

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Hana Mrázková

**Právní úkony směřující ke skončení pracovního
poměru**

Diplomová práce

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

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 17. 6. 2012

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literaturu jsem řádně citovala a práce nebyla použita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

Podpis

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych na tomto místě poděkovala doc. JUDr. Věře Štangové, CSc. za cenné připomínky a rady poskytnuté při zpracování této diplomové práce.

Obsah:

Úvod :	1
1. Skončení pracovního poměru obecně	5
1.1. Právní úkony účastníků pracovního poměru směřující ke skončení pracovního poměru.....	8
2. Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	10
2.1. Obsahové náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru	12
2.2. Formální náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru.....	13
2.3. Vznik dohody o rozvázání pracovního poměru	14
3. Výpověď z pracovního poměru.....	16
3.1. Obecné hmotněprávní podmínky výpovědi	19
3.1.1. Výpovědní doba	21
3.1.2. Odvolání výpovědi.....	23
3.2. Výpověď ze strany zaměstnance.....	24
3.3. Výpověď ze strany zaměstnavatele.....	25
3.3.1. Výpověď z organizačních důvodů	27
3.3.2. Výpověď z důvodů týkajících se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví.....	33
3.3.3. Výpověď z důvodu nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon sjednané práce	37
3.3.4. Výpověď z důvodů, pro které by mohl zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci	37
3.3.5. Výpověď z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a.....	41
3.3.6. Zákaz výpovědi.....	42
3.3.7. Projednání a souhlas odborové organizace s výpovědí danou zaměstnavatelem	45
3.3.8. Hromadné propouštění.....	47
3.4. Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání.....	49
4. Okamžité zrušení pracovního poměru.....	50

4.1. Obecné hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru.....	51
4.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	52
4.2.1. Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	56
4.3. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.....	56
5. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	60
5.1. Formální náležitosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	62
5.2. Hmotněprávní podmínky zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	62
6. Doručování právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru	64
7. Neplatné rozvázání pracovního poměru a nároky z něj vyplývající	68
7.1. Neplatnost právních úkonů po novele zákoníku práce č. 365/2011 Sb., účinné od 1. 1. 2012	70
7.2. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	71
7.3. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance	72
7.4. Nároky spojené s neplatnou dohodou o rozvázání pracovního poměru	73
Závěr :	74
Seznam zkratk	78
Seznam použité literatury a pramenů.....	79

Úvod

Skončení pracovního poměru je tématem vysoce aktuálním, se kterým se, pokud se tak již nestalo, dříve či později setká snad každý z nás. Drtivá většina lidí je anebo byla alespoň po určitou část svého života účastníkem jednoho ze základních pracovněprávních vztahů, tedy pracovního poměru a ocitla se tak v situaci, kdy chtěla pracovní poměr ukončit nebo naopak v pozici zaměstnavatele chtěla rozvázat pracovní poměr s některým či některými ze svých zaměstnanců.

Zatímco dříve nebylo nijak neobvyklé, že zaměstnanec strávil celý svůj profesní život v pracovním poměru u jediného zaměstnavatele a měl tak poměrně stabilní zaměstnání, dnes je situace spíše obrácená. Trendem je měnit zaměstnání zhruba po dvou až pěti letech, zpravidla v situaci, kdy už nám naše aktuální zaměstnání nepřináší nové pracovní zkušenosti, nevidíme možnost posunout se v pomyslném kariérním žebříčku na vyšší pozici a naše práce se nám stane jakýmsi stereotypem. Otázka skončení pracovního poměru tedy dnes nabývá mnohem více na významu, než tomu bylo v minulosti.

V současné době se část zemí eurozóny nachází v dluhové krizi, nejvíce postiženo je Řecko, následováno např. Portugalskem, Irskem, Španělskem a Itálií. Všechny tyto země se vyznačují vysokým dluhem k HDP a relativně vysokou mírou nezaměstnanosti, která je nejvyšší ve Španělsku a Řecku. Odborné debaty se vedou i nad budoucností jednotné evropské měny euro, ta však s největší pravděpodobností přežije. Lze říci, že problémy jihu eurozóny se mohou rychle přenést na sever, což by mohlo mít i zprostředkovaný dopad na Českou republiku, jejímž největším obchodním partnerem je Německo. Pokud by se snížila ekonomická aktivita v Německu, v krátkodobém horizontu by se to projevilo také v naší ekonomice a zaměstnavatelé by byli opět nuceni sáhnout i k nepopulárnímu propouštění.

Skončení pracovního poměru a právní úkony k němu směřující jsou běžnou součástí života široké veřejnosti, problematikou aktuální a často diskutovanou. Jedná se o velký zásah do osobních poměrů obou subjektů pracovního poměru, ke kterému v běžném životě dochází velice často a při kterém zaměstnavatelé i zaměstnanci nezdědka chybují, nebo dokonce úmyslně zákoník práce porušují.

Nejčastějším způsobem skončení pracovního poměru je skončení na základě právního úkonu, tedy dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru a zrušením pracovního poměru ve zkušební době. V těchto případech se zánik pracovního poměru označuje také jako rozvázání. K 1. 1. 2012 byl navíc zákoník práce podstatně novelizován tzv. koncepční novelou zákoníku práce, mění se např. pojetí neplatnosti právních úkonů, kdy zákon v některých případech přechází k absolutní neplatnosti právních úkonů, ke které soud přihlédne i bez návrhu. Změny nastaly i v právní úpravě skončení pracovního poměru, kde byl například zaveden nový výpovědní důvod spočívající ve zvlášť hrubém porušení povinnosti při dodržování lékařem stanoveného režimu práce neschopného zaměstnance.

Právě z těchto důvodů jsem si jako téma své diplomové práce zvolila právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru.

Vzhledem k výše uvedenému faktu, že při skončení pracovního poměru dochází velice často k chybám na obou stranách pracovního poměru, že je zákon mnohdy úmyslně porušován či obcházen a tomu, nakolik je téma skončení pracovního poměru v dnešní době aktuální, považuji za vhodné systematicky shrnout současnou právní úpravu právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru s ohledem na mnohé změny, které nabyly účinnosti 1. 1. 2012. Ve své diplomové práci bych také chtěla poukázat na problémy, které při skončení pracovního poměru mohou v praxi nastat. Dále bych se ráda pokusila upozornit na oblasti, ve kterých by dle mého názoru mohlo být uvažováno o změnách v právní úpravě.

