu, jako je tomu u hlavního pracovního poměru. Zaměstnavatel proto může se svým zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Obdobně to platí i pro zaměstnance. Neuplatní se zde ustanovení § 44 odst. 2 Zpr. Výpovědní doba pak činí 15 dnů, počítaná ode dne v němž byla výpověď doručena. I výpovědní doba je tudíž odchylná od výpovědní doby upravené u klasického pracovního poměru a je stanoven i jiný počátek běhu této lhůty.

Další odchylné úpravy od klasického pracovního poměru :

Ustanovení § 70b odst. 2 Zpr vypočítává ustanovení, která se na vedlejší pracovní poměr nevztahují.

- 1) § 30 odst. 2 Zpr – zákaz sjednávání pracovního poměru na dobu určitou s některými kategoriemi účastníků
- 2) § 46 odst. 2 Zpr – nabídka jiného pracovního místa při výpovědi ze strany zaměstnavatele
- 3) § 47 Zpr – povinnost pomáhat při hledání jiného místa mimo zaměstnavatele v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele
- 4) § 48 a 49 Zpr – zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele
- 5) § 53 odst. 3 Zpr – zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele
- 6) § 59 Zpr – účast odborových orgánů v případě rozvazování pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele
- 7) § 155 Zpr – zvláštní úprava, která zakotvuje rozvázání pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní a se zaměstnankyní trvale pečující o dítě mladší než tři roky

Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 nepřebírá úpravu vedlejšího pracovního poměru. Nová právní úprava již nebude obsahovat právní úpravu vedlejšího pracovního poměru ani 15 denní výpovědní dobu při výpovědi z vedlejšího pracovního poměru, jak už jsem zmínil v rámci výkladu o výpovědi z pracovního poměru.

4.2. Skončení pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním

Úpravu pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním nalezneme v ustanovení § 65 a 68 Zpr. Ustanovení § 65 obsahuje vlastní úpravu volby a jmenování, zatímco ustanovení § 68 Zpr doplňuje ustanovení § 65, že pro pracovní poměry založené volbou nebo jmenováním platí jinak ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou. Tím je zakotvena subsidiarita právní úpravy pracovního poměru, který byl

sjednán pracovní smlouvou, pokud zvláštní úprava (§ 65 Zpr) nestanoví něco jiného.

Pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním vzniká dnem, který byl stanoven k nástupu do funkce. Nejsou tím však dotčena práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, u něhož je tento zaměstnanec dosud v pracovním poměru, pokud se nedohodnou jinak. V případě, že je pracovní poměr založen volbou do veřejné funkce, je zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v době zvolení do funkce v pracovním poměru, povinen mu umožnit výkon této funkce a za tím účelem mu poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy nebo na žádost zaměstnance s ním rozvázat pracovní poměr.

Funkce zaměstnance, který byl do ní jmenován nebo zvolen, končí **uplynutím volebního období** nebo **odvoláním z funkce**. **Zaměstnanec se může této funkce též vzdát**. Pro odvolání a vzdání se funkce zákoník práce předepisuje písemnou formu a musí být doručeno druhému účastníku. Při nesplnění těchto formálních náležitostí je odvolání či vzdání se funkce neplatné (sankční doložka neplatnosti). Výkon funkce pak končí následujícím dnem po doručení odvolání či vzdání se funkce, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se funkce uveden den pozdější.

Nicméně **uplynutím volebního období, odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí**. Zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne jeho další pracovní zařazení u zaměstnavatele na jinou práci, která odpovídá jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci. Jestliže zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci nemá, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 130 Zpr) a současně je dán výpovědní důvod dle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) Zpr. Případné odstupné poskytované zaměstnancům při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny. Konečně ustanovení § 65 odst. 3 poslední věta uvádí, že pro skončení tohoto pracovního poměru platí jinak ustanovení o skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou.

Vstoupením nového zákoníku práce, zákona č. 262/2006 v účinnost se **pracovní poměr založený volbou** mění na pracovní poměr založený na základě pracovní smlouvy. Ustanovení § 33 odst. 2 nového zákoníku práce stanoví: *„Jestliže zvláštní právní předpis nebo stanovy vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.“* Z citovaného ustanovení je patrné, že pro samotný vznik pracovního poměru volba nestačí, neboť je pouhým předpokladem pro sjednání pracovní smlouvy. Bez sjednání pracovní smlouvy pracovní poměr nevznikne.

Jmenování pak nový zákoník práce upravuje v ustanovení § 33 odst. 3, a to následovně: *„Jmenováním se zakládá pracovní poměr pouze u vedoucích organizačních složek státu, vedoucích organizačních jednotek organizačních složek státu, ředitelů státních podniků, vedoucích organizačních jednotek státních podniků, vedoucích státních fondů, jestliže je v jejich čele individuální orgán, vedoucích příspěvkových organizací, vedoucích organizačních jednotek příspěvkových organizací a u ředitelů školské právnické osoby, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, popřípadě vedoucí organizační složky státu.“* Z uvedeného ustanovení je zřejmé, že pracovní poměr založený jmenováním se nadále bude objevovat pouze v rámci subjektů veřejné správy a jejich vykonavatelů, státních podniků, fondů a škol.

Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa dle výše citovaného ustanovení § 33 odst. 3 nového zákoníku práce je upraveno v ustanovení § 73 nového zákoníku práce.

5. Právní úprava skončení pracovního poměru v některých zemích Evropské unie

Právní úpravu skončení pracovního poměru nalezneme téměř ve všech státech sdružených v Evropské unii. Právní úprava skončení pracovního poměru je velmi významnou oblastí pracovního práva a v jednotlivých státech Evropské unie je více či méně odlišná od právní úpravy v České republice.