V první kapitole mé práce se věnuji problematice skončení pracovního poměru obecně, zdůrazňuji rozdílné postavení zaměstnanců a zaměstnavatelů v případě skončení pracovního poměru a z toho vyplývající nutnost větší ochrany zaměstnanců. Pokusila jsem se rovněž o přehledné rozčlenění jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru dle jejich společných znaků do skupin a vysvětlení významu některých pojmů se skončením pracovního poměru souvisejících. V podkapitole se pak šířeji zabývám obecným vymezením pojmu právní úkon a také právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru.

Jediným dvoustranným a formálně nejjednodušším pracovněprávním úkonem je dohoda o rozvázání pracovního poměru, o které pojednávám ve druhé kapitole. Vymezila jsem především její obsahové a formální náležitosti a proces jejího vzniku.

V nejobsáhlejší, třetí kapitole mé diplomové práce se zabývám výpovědí z pracovního poměru, jakožto v praxi nejpoužívanějším a nejvíce problematickým jednostranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru. Nejprve shrnuji obecné hmotněprávní podmínky jejího vzniku a dále se pak věnuji výpovědi ze strany zaměstnance, a výpovědi ze strany zaměstnavatele. Zaměřila jsem se především na vymezení jednotlivých výpovědních důvodů, pro které může rozvázat pracovní poměr výpovědí zaměstnavatel, a snažila se poukázat na problémy, které se mohou v aplikační praxi vyskytnout. Neopomím ani nový výpovědní důvod uvedený v § 52 pod písm. h). Věnuji se rovněž institutu hromadného propouštění a účasti odborové organizace na výpovědi dané zaměstnavatelem.

V následující, čtvrté kapitole pojednávám o okamžitém zrušení pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru není v praxi využíváno tolik, jako například výpověď, ale jeho zákonná úprava je jistě namístě. Okamžité zrušení pracovního poměru totiž dává účastníku pracovního poměru příležitost, aby v případě, že existují v zákoně uvedené, natolik závažné důvody, že po něm nelze požadovat, aby v pracovním poměru nadále setrval, jej s účinky ke dni doručení písemného vyhotovení okamžitého zrušení druhému účastníku ukončil. V této kapitole vymezuji nejprve obecné hmotněprávní podmínky, které musí být splněny vždy, bez ohledu na to, který z účastníků pracovní poměr zrušuje, a následně se věnuji zvláštním hmotněprávním podmínkám, které jsou upraveny rozdílně pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Posledním právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru je zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Tímto právním úkonem se zabývám v páté kapitole mé diplomové práce. Vymezuji především institut zkušební doby a jeho účel a zaměřuji se na formální náležitosti a hmotněprávní podmínky platnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Právní účinky jednotlivých právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru nastávají až jejich doručením druhému účastníku pracovního poměru. Bez doručení by daný právní úkon nebyl perfektní a tak jsem považovala za vhodné věnovat šestou kapitolu mé diplomové práce právě doručování právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru. Zmiňuji se především o jednotlivých způsobech

doručování, odlišnostech v doručování písemností zaměstnanci a v doručování zaměstnavateli.

S právními úkony směřujícími ke skončení pracovního poměru jistě souvisí také otázka jejich neplatnosti. Pokud totiž jeden z účastníků pracovního poměru rozváže pracovní poměr v rozporu s ustanoveními zákoníku práce, má druhý účastník možnost se proti tomuto úkonu bránit žalobou podle ustanovení § 72 ZPr. Neplatností právních úkonů se zabývám v poslední, sedmé kapitole práce. Nejprve pojednávám o neplatnosti právních úkonů obecně a o nové koncepci neplatnosti právních úkonů, kterou přináší novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb., účinná od 1. 1. 2012. Následně se zabývám neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zaměstnance a nároky z toho vyplývajícími. V poslední podkapitole se pak zmiňuji o nárocích z neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru.

V závěru jsem ze svého pohledu platnou právní úpravu právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru zhodnotila a pokusila se de lege ferenda navrhnout některé její možné změny, které mě při psaní této práce napadly.

1. Skončení pracovního poměru obecně

Skončení pracovního poměru je právní institut, který slouží k ukončení základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Představuje vážný zásah do práv a povinností obou těchto subjektů pracovního poměru, kdy zaměstnanec ztrácí sjednanou odměnu za vykonanou práci a zaměstnavatel přichází o pracovní sílu. Vzhledem k tomu je tedy především nezbytné zajistit zaměstnanci, který řádně a svědomitě plní své pracovní povinnosti, stabilitu zaměstnání a zaměstnavateli zaměstnance schopného a ochotného plnit své pracovní úkoly. Důležité je však rovněž i zajištění volného pohybu pracovních sil, kdy by zaměstnanec měl mít možnost svůj pracovní poměr snadno a rychle ukončit a nastoupit do zaměstnání u jiného zaměstnavatele a stejně tak zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který se pro něj například stal nadbytečným. V této souvislosti je tedy jak uvádí P. Hůrka nutné: „vytvořit podmínky pro mobilitu pracovní síly, tedy pro snadné uzavírání a rozvazování pracovního poměru, zároveň existující pracovní poměr ve vhodné míře stabilizovat, a konečně, pro zajištění rovnováhy je třeba subsidiárně zajistit nástroje ochrany při skončení zaměstnání, jímž je zajištěna kompenzace zaměstnance za skončení zaměstnání.“¹

Právní úprava skončení pracovního poměru obsažená v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce je založena na respektování zájmů zaměstnavatelů i zaměstnanců. Přitom však větší důraz je přirozeně kladen na práva zaměstnance, který jakožto nepochybně ekonomicky slabší smluvní strana pracovního poměru potřebuje větší ochranu před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. A tak zatímco pro zaměstnavatele zákoník práce stanoví především povinnosti, zaměstnanec je chráněn zejména tím, že s ním může být pracovní poměr jednostranně rozvázán pouze z důvodů taxativně uvedených v zákoníku práce, přičemž rozvázání pracovního poměru z jakéhokoli jiného než v zákoně uvedeného důvodu by bylo neplatné. Dále nemůže zaměstnavatel se zaměstnancem jednostranně pracovní poměr rozvázat, pokud se dotýčný zaměstnanec nachází v některé z tzv. ochranných dob.² Dostane-li zaměstnanec výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) nebo dojde k rozvázání pracovního

¹ HŮRKA, P in HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk 2011. 559 s. 172

² ochranné doby stanoví § 53 zákoníku práce a jsou jimi především období, kdy se zaměstnanec nachází v určité obtížné sociální situaci, např. těhotenství nebo dočasná pracovní neschopnost

poměru dohodou z totožných důvodů, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu za účelem vyhledání nového zaměstnání.³

Kromě termínu skončení pracovního poměru se můžeme setkat také s pojmy zánik a rozvázání pracovního poměru. Mezi těmito pojmy jsou jisté vzájemné souvislosti - zatímco termín zánik je obecný a nevztahuje se ke konkrétnímu druhu pracovněprávního vztahu, skončení pracovního poměru označuje zvláštní úpravu obsaženou v § 48 a následujících ZPr. Jestliže ke skončení pracovního poměru dochází na základě subjektivních právních skutečností, označujeme takové skončení pracovního poměru jako rozvázání.

Právní skutečnosti, které mají za následek skončení pracovního poměru, lze obecně třídit na skutečnosti nezávislé na vůli subjektu pracovního poměru (objektivní právní skutečnosti) a na ty na vůli subjektu pracovního poměru závislé (subjektivní právní skutečnosti).

Subjektivními právními skutečnostmi směřujícími ke skončení pracovního poměru jsou právní úkony, tzn. dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Pracovní poměr zaniká na základě právního úkonu také v případě, že bylo účinně odstoupeno od pracovní smlouvy nebo byla splněna rozvazovací podmínka sjednaná v pracovní smlouvě.

Výčet pracovněprávních úkonů, způsobujících zánik pracovního poměru je v zákoníku práce taxativní a tak pokud by se zaměstnavatel se zaměstnancem chtěl dohodnout na možnosti rozvázání pracovního poměru jiným než v zákoně uvedeným pracovněprávním úkonem, byla by taková dohoda podle § 39 občanského zákoníku neplatná pro rozpor se zákonem.

Mezi objektivní právní skutečnosti způsobující zánik pracovního poměru zaměstnance řadíme jeho smrt nebo prohlášení za mrtvého. Stejně tak jsou objektivními právními skutečnostmi způsobujícími zánik pracovního poměru i smrt nebo prohlášení za mrtvého zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, nejedná-li se o případ

³ viz nařízení vlády č. 590/2006 Sb. kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci

pokračování v živnosti podle § 13 živnostenského zákona.⁴ Objektivními skutečnostmi způsobujícími zánik pracovního poměru jsou i uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou a fikce dohody o rozvázání pracovního poměru.

Pracovní poměr cizinců a fyzických osob bez státní příslušnosti může skončit na základě úředního rozhodnutí. Takto skončí jejich pracovní poměr na základě rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, rozsudku ukládajícího trest vyhoštění z území České republiky anebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.

Zvláštním způsobem skončení pracovního poměru je skončení pracovního poměru založeného jmenováním u vedoucích zaměstnanců. Tento pracovní poměr končí tak, že ten, kdo je příslušný ke jmenování vedoucího zaměstnance ho může z jeho pracovního místa odvolat nebo se vedoucí zaměstnanec může svého místa vzdát.

Pracovní poměr může skončit i na základě jiné právní skutečnosti, kterou zákoník práce sice výslovně neoznačuje jako způsob skončení pracovního poměru, ale jejímž důsledkem skončení pracovního poměru fakticky je. Mám na mysli zánik právnické osoby, jejíž práva a povinnosti nepřešla na přejímajícího zaměstnavatele a která tudíž není způsobilá plnit práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů. Aby byla zachována právní jistota zaměstnanců, je v tomto případě nutné dovodit, že jestliže práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů po zániku zaměstnavatele, který je právnickou osobou nepřejdou na přejímajícího zaměstnavatele, pak tímto zánikem končí pracovní poměry všech jeho zaměstnanců. Pozdější rozhodnutí soudu podle § 75b obchodního zákoníku o zrušení zápisu o výmazu právnické osoby z obchodního rejstříku a o obnovení její likvidace nebo o vstupu této právnické osoby do likvidace, by na již skončené pracovní poměry jejích zaměstnanců nemělo žádný vliv.

⁴ Jestliže oprávněná osoba nehodlá v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona pokračovat, zanikne základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.

1.1. Právní úkony účastníků pracovního poměru směřující ke skončení pracovního poměru

Právní úkony účastníků pracovního poměru směřující ke skončení pracovního poměru upravuje zákoník práce podrobně, jelikož mají závažné právní důsledky a jsou v praxi nejpoužívanějšími způsoby, na základě kterých dochází k rozvázání pracovního poměru.

Po zrušení § 4 ZPr nálezem Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06, č. 116/2008 Sb. bylo do zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 novelou č. 365/2011 Sb. vloženo nové ustanovení § 4 ZPr, které do zákoníku práce výslovně zakotvuje princip subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce.⁵

Právní úkon v pracovněprávních vztazích je definován (srov. § 34 ObčZ) jako projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které pracovněprávní předpisy s takovým projevem spojují.⁶ Právní úkon musí být učiněn svobodně, tj. bez fyzického či psychického donucení, vážně, srozumitelně a určitě a může spočívat v aktivním konání nebo v opomenutí.

Vzhledem k tomu, že pracovněprávní úkon je výrazem autonomie účastníků a jiných subjektů pracovněprávních vztahů, je v první řadě charakterizován existencí vůle, která se má v právních vztazích uplatnit. Ta však sama o sobě však právní skutečností být nemůže, neboť není navenek objektivně rozpoznatelná, a tak má-li působit právní následky, musí být projevena. Právní úkon má tedy dvě základní složky: vůli a její adekvátní projev, přičemž aby měl projev vůle v pracovněprávních vztazích význam, musí působit právní následky, tj. zejména vznik, změnu nebo zánik práv a povinností v pracovněprávních vztazích. Vůle, která tyto právní účinky nesleduje, nemá zásadně do pracovněprávních vztahů dopad. Projev takovéto vůle není pracovněprávním úkonem; jde o tzv. faktické úkony, které jsou právně relevantní jen tehdy, jestliže to právní předpisy výslovně stanoví (např. udělení souhlasu k výpovědi podle § 61 odst. 2 ZPr).⁷

⁵ Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06, č. 116/2008 Sb. zrušil do té doby v zákoníku práce používaný princip delegace, kdy se občanský zákoník používal pro pracovněprávní vztahy pouze tehdy, pokud to sám zákoník práce výslovně stanovil, a nahradil jej principem subsidiarity. Na základě principu subsidiarity se občanský zákoník použije na pracovněprávní vztahy vždy, když nelze použít ustanovení zákoníku práce.