Snahou Evropského společenství je harmonizace některých oblastí vnitrostátního práva v jednotlivých členských zemích včetně pracovního práva. Nástrojem pro harmonizaci pracovního práva jsou zejména směrnice. Směrnice jsou právní akty, které spolu s nařízeními, rozhodnutími, doporučeními a stanovisky tvoří sekundární právo Evropského společenství, které představují právní normy, jež vytváří orgány Evropského společenství. Nutno akcentovat, že směrnice, jako typický právní institut komunitárního práva, nemá tzv. přímý účinek, což znamená, že není v členských státech bezprostředně použitelná. Pokud se však týká její závaznosti, je závazná co do cílů, kterých má být dosaženo. Členský stát je povinen směrnicí implementovat do vnitrostátního právního řádu, a to ve lhůtě stanovené ve směrnici. Cílem však není doslovné převzetí textu směrnice, ale dosažení v ní požadovaných cílů. V případě, že členský stát ve stanovené lhůtě neimplementuje směrnicí do vnitrostátního právního řádu nebo je implementace nedostačující či neúplná, mohou se občané členského státu přímo domáhat svých práv s odvoláním na text směrnice. Jde o případ, ve kterém je i směrnicí přiznáván přímý účinek.

Obecně lze konstatovat, že stejně jako v České republice, se i v legislativě členských států EU rozlišuje skončení pracovního poměru na základě dvoustranného právního úkonu (dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem) a skončením pracovního poměru na základě jednostranného právního úkonu. Významné postavení mezi jednostrannými právními úkony má výpověď ze strany zaměstnavatele, pro níž jsou zpravidla

stanoveny přísnější zásady a principy ochrany zaměstnance, jako slabšího účastníka pracovněprávního vztahu – pracovního poměru, před tímto způsobem skončení pracovního poměru.

Možnost skončení pracovního poměru v některých členských státech EU se liší podle toho, zda jde o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou nebo neurčitou. Ukončení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou jednostranným právním úkonem, a to zejména ze strany zaměstnavatele, je v řadě členských států obtížnější, než-li v případě pracovního poměru, jehož trvání bylo časově omezeno. Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou končí vždy uplynutím předem sjednané doby bez ohledu na případnou tíživou sociální situaci zaměstnance. Nebylo-li skončení takového pracovního poměru vyjádřeno určitým datem, ale bylo vázáno na jinou skutečnost, kdy je skončení pracovního poměru závislé na okolnostech známých pouze zaměstnavateli, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci, a to v přiměřené lhůtě, oznámit, kdy mu pracovní poměr skončí. Uvedenou právní úpravou nalezneme např. ve Finsku.

Jednotnou úpravu pro všechny státy EU nalezneme u skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance. Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou i neurčitou automaticky končí smrtí zaměstnance.

V některých členských státech EU může pracovní poměr skončit na základě rozhodnutí příslušného orgánu, jímž je zpravidla soud (např. Rakousko, Belgie) nebo z důvodu vyšší moci – vis maior (např. Belgie, Francie). Vis maior je událost, která nastane nezávisle na vůli obou účastníků pracovního poměru. V důsledku této události jedna ze stran není schopna, a to zcela nebo zčásti, plnit své povinnosti, které pro ni vyplývají z pracovní smlouvy. Je nutno zdůraznit, že nemožnost plnění smluvních závazků musí být definitivní. Pak je ze zákona ukončena platnost pracovní smlouvy. Důkazní břemeno nese ten z účastníků, jenž se odvolává na vis maior. Jako příklady vis maior, která znemožňuje další trvání pracovního poměru, uvádí Vysokajová M.: *„vojenský rozkaz, kterým je v době války zastaven provoz podniku, přírodní katastrofa (Belgie), případ, kdy správní orgán, který*

původně udělil souhlas k zahájení určitého provozu, svůj souhlas odvolá a tím znemožní další výkon práce zaměstnanců (Francie).²⁷

5.1. Skončení pracovního poměru na základě dvoustranného právního úkonu

Jediným dvoustranným právním úkonem vedoucím ke skončení pracovního poměru je - obdobně jako v ČR - dohoda o rozvázání pracovního poměru. Jde o způsob, kdy oba účastníci pracovního poměru projevují shodnou vůli směřující ke skončení pracovního poměru. Dohoda je zpravidla nekonfliktní způsob rozvázání pracovního poměru, ale z hlediska případného prokazování před soudem je preferována písemná forma dohody o rozvázání pracovního poměru. I naše právní úprava požaduje písemnou formu dohody o rozvázání pracovního poměru, ale nestanoví sankci neplatnosti při nedodržení písemné formy. Jak jsem konstatoval výše, nový zákoník práce tento nedostatek napravil a v ustanovení § 49 odst. 2 stanoví obligatorní písemnou formu dohody pod sankcí neplatnosti, čímž poskytuje větší právní jistotu oběma účastníkům pracovního poměru.

Podává-li návrh (ofertu) na skončení pracovního poměru dohodou zaměstnanec, pak se v této souvislosti hovoří o rezignaci (např. ve Francii, Velké Británii). Oproti jednostrannému rozvázání pracovního poměru je v členských státech právní úprava dohody o rozvázání pracovního poměru mnohem volnějši a zpravidla se nevyžaduje ani uvedení důvodu, neboť se vychází z předpokladu, že každý, kdo tímto způsobem ukončil svůj pracovní poměr, pečlivě zvážil důsledky svého počínání a nepotřebuje tak žádnou zvláštní ochranu. Je však třeba mít na paměti, že v praxi existuje celá řada případů, kdy byl zaměstnanec svým zaměstnavatelem k uzavření dohody (rezignaci) donucen.