⁶ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2010. s. 101

⁷ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2010. s. 102

Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru je možné rozdělit na dvě základní kategorie, a to na právní úkony jednostranné a právní úkony dvoustranné. Dvoustranný právní úkon směřuje k realizaci vůle obou subjektů pracovního poměru ukončit jejich vzájemný vztah založený pracovní smlouvou, přičemž zákoník práce zná pouze jediný takový úkon, kterým je dohoda o rozvázání pracovního poměru. U jednostranných právních úkonů dochází ke skončení pracovního poměru na základě projevu vůle pouze jedné ze smluvních stran pracovního poměru, pro druhou stranu je účinek takového právního úkonu většinou nežádoucí. Jednostrannými právními úkony směřujícími ke skončení pracovního poměru jsou výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Stejný pracovní poměr je možné rozvázat i více pracovněprávními úkony; úkony smějí být učiněny současně, nebo i postupně. Není tedy např. vyloučeno, aby zaměstnavatel dal zaměstnanci současně více výpovědí (z různých důvodů), aby zaměstnavatel, který dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, s ním posléze okamžitě zrušil pracovní poměr, nebo aby zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr poté, co mu dal zaměstnanec výpověď nebo co s ním okamžitě zrušil pracovní poměr.⁸ Tímto se zabýval i Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 11. 7. 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97, kde dospěl k závěru, že „rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné právní předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé úkony se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.“ V takovém případě tedy pracovní poměr končí na základě toho pracovněprávního úkonu, který je platný a jehož účinky nastaly nejdříve. Pokud bylo učiněno více pracovněprávních úkonů, tak ten, na základě kterého by skončil pracovní poměr později, se jako důvod rozvázání pracovního poměru neuplatní, i kdyby šlo o platný pracovněprávní úkon.

⁸DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 187

2. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohodu o rozvázání pracovního poměru jakožto jediný dvoustranný právní úkon vedoucí ke skončení pracovního poměru upravuje zákoník práce v § 49. Jedná se o shodný projev vůle zaměstnavatele i zaměstnance o tom, že pracovní poměr má skončit, s uvedením dne, ke kterému má skončit. Uzavření dohody se řídí § 43 a násl. ObčZ.

Vzhledem k tomu, že ke skončení pracovního poměru dochází na základě projevené vůle obou smluvních stran, není potřeba takové ochrany subjektů pracovněprávního vztahu a rozvázání pracovního poměru dohodou tudíž není ani vázáno zákazy, jako je tomu například u některých výpovědních důvodů. Ukončit pracovní poměr dohodou je možné kdykoliv, nezáleží na tom, zda jde o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou nebo neurčitou. Je to možné dokonce i v případě, že se zaměstnanec nachází v ochranné době, jelikož ta se vztahuje pouze na rozvázání pracovního poměru výpovědí.⁹ Rozvázání pracovního poměru dohodou je všeobecným způsobem skončení pracovního poměru, jehož použití není zákonem zásadně omezeno, je formálně jednoduché, rychlé a tím pádem v praxi velice často používané.

V právní úpravě dohody o rozvázání pracovního poměru došlo v důsledku novely zákoníku práce č. 365/2011 Sb. od 1. 1. 2012 ke změnám. Zatímco do 31. 12. 2011 bylo znění § 49 odst. 2. věty druhé následující: „dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, jinak je neplatná“, od 1. 1. 2012 byl vypuštěn dovětek „jinak je neplatná“ a § 49 odst. 2 obsahuje pouze jedinou větu, která zní: „dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.“ Vypuštění dovětku však v žádném případě neznamená, že by s nedodržením písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru nebyla spojena její neplatnost a rozhodně tedy není možné uzavírat tyto dohody pouze ústně nebo mlčky. Výše uvedená změna souvisí s novou úpravou neplatnosti pracovněprávních úkonů v § 18 a násl. zákoníku práce, kdy se i v jiných ustanoveních zákoníku práce, která dosud uváděla, že určitý právní úkon musí být písemný, jinak je neplatný stala tato slova nadbytečnými a z tohoto důvodu byla ze zákoníku práce vypuštěna. Nebude-li tedy právní úkon učiněn v zákonem předepsané formě, tedy písemně, bude neplatný. Tuto neplatnost je však s výjimkou

⁹ Tento závěr potvrzuje rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 Cz 28/24 (4/86), ve kterém uvedl, že „těhotenství zaměstnankyně v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru není důvodem neplatnosti této dohody, a to ani v případě osamělé zaměstnankyně, která o svém těhotenství v době uzavření dohody nevěděla.“

jednostranných právních úkonů a kolektivní smlouvy možné dodatečně zhojit tím, že smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní.

Podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 musel být v dohodě o rozvázání pracovního poměru uveden důvod rozvázání, požadoval-li to zaměstnanec. Tato věta se vzhledem k tomu, že na obsahu dohody se tak jako tak musí obě strany shodnout, jevila nadbytečná a s účinností od 1. 1. 2012 byla ze ZPr vypuštěna. Mění se také formulace § 49 odst. 3 ZPr, kde je nově stanoveno, že každá ze smluvních stran musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

V personální praxi se často objevují problémy s formulací žádosti o skončení pracovního poměru dohodou ze strany zaměstnanců. V žádosti např. zaměstnanec uvede „dávám výpověď dohodou“. Z takto nejasně formulovaného projevu vůle ale zaměstnavatel nemůže zjistit, jaký způsob skončení pracovního poměru zaměstnanec zamýšlí a takovýto právní úkon by byl podle § 37 ObčZ neplatný pro nesrozumitelnost. Proto je vždy vhodné, aby zaměstnavatel (zpravidla zaměstnanec personálního úseku nebo statutární zástupce) kontaktoval zaměstnance a v ústním jednání si vysvětlili, zda se jedná o žádost ke sjednání dohody o skončení pracovního poměru nebo o podání výpovědi.¹⁰

Může se také vyskytnout situace, kdy jeden z účastníků pracovního poměru doručí druhému jednostranný právní úkon, směřující ke skončení pracovního poměru (např. zaměstnanec podá výpověď), a ještě před uplynutím výpovědní doby si vyhledá nové zaměstnání. Tento problém může dotyčný zaměstnanec vyřešit tak, že požádá zaměstnavatele o skončení pracovního poměru dohodou k určitému dni, který je dřívější než den, ke kterému měl pracovní poměr skončit původně. Pracovní poměr tak skončí na základě toho právního úkonu, jehož účinky nastanou dříve, tedy dohodou. Předchozí právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru se stane právně neúčinným.

Někdy se také stává, že se zaměstnavatel ústně dohodne se zaměstnancem na skončení pracovního poměru k určitému datu a ještě před vyhotovením písemné dohody na něm požaduje, aby o rozvázání pracovního poměru písemně požádal. Takovýto postup nemá oporu v zákoně.¹¹

¹⁰ JOUZA, L. Skončení pracovního poměru – náležitosti projevu vůle zaměstnavatele. *Bulletin advokacie*, červen 2009, roč. 6/2009, s. 42

¹¹ ŠTANGOVÁ, V. Dohoda o rozvázání pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*. 6/2005, roč. XI., č. 122, s. 2-3

Pro úplnost je ještě třeba zmínit tzv. fikci rozvázání pracovního poměru dohodou, ke které dochází podle ustanovení § 69 odst. 3, § 70 odst. 2 a § 71 ZPr. V případech, kdy rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době bylo neplatné a zaměstnanec zaměstnavateli neoznámil, že trvá na tom, aby byl u něj dále zaměstnáván, nebo zaměstnavatel netrvá na tom, aby pracovník pro něj nadále vykonával práci, platí, nedohodnou-li se smluvní strany pracovního poměru na jiném dnu skončení, že pracovní poměr skončil dohodou.

2.1. Obsahové náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru

Základní obsahovou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru je ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o tom, že pracovní poměr zaniká s uvedením dne, ke kterému se tak stane. Toto ujednání musí být písemné a musí z něj jasně, srozumitelně a určitě vyplývat, že na základě shodné vůle zaměstnance i zaměstnavatele nemá pracovní poměr dále pokračovat.

Den, ke kterému má pracovní poměr skončit, nemusí být v dohodě uveden pouze jako konkrétní datum. Lze jej určit i jiným, pochybnosti nevzbuzujícím způsobem například ukončením určitých sjednaných prací, ukončením sezóny nebo dnem kdy se zaměstnankyně navrátí z mateřské či rodičovské dovolené. Den skončení pracovního poměru však musí být v těchto případech určen tak, aby především nevznikla pochybnost o sjednaném dni, ke kterému má pracovní poměr skončit a také tak, aby nezávisel jen na vůli jedné strany dohody.¹² Jestliže v dohodě o rozvázání pracovního poměru den, ke kterému má pracovní poměr skončit uveden není, má se za to, že dnem rozvázání pracovního poměru je den uzavření dohody, tzn. den, kterým nabylo účinnosti přijetí návrhu dohody o rozvázání pracovního poměru.

Obligatořními náležitostmi dohody o rozvázání pracovního poměru nejsou důvody, které k rozvázání vedly. Uvedení důvodu skončení pracovního poměru v dohodě však doporučuji. Pro zaměstnance má význam z hlediska zajištění důkazu pro případné soudní řízení, pro zaměstnavatele pak může mít význam kvůli tomu, že zaměstnanec následně bude nebo naopak nebude mít nárok na vyplacení odstupného.

¹² viz. např. rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72 (R 5/1974)

Navíc pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr bez vážného důvodu výpovědí nebo dohodou, snižuje se mu podle § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti podpora v nezaměstnanosti. Zaměstnanec by však měl jistě nárok na odstupné i v případě, kdy by důvody, se kterými je spojen jeho nárok na odstupné v dohodě uvedeny nebyly, ačkoliv byly důvodem rozvázání pracovního poměru. V takovém případě by ale při vymáhání odstupného před soudem byl nucen prokázat, že k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru došlo skutečně z důvodů zakládajících jeho nárok na odstupné.

Z výše uvedeného vyplývá, že účastníci dohody nebo alespoň jeden z nich mohou mít z různých důvodů v konkrétním případě zájem, aby místo skutečného důvodu rozvázání pracovního poměru byl v dohodě vyjádřen jiný, např. takový, s nímž zákon spojuje (nebo naopak nespojuje) právo na odstupné (srov. § 67 odst. 1). Kdyby v dohodě vylíčené důvody neodpovídaly tomu, proč účastníci přistoupili ke skončení pracovního poměru dohodou (jaká byla skutečná pohnutka k dohodě), nezakládá to ani neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru, ani neplatnost v dohodě obsaženého údaje o jeho důvodech. Uvedené má za následek pouze to, že při posuzování těch práv a povinností účastníků, pro něž je (může být) právně významný důvod rozvázání pracovního poměru, je třeba vycházet pouze z důvodů, které byly skutečnou příčinou skončení pracovního poměru, a nepřihlížet k tomu, co o důvodech rozvázání pracovního poměru bylo podle ujednání účastníků nebo na žádost zaměstnance nepravdivě uvedeno v dohodě.¹³

2.2. Formální náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru

Pro dohodu o rozvázání pracovního poměru vyžaduje zákoník práce písemnou formu, není-li dohoda učiněna písemně, je na základě ustanovení § 20 ZPr neplatná. Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru však podle téhož ustanovení mohou smluvní strany nově od 1. 1. 2012 dodatečně zhojit tím, že tuto vadu dodatečně odstraní.

¹³ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 193

Není nutné, aby projevy vůle účastníků byly na téže listině, v praxi má často dohoda formu návrhu na jedné listině a jeho přijetí na straně druhé, kdy jedna strana uzavření dohody navrhuje a druhá přijetí tohoto návrhu zvažuje.

Zatímco podle úpravy účinné do 31. 12. 2011 byl zaměstnavatel povinen jedno písemné vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru vydat zaměstnanci pouze v případě, kdy dohoda byla učiněna na téže listině, kterou vyhotovil zaměstnavatel, od 1. 1. 2012 musí každá smluvní strana obdržet jedno její vyhotovení.

2.3. *Vznik dohody o rozvázání pracovního poměru*

Uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se na základě principu subsidiarity řídí § 43 a násl. ObčZ. Ústně podaný návrh na uzavření dohody zaniká, nebyl-li přijat ihned, návrh podaný jiným způsobem zaniká uplynutím lhůty v něm určené pro jeho přijetí. Opožděné přijetí návrhu se považuje za včasné a dohoda je tudíž uzavřena, jestliže návrhovač o tom bez odkladu vyrozumí osobu, které byl návrh určen. Pokud návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou podá jedna ze smluvních stran a druhá strana mlčí, znamená její mlčení, že k uzavření dohody nedošlo. K uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nedojde ani v případě, že druhý účastník pracovního poměru požaduje v návrhu změny – v tomto případě se bude v souladu s obecnými ustanoveními o smlouvách v ObčZ jednat o odmítnutí původního návrhu a nový návrh dohody o rozvázání pracovního poměru.