²⁷ Vysokajová M., Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie, časopis Právo a zaměstnání 11 – 12/99

5.2. Skončení pracovního poměru na základě jednostranného právního úkonu

5.2.1. Výpověď

Úvodem lze konstatovat, že právní úprava výpovědi je téměř ve všech členských EU velmi striktní a podrobná a zvláště tam, kde jde o výpověď ze strany zaměstnavatele, je doplněná navíc o principy ochrany zaměstnanců, která je u některých skupin zaměstnanců zvláště intenzivní.

Principy ochrany však nejsou formovány pouze na úrovni zákonodárců jednotlivých členských států, ale jsou výsledkem celé řady dokumentů přijatých mezinárodními organizacemi, především MOP (Mezinárodní organizace práce) a nadnárodními institucemi, jimiž jsou zejména Rada Evropy a Evropská Unie.

5.2.2. Právní úprava výpovědi v některých státech EU

Právní předpisy ve většině zemích EU vyžadují písemnou formu výpovědi a její náležitě doručení druhé straně. U výpovědi ze strany zaměstnavatele zpravidla platí nutnost uvedení výpovědního důvodu nebo alespoň požádá-li o jeho uvedení zaměstnanec. Před výpovědí ze strany zaměstnavatele je ve většině zemích EU zajištěna ochrana zaměstnanců nejčastěji v podobě institutu zákazu výpovědi určitým kategoriím zaměstnanců. Výjimkou jsou pracovní poměry s kratší pracovní dobou, kde v některých zemích (např. Dánsko, Irsko a Holandsko) je tato ochrana poskytována až od určitého rozsahu pracovního úvazku, a to zpravidla v rozsahu 15 až 18 hodin týdně. Ochrana pracovních úvazků s kratší pracovní dobou je výrazně nižší nebo dokonce žádná. V této souvislosti hovoříme o tzv. prekérních zaměstnáních. V následujícím výkladu se budu ve stručnosti věnovat právní úpravě výpovědi, jako jednostranného právního

úkonu vedoucího ke skončení pracovního poměru, v Rakousku, Belgii a Finsku.

Rakousko:

Rakouská právní úprava výpovědi rozlišuje možnost ukončení pracovního poměru výpovědí podle toho, jestli byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou nebo byla předem časově omezena doba jeho trvání.

U pracovního poměru sjednaného na dobu neurčitou může být při respektování níže uvedených podmínek dána výpověď, a to jak ze strany zaměstnance tak ze strany zaměstnavatele, zatímco u pracovního poměru na dobu určitou není výpověď ze strany zaměstnavatele zásadně přípustná, pokud nebyla možnost skončení pracovního poměru výpovědí výslovně sjednána v pracovní smlouvě. Zaměstnanec může dát výpověď po pěti letech trvání pracovního poměru s tím, že skončí za šest měsíců.

Pro výpověď nestanoví rakouský právní řád žádnou obligatorní formu, jako je tomu v České republice, kde je stanovena písemná forma pod sankcí neplatnosti. Výpověď je tedy platná bez ohledu na její formu. Může být dána písemně, ústně a přípustné je i konkludentní chování, které jasně vyjadřuje úmysl ukončit jednostranně pracovní poměr. Uvedení výpovědního důvodu, jako je tomu u nás při výpovědi ze strany zaměstnavatele, se nevyžaduje.

Délku výpovědní doby určují právní předpisy nebo kolektivní smlouvy pro jednotlivé kategorie zaměstnanců odlišně. Společné je pouze pravidlo, podle kterého se délka výpovědní doby prodlužuje, a to úměrně k délce trvání pracovního poměru. Než-li dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, je povinen informovat příslušnou radu zaměstnanců, čímž je zakotvena určitá právní ochrana zaměstnance. Za protiprávní a podle ustanovení § 879 ABGB je neplatná výpověď ze strany zaměstnavatele, jestliže je jejím motivem členství zaměstnance v odborech a jeho odborová aktivita, členství v politické straně, náboženské organizaci nebo jeho politická a náboženská činnost.

Rakouská právní úprava poskytuje zvláštní ochranu těhotným zaměstnankyním, s nimiž zásadně nemůže být ukončen pracovní poměr výpovědí během těhotenství, v době čtyř měsíců po porodu nebo v průběhu čtyř týdnů po skončení mateřské dovolené. Stejná ochrana je poskytována i otci, který čerpá pracovní volno za účelem péče o dítě po dobu odpovídající mateřské dovolené nebo v době, kdy má z důvodu této péče kratší pracovní dobu. Výjimkou je pouze případ, kdy zaměstnavatel ukončil svou činnost.

Dalšími zaměstnanci, kterým je poskytována intenzivnější ochrana před výpovědí jsou zdravotně postižení, jejichž schopnost k výdělečné činnosti poklesla nejméně o 50 %. Pro platnost výpovědi se požaduje předchozí souhlas příslušného orgánu.

Před výpovědí jsou chráněni i zaměstnanci povolání k vojenské službě, a to v době od doručení povolávacího rozkazu do uplynutí jednoho měsíce po skončení služby.