Za účelem předejití případným pozdějším komplikacím a zvýšení právní jistoty účastníků je vhodné v návrhu stanovit lhůtu pro jeho přijetí. Pokud totiž v návrhu žádná lhůta určená není, je druhý účastník povinen přijmout návrh ihned, jednají-li účastníci přímo, jinak bez zbytečného odkladu. To potvrdil i Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 12. 6. 2008, uveřejněným pod spisovou značkou 21 Cdo 2869/2007, ve kterém se navíc zabýval i výkladem pojmu „bez zbytečného odkladu“. Podle uvedeného rozsudku Nejvyššího soudu ČR je bez zbytečného odkladu návrh přijat ve lhůtě, která druhému účastníkovi s ohledem na všechny okolnosti případu umožňuje, aby se s náležitou znalostí věci rozhodl, zda požadavek na rozvázání pracovního poměru dohodou přijme. Návrh přijatý se zbytečným odkladem představuje opožděnou akceptaci; takové přijetí se považuje za nový návrh a k uzavření dohody jím nedojde.

V daném sporném případě se zaměstnanec jako žalobce domáhal, aby bylo určeno, že jeho pracovní poměr k žalované nadále trvá. Žalobce adresoval žalované dne 14. 1. 2005 návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 28. 2. 2005, který žalovaná převzala 20. 1. 2005, avšak bez zbytečného odkladu mu nesdělila k návrhu své stanovisko. Po skončení pracovní neschopnosti dne 31. 3. 2005 žalobce nastoupil do zaměstnání, avšak ode dne 1. 4. 2005 mu nebyl umožněn vstup na pracoviště a žalovaná mu odmítala přidělovat práci.

Soud prvního stupně jeho žalobu zamítl, odvolací soud jeho rozsudek potvrdil; dovolací soud oba rozsudky soudů nižších stupňů zrušil a vrátil věc soudu 1. stupně k novému projednání.

Nejvyšší soud uzavřel, že je nepochybné, že lhůta 39 dnů, ve které žalovaná reagovala na žalobcův návrh, sama o sobě neodpovídá - s přihlédnutím k povaze navrhované dohody (závažnosti a složitosti jejího obsahu) - požadavku na jednání bez zbytečného odkladu. Za tohoto stavu věci mohlo dojít k přijetí žalobcovu návrhu "bez zbytečného odkladu" jen tehdy, kdy by konkrétní okolnosti případu - objektivně vzato - žalované neumožňovaly, aby se dříve rozhodla, jak bude na návrh na dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 28. 2. 2005 reagovat. Žalovaná však v tomto směru žádná tvrzení neuvedla.

Zaměstnanec může uzavřít dohodu buď osobně, nebo prostřednictvím svého zástupce. V případě, že byl zbaven způsobilosti k právním úkonům, činí tuto dohodu prostřednictvím soudem ustanoveného opatrovníka. Vzhledem k tomu, že uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru není běžnou záležitostí, vyžaduje její uzavření prostřednictvím opatrovníka schválení soudu. Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou činí dohodu o rozvázání pracovního poměru osobně nebo prostřednictvím pověřené osoby, případně zástupce. A konečně zaměstnavatel, který je právnickou osobou bude pracovní poměr dohodou rozvazovat prostřednictvím toho, kdo činí jeho právní úkony. Pokud je zaměstnavatelem zaměstnance stát, uzavírá dohodu o rozvázání pracovního poměru podle § 9 ZPr vedoucí organizační složky státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.

3. Výpověď z pracovního poměru

Výpověď z pracovního poměru je jednostranný pracovněprávní úkon zaměstnance nebo zaměstnavatele adresovaný druhému účastníku pracovního poměru, který směřuje k rozvázání pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Upravena je v § 50 a násl. ZPr. Jedná se o projev vůle jedné strany (zaměstnance nebo zaměstnavatele), směřující ke skončení pracovního poměru zcela nezávisle na vůli strany druhé, resp. často přímo proti její vůli.¹⁴

Výpověď z pracovního poměru se může subjektu, vůči němuž směřuje, značně dotknout, ve svém důsledku může dokonce ohrozit i jeho sociální postavení. Za účelem zmírnění těchto negativních důsledků tak právní úprava stanoví obecné hmotněprávní podmínky, které musí být splněny, má-li být výpověď z pracovního poměru platným právním úkonem.

Srovnáme-li vzájemné postavení obou subjektů pracovněprávního vztahu, dospějeme k závěru, že zaměstnanec, jehož ekonomické a s tím související sociální postavení závisí často pouze na příjmech, které z daného pracovního poměru má, je nepochybně slabší smluvní stranou pracovního poměru a je tedy potřeba jej mnohem více chránit. Tento názor se odráží i v současné právní úpravě skončení pracovního poměru výpovědí v zákoníku práce, kde vedle obecných hmotněprávních podmínek a charakteristik výpovědi, které se vztahují na výpověď obou subjektů pracovního poměru, je stanovena celá řada dalších zvláštních hmotněprávních podmínek, které musí při rozvázání pracovního poměru výpovědí splnit zaměstnavatel.

Může nastat situace, kdy budou pochybnosti, jaký právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru zaměstnavatel nebo zaměstnanec učinil. Pak bude potřeba postupovat pomocí výkladu projevu vůle podle § 35 odst. 2 ObčZ, nepodaří-li se nedostatky v určitosti nebo srozumitelnosti daného pracovněprávního úkonu takto odstranit, bude daný úkon podle § 20 ObčZ neplatný. Pomocí výkladu projevu vůle ale nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.¹⁵

¹⁴ BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 230

¹⁵ viz. Rozsudek NS ze dne 29. 6. 1968, sp. zn. 6 Cz 229/67

Vyskytnout se v praxi může i případ, kdy se účastníci dohodnou, že jejich pracovněprávní vztah se bude řídit právem cizího státu. Nejvyšší soud ČR řešil zajímavý spor, kdy zaměstnanec napadl platnost výpovědi udělené mu podle práva Spojených států amerických bez uvedení důvodu proto, že právo Spojených států amerických mu poskytuje menší právní ochranu než české, jelikož nestanoví pro možnost výpovědi zaměstnavatele výpovědní důvody. Mezi účastníky bylo v daném případě dohodnuto, že se jejich pracovněprávní vztah bude řídit právem USA a současně bylo sjednáno, že pracovní smlouvu může vypovědět kterákoli ze smluvních stran s výpovědní dobou čtyř týdnů nebo vyplacením ekvivalentní peněžní částky. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že ustanovení ZPr o možnosti zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď jen ze zákonem vymezených výpovědních důvodů, nejsou automaticky imperativními normami, jejichž aplikaci nelze vyloučit. Bylo-li tedy v důsledku volby práva aplikováno právo cizího státu neobsahující výpovědní důvody tak jako právo české, nepůsobí tato skutečnost v poměrech České republiky účinky, které by představovaly rozpor s veřejným pořádkem takového stupně, který by porušoval základní principy českého právního řádu, a rozvázání pracovního poměru tedy bylo platné.¹⁶

Výpověď je potřeba odlišovat od ostatních jednostranných právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru dochází ke skončení pracovního poměru již doručením písemného vyhotovení okamžitého zrušení druhému účastníku pracovního poměru, u zrušení pracovního poměru ve zkušební době končí pracovní poměr ke dni, který byl ve zrušení označen nebo ke dni doručení zrušení druhému účastníku pracovního poměru.