Belgie:

Belgická úprava výpovědi se značně liší od právní úpravy většiny členských států EU. Zaměstnavateli je dána téměř neomezená možnost rozvázat pracovní poměr výpovědí. Pro výpověď ze strany zaměstnavatele není kladen požadavek výslovného uvedení výpovědního důvodu. V případě neplatné výpovědi zaměstnavatel nemá ani povinnost zpět přijmout zaměstnance do pracovního poměru. Zaměstnanci náleží pouze finanční vyrovnání. Nutné je pouze dodržet formální náležitosti výpovědi a výpovědní dobu.

Zaměstnanec má možnost rozvázat pracovní poměr na dobu neurčitou výpovědí za stejných podmínek jako zaměstnavatel. Sjednají-li účastníci pracovního poměru v rámci pracovní smlouvy závazky, jež omezují skončení pracovního poměru výpovědí, jsou neplatné.

Pokud jde o formu výpovědi, tak je dána obligatorně písemná forma. Nedodržení písemné formy má za následek neplatnost výpovědi. Obligatorní náležitostí výpovědi je údaj o počátku a trvání výpovědní doby. V délce

výpovědních dob je značná rozdílnost, neboť se liší v závislosti na délce trvání pracovního poměru, věku zaměstnance a výši platu zaměstnance. Délka výpovědní doby je závislá i na tom, zda výpověď dává zaměstnanec nebo zaměstnavatel a také na tom, jak uvádí Vysokajová M., zda jde o zaměstnance z kategorie „modrých límečků“ nebo „bílých límečků“.²⁸

V Belgii byl v roce 1969 přijat zákon, který zavedl institut neoprávněné výpovědi. Tento institut se však vztahuje pouze na zaměstnance z kategorie „modrých límečků“, s nimiž byl ukončen pracovní poměr na dobu neurčitou výpovědí z důvodu, který nesouvisí s jejich pracovní schopností, chováním, ani s provozem podniku. Jako příklad důvodu, který vede k neoprávněné výpovědi lze uvést např. podání stížnosti na zaměstnavatele nebo požadování vyšší mzdy.

Přestože je belgická právní úprava výpovědi oproti ostatním státům EU značně volná, tak neopomíjí ochranu určitých kategorií zaměstnanců a upravuje zákaz výpovědi pro těhotné ženy a ženy na mateřské dovolené, zaměstnance neschopné práce v důsledku nemoci nebo úrazu, zaměstnance, kteří jsou ve vojenské službě nebo zastávají politickou funkci atd.

Finsko:

Právní úprava skončení pracovního poměru výpovědí je přísnější, než-li úprava Belgická, ale ve srovnání s českou právní úpravou by se dala považovat za mírnější.

Pokud se týká formy výpovědi z pracovního poměru uzavřeného na dobu neurčitou, tak není obligatorně stanovena písemná forma a je možné ji dát i ústně. Dle mého názoru je nestanovení písemné formy závažným nedostatkem, který narušuje právní jistotu účastníků pracovního poměru. Naproti tomu finská právní úprava kogentně stanoví délku výpovědních dob. Kogentní úprava je úprava, od níž se účastníci nemohou odchýlit, a proto

²⁸ Vysokajová M., Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie, časopis Právo a zaměstnání 11 – 12/99

např. odlišné sjednání délky výpovědní doby by vedlo k neplatnosti takového ujednání a platila by délka výpovědní doby stanovená právními předpisy. V případě, že by zaměstnavatel nedodržel výpovědní dobu, vzniká mu povinnost zaplatit zaměstnanci za časové období výpovědní doby plnou mzdu. Nedodrželi-li výpovědní dobu zaměstnanec, je povinen zaplatit zaměstnavateli náhradu odpovídající výši jeho mzdy.

Finská právní úprava obsahuje úpravu výpovědních důvodů a stanoví, že zaměstnavatel zaměstnanci nesmí dát výpověď bez závažného důvodu. Tato ochrana zaměstnance vzniká již uzavřením pracovního poměru na dobu neurčitou. Neuvedení výpovědního důvodu nezpůsobuje neplatnost výpovědi, avšak zakládá povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci finanční kompenzaci. Finský zákon o pracovní smlouvě upravuje výpovědní důvody tak, že negativně vymezuje důvody, které zakazuje ve výpovědi použít. Finský zákonodárce tak zvolil ve srovnání s Českou republikou opačnou legislativní techniku. Vysokajová M. uvádí příkladný výčet důvodů, které finský zákon o pracovní smlouvě zakazuje ve výpovědi použít, a to nemoc, která trvale a podstatným způsobem neovlivňuje pracovní schopnost zaměstnance, účast na stávce, politické přesvědčení, náboženské vyznání, aktivní účast v politických či náboženských organizacích a dočasná pracovní neschopnost. Naproti tomu uvádí některé závažné výpovědní důvody, za které se obecně považují ty, které např. souvisí s pracovní schopností, chováním zaměstnance či provozními potřebami zaměstnavatele.²⁹

Stejně jako v jiných státech EU se i zde setkáváme s ochranou před výpovědí, která se vztahuje zejména na těhotné ženy, matky a otce dětí v době mateřské a rodičovské dovolené. Ujednání omezující ochranu před výpovědí je neplatné.

Vysokajová M. uvádí, že výjimkou ze zákazu výpovědi je pouze bankrot zaměstnavatele a jeho smrt. V takovém případě ukončí příslušný orgán stávající pracovní poměry všech zaměstnanců se čtrnáctidenní výpovědní dobou. Závěrem ale konstatuje, že výpověď daná v době zákazu výpovědi, je

²⁹ Vysokajová M., Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie, časopis Právo a zaměstnání 11 – 12/99

účinná a pracovní poměr na jejím základě skončí. Zaměstnavatel je však povinen zaplatit zaměstnanci odškodné.³⁰

5.3. Skončení pracovního poměru ve zkušební době

Ve většině zemích EU umožňuje právní úprava na začátku pracovního poměru sjednat zkušební dobu. Zkušební doba musí být vždy výslovně dohodnuta. Písemná forma ujednání o zkušební době se vždy nevyžaduje. V průběhu zkušební doby může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec kdykoli ukončit pracovní poměr, a to bez uvedení výpovědního důvodu a dodržení stanovené výpovědní doby, jako je tomu u výpovědi. Maximální přípustná délka je však v jednotlivých zemích odlišná. V případě pozastavení jejího běhu, ji nelze dodatečně prodlužovat.

5.4. Předčasné ukončení pracovního poměru

Institut předčasného ukončení pracovního poměru je podobný okamžitému zrušení pracovního poměru dle naší platné právní úpravy. Jde o jednostranný právní úkon, jímž je ukončen pracovní poměr bez výpovědní doby. Takto ukončit pracovní poměr je možné pouze ze závažných důvodů a na rozdíl od výpovědi musí být výpovědní důvod vždy dán.

Předčasné ukončení pracovního poměru umožňuje právní úprava v jednotlivých zemích EU v situaci, kdy není možné pokračování pracovního poměru ještě v období představujícím výpovědní dobu. Skončení pracovního poměru předčasným ukončením je možné u všech pracovních poměrů, a to i u pracovních poměrů sjednaných na dobu určitou. Tímto způsobem může

³⁰ Vysokajová M., Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie, časopis Právo a zaměstnání 11 – 12/99

ukončit pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Důvod, pro který je pracovní poměr předčasně ukončen nemusí být vždy výslovně uveden. Dojde-li však k případnému soudnímu sporu, tak musí být prokázán.

Vysokajová M. uvádí jako příklady důvodů vedoucích k předčasnému ukončení pracovního poměru na straně zaměstnavatele úmyslné klamání zaměstnance při uzavírání pracovní smlouvy, fyzické napadení zaměstnance a zadržování mzdy a na straně zaměstnance chronický alkoholismus, spáchání určitých trestných činů a opuštění práce bez povolení.³¹

³¹ Vysokajová M., Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie, časopis Právo a zaměstnání 11 – 12/99

Závěr

Cílem mé práce bylo analyzovat právní úpravu všech právních způsobů vedoucích ke skončení pracovního poměru, jak je zná současná platná právní úprava zákoníku práce (z. č. 65/1965 Sb.), přičemž hlavní důraz jsem kladl na výpověď ze strany zaměstnavatele. U výpovědi ze strany zaměstnavatele klade zákonná úprava na rozdíl od výpovědi ze strany zaměstnance požadavek uvádět výpovědní důvod. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů, které stanoví zákon v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až f) Zpr, zatímco zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez jeho uvedení (§ 51 Zpr). Z právní úpravy výpovědi jednoznačně vyplývá závěr, že zaměstnanec může snáze rozvázat pracovní poměr výpovědí. Lze dospět k závěru, že právní postavení zaměstnance je zde výhodnější než právní postavení zaměstnavatele.

Kdybych měl zhodnotit platnou právní úpravu, mohu konstatovat, že splňuje požadavky dnešní společnosti. Nedá se ani říci, že by nějakým výraznějším způsobem znevýhodňovala zaměstnavatele vůči zaměstnanci, ale přinejmenším klade na zaměstnance menší nároky než na zaměstnavatele. Lze říci, že zákonodárce více chrání zaměstnance jako slabší stranu pracovního poměru vůči zaměstnavateli.

Jako negativní bych mohl hodnotit nikoli platnou právní úpravu zákoníku práce, ale zneužívání zejména úpravy výpovědních důvodů zaměstnavateli nebo obcházení či nedodržení právní úpravy zákoníku práce. Zvláště výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) Zpr u výpovědi a § 53 odst. 1 písm. b) Zpr, kde se jedná o porušování pracovní kázně. V tomto směru není pro zaměstnavatele až tak složité najít si na nepohodlného zaměstnance něco, co by naplnilo výpovědní důvody v těchto výše zmíněných ustanoveních a tím obejít smysl a účel úpravy výpovědních důvodů. Na druhé straně je třeba si uvědomit, že zaměstnanec má možnost podat žalobu na neplatnost výpovědi a soud tak koriguje případy, kdy byla dána zaměstnanci výpověď neoprávněně.

Mou snahou bylo konkretizovat můj výklad zejména judikaturou, která, jak už jsem několikrát zmínil, není závazná, ale velkou měrou působí na rozhodování soudů a ukazuje směr soudní interpretace zákonného textu.

Ve své rigorózní práci jsem se nevyhýbal ani významným změnám, které přináší již platný, ne však účinný nový zákoník práce, zákon č. 262/2006, neboť se již brzy stane účinnou právní úpravou, jež nahradí současný zákoník práce. Nová právní úprava nepřináší do oblasti skončení pracovního poměru závažnější změny, přesto některé dílčí změny zakotvuje, jak jsem se snažil ve svém výkladu uvést. Teprve její aplikace v praxi ukáže, zda pozitivně ovlivní vývoj pracovněprávních vztahů.

Resume

The work I presented here deal with termination of labour relationship that means the relationship of an employer and an employee (also called the employment relationship. Termination of labour relationship is in the Czech rule of law regulated in the act numer 65/1965. In my work I tried to put the emphasis on the question if it is going about termination of labour relationship on the side of the employee or on the side of the employer.

This work belong not only in lawyer's hands, but also in hands of the people, who want to finish a labour relationship or who want to fend off its cessation in case, that they suppose to be in law.