Pro zaměstnavatele dnes zákoník práce stanoví taxativní výčet důvodů, pro které může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, to však podle mého názoru není ideálním řešením, neboť nemůže postihnout všechny situace, které mohou v praxi nastat.

Důsledkem současné právní úpravy skončení pracovního poměru na základě jednostranného právního úkonu zaměstnavatele je dnes spíše to, že zaměstnavatelé

¹⁶ srov. BUKOVJAN, P. Volba práva a výpověď z pracovního poměru, *Práce a mzda*, březen 2009, roč. 57, č. 3/2009, s. 36-38; rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007

hledají nejrůznější záminky k rozvázání pracovního poměru výpovědí, např. vymýšlí různé reorganizační důvody, což je pak přirozeně bariérou mobility pracovních sil.

Řešením by dle mého názoru mohla být například politicky i odborníky často diskutovaná otázka výpovědi bez udání důvodu s tím, že zaměstnanec by pak v závislosti na délce trvání jeho pracovního poměru u zaměstnavatele a případně i svému věku dostal odpovídající odchodné. Zároveň by však za účelem ochrany zaměstnanců zákoník práce výslovně stanovil negativní výčet důvodů, pro které ke skončení pracovního poměru dojít nesmí. Těmito by v souladu s úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 158. o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele byly:

- diskriminační důvody (pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství nebo víra atd.),
- zaměstnancovo členství nebo aktivita v odborové organizaci
- těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená, porod, kojení apod.

Novelizované ustanovení § 19 ZPr prohlašuje za absolutně neplatný právní úkon, který odporuje dobrým mravům. Stejně tak bude absolutně neplatný i právní úkon, který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů. Takto by tedy byla nastavena základní ochrana obou účastníků před svévolným rozvázáním pracovního poměru.¹⁷

Uvědomuji si, že toto naznačené řešení by dnes bylo v praxi jen velice obtížně prosaditelné, přesto by ale dle mého názoru mělo být uvažováno o změně právní úpravy alespoň tím směrem, jako to navrhuje P. Bezouška: „Po vzoru valné většiny západoevropských států by byl striktní výčet výpovědních důvodů, pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď zrušen, a pouze by mělo být obecně stanoveno, že výpověď musí mít ospravedlnitelný důvod. Jako vodítko by pak byly stanoveny hlavní důvody pro propuštění zaměstnance (např. porušování povinností zaměstnancem). Současně by také měla být zachována výpověď jako ultima ratio, což je běžný pohled

¹⁷ Obdobně bude neplatnost právních úkonů upravena i v novém občanském zákoníku – srov. § 547, § 580 nového občanského zákoníku, nový občanský zákoník však opouští pojem právního úkonu a nahrazuje ho pojmem právní jednání

na výpověď v západní Evropě (výpověď tak nebude přípustná, jestliže je možné se jí vyhnout použitím jiného, pro zaměstnance mírnějšího opatření).¹⁸

3.1. Obecné hmotněprávní podmínky výpovědi

Výpověď je jednostranný právní úkon, kterým mohou pracovní poměr rozvázat obě strany pracovního poměru, nezáleží přitom, zda jde o pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou. U pracovního poměru sjednaného na dobu určitou je však výpověď důvodem skončení pracovního poměru pouze pokud doba trvání pracovního poměru neuplyne dříve než výpovědní doba. Výpovědi lze rozvázat také právní vztah z dohody o pracovní činnosti a bylo-li to sjednáno rovněž právní vztah z dohody o provedení práce.

Zaměstnanec podává výpověď z pracovního poměru osobně nebo prostřednictvím zástupce, je-li plně způsobilý k právním úkonům. Pokud byl zaměstnanec ve své způsobilosti k právním úkonům omezen nebo jí byl zbaven, podává za něj výpověď soudem ustanovený opatrovník. Takový úkon opatrovníka bude potřebovat schválení soudem, jelikož nejde o běžnou záležitost. Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou podává výpověď buď osobně, nebo jí místo něj mohou podat osoby, které k tomu pověří nebo jeho zástupci. I zaměstnavatel fyzická osoba může být omezen nebo zbaven ve své způsobilosti k právním úkonům. V takovém případě bude za něj výpověď podávat soudem ustanovený opatrovník. Za zaměstnavatele právnickou osobu podávají výpověď osoby, které jménem společnosti činí právní úkony. Pokud je zaměstnavatelem stát, budou výpověď podávat vedoucí zaměstnanci organizační složky státu, která jménem státu zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu zaměstnává.

Výpověď, odvolání výpovědi a souhlas s odvoláním výpovědi jakožto jednostranné právní úkony musí být učiněny písemně pod sankcí neplatnosti podle § 20 odst. 3 ZPr, přičemž tuto neplatnost nelze zhojit tím, že by smluvní strany tuto vadu spočívající v nedostatku písemné formy dodatečně odstranily.

¹⁸ Bezouška, P. Skončení pracovního poměru výpovědi v České republice. Úvahy de lege ferenda. *Právní fórum*, 2006, roč. 3, č. 7, s. 252-257

S nutností učinit výpověď v písemné formě může vyvstat otázka, v jakém jazyce je nutno výpověď sepsat? Celkem běžně se již dnes vyskytují dvojjazyčné, např. česko-anglické pracovní smlouvy, zejména u společností se zahraničním kapitálem, kde se na manažerských pozicích běžně používá cizí jazyk. Předpokladem platnosti právního úkonu podle § 37 odst. 1 ObčZ je však jeho srozumitelnost. Jak tedy postupovat v případě, že zaměstnanec české státní příslušnosti, jehož pracovněprávní vztah se řídí zákoníkem práce, dostane výpověď z pracovního poměru pouze v cizojazyčném vyhotovení? Nejvyšší soud ČR se takovým případem zabýval a rozhodl o něm ve svém rozsudku ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007. V předmětném sporu se žalobce domáhal určení, že výpověď z pracovního poměru, která mu byla doručena ze strany zaměstnavatele a odůvodněna jeho zrušením v důsledku špatné ekonomické situace, je neplatná. Argumentoval mj. tím, že pracovní poměr byl mezi účastníky sjednán podle českého práva, z žádného smluvního ujednání mezi nimi nevyplývá, že by dokumenty týkající se pracovního poměru mohly být vyhotoveny v jiném než českém jazyce a přesto byl zaměstnanci předán dopis, po jehož překladu zaměstnanec zjistil, že se jedná o výpověď z pracovního poměru. V uvedeném rozsudku dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že sama okolnost, že právní úkon, mající jinak smysl, je sepsán v cizím jazyce, neznamena, že je bez dalšího neplatný pro svoji nesrozumitelnost. O vadný úkon by se jednalo, pokud by cizí jazyk, v němž byl projev vůle učiněn byl nesrozumitelný osobě, které byl adresován. Vždy je třeba zkoumat, nakolik byl zaměstnanec vzhledem k okolnostem, za kterých byla výpověď dána a poměrům, které u zaměstnavatele panují, schopen obsahu takového právního úkonu porozumět.¹⁹ V daném případě byl dotčený zaměstnanec nepochybně schopen si výpověď v cizím jazyce přečíst a porozumět jí, výpověď z pracovního poměru byla tedy shledána platnou.