Seznam použitých zkratek

Zpr	- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění posledních předpisů
Trz	- zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon ve znění posledních předpisů
NS	- Nejvyšší soud
Sb.	- Sbírka zákonů ČR
MOP	- Mezinárodní organizace práce
EU	- Evropská unie

Seznam použité literatury

Prameny :

1. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
2. Zákon č. 262/2006 Sb., nový zákoník práce
3. Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon
4. Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon
5. Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
6. ASPI (právníký počítačový program)

Literatura :

1. Bělina Miroslav a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004
2. Galvas Milan a kol. , Pracovní právo, Masarykova univerzita Brno, Brno 2002
3. Štalmach Petr, Antonín Kottbauer, Lexikon pracovní právo, Sagit, 2001
4. Hochman Josef, Pracovní právo v soudní praxi, C.H.Beck, Praha 1994
5. Doležilek Jiří, Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních, Vznik, změny a skončení pracovního poměru, ASPI, 2005
6. Galvas Milan, Pracovní právo, zákon, komentáře, vzory, judikatura, Computer Press, Praha 2002
7. Novotný Zdeněk, Drápal Ljubomír, Zákoník práce s judikaturou a související předpisy, C.H. Beck, Praha 2005
8. Hochman Josef, Kottbauer Antonín, Zákoník práce, Komentář a předpisy související, 5. aktualizované vydání podle stavu k 1. 4. 2005, Linde Praha a.s., Praha 2005
9. Štangová Věra, Dohoda o rozvázání pracovního poměru, časopis Právo a zaměstnání 6/2005
10. Štangová Věra, Institut okamžitého zrušení pracovního poměru, časopis Právo a zaměstnání 1/2004
11. Vysokajová Margerita, Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie, časopis Právo a zaměstnání 11 – 12/99
12. Holub Milan a kol., Vzory smluv a podání, 9. aktualizované a doplněné vydání podle stavu k 1.1.2005, Linde Praha, a.s., Praha 2005

Přílohy

Seznam příloh:

1. Rozvázání pracovního poměru dohodou
2. Výpověď zaměstnance
3. Výpověď zaměstnavatele
4. Výpověď zaměstnavatele v důsledku organizačních změn
5. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem
6. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem
7. Zrušení pracovního poměru zaměstnancem ve zkušební době
8. Oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání
9. Oznámení zaměstnavatele, že trvá na tom, aby zaměstnanec dál konal svou práci
10. Žaloba o neplatnost výpovědi
11. Žaloba o náhradu mzdy v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru
12. Žaloba zaměstnavatele o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru o náhradu škody

ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU

(§ 43 zák. práce)

ARECO, a.s. se sídlem v Lounech, Krátká 6

a

Jan Kos, dělník-sklář, bytem Beroun, Slezská 14

uzavírají tuto

dohodu o rozvázání pracovního poměru:

Na základě pracovní smlouvy pracuje Jan Kos u akciové společnosti jako dělník-sklář od 1. 2. 1970.

Tento pracovní poměr končí dohodou dnem 31. 8. 2005.

K rozvázání pracovního poměru došlo k žádosti zaměstnance v důsledku odchodu do starobního důchodu.

Dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

V Lounech dne 22. srpna 2005

Jan Kos

ARECO, a.s.

VÝPOVĚĎ ZAMĚSTNANCE

(§ 51 zák. práce)

ARECO, a.s.

se sídlem v Lounech

Věc: Rozvázání pracovního poměru výpovědí

U akciové společnosti pracuji na základě pracovní smlouvy jako dělník-sklář od 1. 2. 1970.

V souvislosti s uvažovaným odchodem do starobního důchodu jsem požádal svého zaměstnavatele o rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 31. 8. 2005. Poněvadž jsem do dnešního dne neobdržel odpověď, nezbývá mně, než rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby dvou měsíců dnem 31. srpna 2005.

V Berouně dne 17. června 2005

Jan Kos,
bytem Beroun, Slezská 14

VÝPOVĚĎ ZAMĚSTNAVATELE

(§ 46 zák. práce)

Jan Kos, dělník-sklář,
bytem Beroun, Slezská 14

Věc: Rozvázání pracovního poměru výpovědí

Pracujete u naší akciové společnosti na základě pracovní smlouvy jako dělník-sklář. Dne 15. června 2005 Vás přistihl nadřizený zaměstnanec při pokusu odcizit ze skladu elektroměr v hodnotě 5000 Kč.

Tímto jednáním jste se dopustil závažného porušení pracovní kázně. Dávám Vám proto výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) ZP.

S příslušným odborovým orgánem jsme výpověď projednali dne 22. června 2005. Výpovědní doba činí dva měsíce. Pracovní poměr tedy skončí dnem 31. srpna 2005.

V Lounech dne 23. června 2005

ARECO, a.s.

VÝPOVĚĎ ZAMĚSTNAVATELE Z DŮVODU ORGANIZAČNÍCH ZMĚN

[§ 46 odst. 1 písm. a) – c) zák. práce]

Jan Kos, dělník-sklář,
bytem Beroun, Slezská 14

Věc: Rozvázání pracovního poměru výpovědí

U naší akciové společnosti pracujete jako vedoucí skladu na základě pracovní smlouvy.

Ke dni 30. září 2005 dochází v naší společnosti k důležitým organizačním změnám, jejichž součástí je též zrušení skladu sklářských výrobků, jehož jste vedoucím.

V důsledku toho jsme nuceni dát Vám výpověď podle § 46 odst. 1 písm. a) ZP.

Výpověď jsme projednali s příslušným odborovým orgánem dne 20. června 2005.

Výpovědní doba činí tři měsíce a pracovní poměr končí dnem 30. září 2005.

Nemáme možnost Vás zaměstnat ani v místě sjednaném v pracovní smlouvě, ani v místě Vašeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě.

V Berouně dne 22. června 2005

ARECO, a.s.

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

(§ 54 zák. práce)

ARECO, a.s.

se sídlem v Lounech, Krátká 6

Věc: Okamžité zrušení pracovního poměru

Pracuji u akciové společnosti na základě pracovní smlouvy jako dělník-sklář.

Dne 12. září 2005 jsem Vám předal lékařský posudek ze dne 5. září 2005, podle něhož nemohu bez vážného ohrožení mého zdraví vykonávat sjednanou práci.

Poněvadž jste do dnešního dne na mou žádost nereagovali a do patnácti dnů od předložení posudku jste mne nepřevedli na jinou vhodnou práci, zrušuji okamžitě pracovní poměr podle ustanovení § 54 ZP.

V Berouně dne 25. září 2005

Jan Kos,
bytem Beroun, Slezská 14

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

(§ 53 zák. práce)

Jan Kos, dělník-sklář,
bytem Beroun, Slezská 14

Věc: Okamžité zrušení pracovního poměru

V důsledku spáchání trestného činu krádeže, jehož jste se dopustil v souvislosti s plněním pracovních úkolů ve skladu sklářské techniky, jste byl rozsudkem okresního soudu v Lounech ze dne 22. srpna 2005 č.j. 1 T 195/2005-53 odsouzen k trestu odnětí svobody v trvání šesti měsíců nepodmíněně.

Z těchto důvodů s Vámi okamžitě rušíme pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) ZP.

S příslušným odborovým orgánem jsme okamžitě zrušení pracovního poměru projednali dne 22. srpna 2005.

Pracovní poměr končí dnem doručení tohoto opatření, to je 1. září 2005.

V Lounech dne 1. září 2005

ARECO, a.s.

ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

(§ 58 zák. práce)

ARECO, a.s.

se sídlem v Lounech, Krátká 6

Věc: Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Na základě pracovní smlouvy ze dne 1. srpna 2005 pracuji u akciové společnosti jako dělník-sklář. V pracovní smlouvě jsem sjednal zkušební dobu v trvání tří měsíců.

Sděluji Vám, že podle ustanovení § 58 ZP zrušuji pracovní poměr ve zkušební době, a to ke dni 18. srpna 2005.

V Lounech dne 15. srpna 2005

Jan Kos,
bytem Beroun, Slezská 14

OZNÁMENÍ ZAMĚSTNANCE, ŽE TRVÁ NA DALŠÍM ZAMĚSTNÁVÁNÍ

(§ 61 zák. práce)

ARECO, a.s.

se sídlem v Lounech, Krátká 6

Věc: Oznámení, že trvám na dalším zaměstnávání

Na základě pracovní smlouvy pracuji jako dělník-sklář u Vaší akciové společnosti. Dne 12. září 2005 mně byla doručena výpověď s odůvodněním, že nesplňuji požadavky kladené na mou práci, a to podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) ZP. S touto výpovědí nesouhlasím a domáhám se její neplatnosti soudní žalobou, neboť uplatněný výpovědní důvod neodpovídá skutečnosti.

Oznamuji Vám, že trvám na tom, abych byl i nadále zaměstnáván sjednanou prací a ve sjednaném místě podle pracovní smlouvy.

V Berouně dne 12. září 2005

Jan Kos,
bytem Beroun, Slezská 14

OZNÁMENÍ ZAMĚSTNAVATELE, ŽE TRVÁ NA TOM, ABY ZAMĚSTNANEC DÁL KONAL SVOU PRÁCI

(§ 62 zák. práce)

Jan Kos,
bytem Beroun, Slezská 14

Věc: Oznámení zaměstnavatele, že trvá na tom, aby zaměstnanec dál konal svou práci

U akciové společnosti pracujete jako dělník-sklář na základě pracovní smlouvy ze dne 1. února 1970.

Dne 10. června 2005 jste ze zdravotních důvodů okamžitě zrušil pracovní poměr. Poněvadž z lékařského potvrzení nevyplývá, že nemůžete dále konat práci bez vážného ohrožení Vašeho zdraví a navíc jste nepředložil lékařský posudek, považujeme okamžitě zrušení pracovního poměru za neplatné, a to jsme také uplatnili u soudu žalobou.

Oznamujeme Vám, že trváme na tom, abyste i nadále konal svou práci, neboť v případě neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru jste povinen nám uhradit vzniklou škodu, pokud naší výzvě nevyhovíte.

V Lounech dne 10. června 2005

ARECO, a.s.

ŽALOBA O NEPLATNOST VÝPOVĚDI

(§ 64 zák. práce)

Okresnímu soudu
v Lounech

Žalobce: Jan Kos, dělník, bytem Beroun, Slezská 14

Žalovaný: ARECO, a.s. se sídlem v Lounech, Krátká 6

o neplatnost výpovědi

I.

U žalované jsem pracoval na základě pracovní smlouvy jako dělník-sklář.

Důkaz: pracovní smlouva ze dne 1. února 1980, kterou přikládám

II.

Dne 23. června 2005 mně žalovaná doručila dopis, jímž mně dala výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) ZP s odůvodněním, že jsem byl svým nadřízeným přistižen při pokusu odcizit ze skladu elektroměr v hodnotě 5000 Kč. Tím jsem se měl dopustit závažného porušení pracovní kázně.

Důkaz: výpověď ze dne 23. června 2005, kterou přikládám

III.

Výpověď považuji za neplatnou, neboť mně byla dána po uplynutí lhůty dvou měsíců ode dne, kdy se žalovaná o mém porušení pracovní kázně dověděla. Můj nadřízený Jiří Novák mě potkal, když jsem odnášel ze skladu elektroměr dne 7. dubna 2005. Poněvadž mně byla výpověď doručena dne 23. června 2005, stalo se tak po uplynutí zákonné prekluzivní lhůty. Věc nebyla předmětem trestního řízení, neboť jsem předmět nehodlal odcizit, ale zapůjčil jsem jej ze skladu pro svého spoluzaměstnance Josefa Uhlíře.

Důkaz: výslech svědků Jiřího Nováka a Josefa Uhlíře pod adresou žalované

IV.

Z těchto důvodů navrhuji vydání tohoto

r o z s u d k u :

Určuje se, že výpověď daná žalobci dopisem žalované ze dne 23. června 2005 je neplatná. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci náklady řízení v částce 1000 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

V Berouně dne 30. června 2005

Jan Kos

ŽALOBA O NÁHRADU MZDY V DŮSLEDKU NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

(§ 61 zák. práce)

Okresnímu soudu
v Lounech

Žalobce: Jan Kos, dělník, bytem Beroun, Slezská 14

Žalovaná: ARECO, a.s. se sídlem v Lounech, Krátká 6

o náhradu mzdy v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí

I.

U žalované jsem pracoval na základě pracovní smlouvy jako dělník-sklář. Dne 23. června 2005 mně žalovaná doručila výpověď pro závažné porušení pracovní kázně. Okresní soud v Lounech rozsudkem ze dne 10. srpna 2005 určil výpověď neplatnou, neboť nebylo prokázáno, že jsem se dopustil vytýkaného porušení pracovní kázně.

Důkaz: rozsudek okresního soudu v Lounech
ze dne 10. 8. 2005 č.j. 5 C 25/2005, který přikládám

II.

V důsledku neplatného rozvázání trvá pracovní poměr i nadále.

Již dne 23. června 2005 jsem žalované sdělil, že trvám na mém dalším zaměstnávání u žalované podle pracovní smlouvy. Poněvadž mně žalovaná do dnešního dne neumožnila pracovat, požaduji náhradu mzdy od 23. června do 31. října 2005. Můj průměrný výdělek činil 9000 Kč měsíčně. Požaduji proto celkovou náhradu mzdy v částce 40 000 Kč.

Důkaz: výslech žalobce
oznámení ze dne 23. 6. 2005, které přikládám
potvrzení účetního o výši průměrného výdělku, které předložím při jednání

III.

Navrhuji proto vydání tohoto

r o z s u d k u :

Žalovaná je povinna zaplatit žalobci částku 40 000 Kč a náklady řízení 1600 Kč, to vše do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

V Berouně dne 10. listopadu 2005

Jan Kos

ŽALOBA ZAMĚSTNAVATELE O NEPLATNOST OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A NÁHRADU ŠKODY

(§ 64 zák. práce)

Okresnímu soudu
v Lounech

Žalobce: ARECO, a.s. se sídlem v Lounech, Krátká 6

Žalovaný: Jan Kos, dělník, bytem Beroun, Slezská 14

o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a náhradu škody

I.

Žalovaný pracuje u žalující akciové společnosti jako dělník-sklář podle pracovní smlouvy od roku 1970. Dne 10. června 2005 doručil žalující dopis, jímž okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ustanovení § 54 ZP.

Důkaz: pracovní smlouva, která se připojuje
okamžitě zrušení pracovního poměru ze dne 10. června 2005, které se rovněž připojuje

II.

Důvodem postupu žalovaného je potvrzení ošetřujícího lékaře ze dne 2. 6. 2005, podle něhož se na přechodnou dobu doporučuje, aby žalovaný konal lehčí práci. Toto okamžitě zrušení pracovního poměru je neplatné, neboť jeho základem může být pouze lékařský posudek, podle něhož nemůže zaměstnanec dále konat práci bez vážného ohrožení jeho zdraví a zaměstnavatel ho nepřevodl v době do 15 dnů ode dne předložení posudku na jinou, pro něho vhodnou práci.

Důkaz: lékařské potvrzení ze dne 2. 6. 2005
výslech žalovaného jako účastníka řízení

III.

Po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru sdělila žalobkyně, že považuje okamžitě zrušení pracovního poměru za neplatné z důvodů uvedených v této žalobě a že trvá na tom, aby i nadále konal svou práci. Žalovaný však na toto sdělení ze dne 10. června 2005 nereagoval a do práce nedocházel. Poněvadž neměla za žalovaného náhradu, museli jeho práci konat spoluzaměstnanci, jimž musela žalující vyplácet měsíčně za přesčasové hodiny 2000 Kč. Tuto částku měsíčně proto požaduje zaplatit, když předchozí výzva k náhradě ze dne 1. srpna 2005 zůstala bez odpovědi.

Důkaz: sdělení ze dne 10. 6. 2005 a výzva ze dne 1. 8. 2005, které se přikládají

IV.

Z těchto důvodů se navrhuje vydání tohoto

r o z s u d k u :

Určuje se, že okamžité zrušení pracovního poměru provedené dopisem žalovaného ze dne 10. června 2005 je neplatné.

Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni částku 3600 Kč a náklady řízení v částce 1600 Kč, to vše do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

V Lounech dne 11. srpna 2005

ARECO, a.s.