Nezbytnou hmotněprávní podmínkou výpovědi je také její doručení adresátovi, tzn. druhému účastníkovi pracovního poměru. Doručování právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru věnuji níže v práci samostatnou 6. kapitolu.

I když to zákoník práce výslovně neuvádí, musí výpověď obsahovat i vlastnoruční podpis zaměstnavatele, protože jinak by mohla být zpochybněna její autentičnost. Chybí-li ve výpovědi vlastnoruční podpis, není písemná forma naplněna. Účastník, kterému byla doručena výpověď bez podpisu, může druhému účastníkovi

¹⁹ BUKOVJAN, P. Výpověď sepsaná v cizím jazyce. *Práce a mzda*, květen 2008, roč. 56, č. 5/2008, s. 34-36

umožnit, aby výpověď podepsal dodatečně. Pro počátek běhu výpovědní doby podle § 51 ZPr by pak byl rozhodující až okamžik tohoto dodatečného podpisu.²⁰

Podstatnými náležitostmi výpovědi tedy jsou její písemná forma, doručení druhému účastníku a jednoznačné přesné a nezaměnitelné uvedení výpovědního důvodu takovým způsobem, že jej není možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Jako jednostranný právní úkon musí výpověď samozřejmě splňovat také obecné náležitosti právního úkonu, které jsou stanoveny v občanském zákoníku.²¹ Projev vůle musí být zejména určitý a srozumitelný a musí z něj vyplývat, že účastník chce rozvázat pracovní poměr výpovědí.

3.1.1. Výpovědní doba

Výpovědní dobu lze charakterizovat jako určitý časový úsek, který musí uplynout ode dne účinného projevu vůle účastníka pracovního poměru do okamžiku skončení pracovního poměru.²² Je to institut, který by měl zaměstnanci i zaměstnavateli sloužit k vypořádání se s faktem skončení pracovního poměru, musí trvat nejméně 2 měsíce a být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Z formulace „nejméně“ je zřejmé, že může být i delší. Evropský výbor pro sociální práva vychází ve své aplikační praxi z předpokladu, že podle čl. 4 odst. 4 Evropské sociální charty je pro zaměstnance s více než patnácti roky praxe vzhledem k Chartě nepřiměřená dvouměsíční výpovědní doba. Z uvedeného ustanovení Charty vychází i nová právní úprava, která nyní umožňuje, aby byla na základě jednotlivé smlouvy výpovědní doby prodloužena.²³

Aby bylo zabráněno zbytečným diskuzím, jestli lze výpovědní dobu prodloužit kromě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem též ujednáním v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele, doplnila novela s účinností od 1. 1. 2012, že prodloužení výpovědní doby je myslitelné výhradně a jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž tato smlouva musí být uzavřena v písemné

²⁰ JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování) *Práce a mzda*, červenec 2010, roč. 58, č. 7/2010, s. 19-24. ISSN 0032-6208,

²¹ Občanský zákoník se podle ustanovení § 4 ZPr použije pro pracovníprávní vztahy subsidiárně, pokud zákoník práce neobsahuje příslušnou právní úpravu, přičemž musí být vždy respektovány základní zásady pracovníprávních vztahů.

²² BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. s. 324

²³ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce Komentář*. 2. aktualizované vydání. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2008. 503 s.

formě.²⁴ Jak dovodil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009, k dohodě o delší než minimální výpovědní době lze přistoupit pouze do okamžiku, než taková doba začne běžet.

Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena druhé smluvní straně a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Výjimky z tohoto pravidla existovaly doposud celkem tři, od 1. 1. 2012 přibyla ještě čtvrtá výjimka podle § 51a ZPr, o které bude pojednáno níže.

Za prvé se tedy jedná se o případ stavení výpovědní doby, kdy se v případě, že poslední den výpovědní doby připadá na den, kdy se zaměstnanec nachází v ochranné době, ochranná doba do výpovědní doby nezapočítá a pracovní poměr skončí uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Zaměstnanec však může zaměstnavateli oznámit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Dále pokud byla dána výpověď zaměstnankyni před nástupem na mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci před nástupem na rodičovskou dovolenou po dobu, po níž je žena oprávněna čerpat rodičovskou dovolenou, z důvodu pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, dojde k prodloužení výpovědní doby tak, že skončí současně s mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou. Třetím případem je situace, kdy zaměstnavatel při hromadném propouštění doručí písemnou zprávu úřadu práce později než 30 dní přede dnem uplynutí výpovědní doby - pracovní poměr pak skončí až uplynutím 30 dní ode dne doručení této zprávy.

Do zákoníku práce bylo v souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie, která se vztahuje ke směrnici 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů, nebo části podniku nebo závodu, novelou účinnou od 1. 1. 2012 vloženo ustanovení § 51a. Toto ustanovení upravuje výpovědní dobu pro případ, že výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance byla dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V takovém případě pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti takového přechodu. Vzhledem k tomu, že platná právní úprava zaměstnance v jeho právu dát výpověď v souvislosti s přechodem

²⁴ BUKOVJAN, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. Práce a mzda, leden 2012, roč. 60, č. 1/2012, s. 11

práv a povinností z pracovněprávních vztahů časově neomezuje, může nastat situace, kdy zaměstnanec doručí svou výpověď zaměstnavateli až v den, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu a tím pádem mu v ten samý den pracovní poměr také skončí.

Zákon také nijak nebrání tomu, aby v průběhu výpovědní doby byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru nebo aby došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru. Pracovní poměr pak skončí tím právním úkonem, kde doba nezbytná ke skončení pracovního poměru uplyne nejdříve.

3.1.2. Odvolání výpovědi

V každodenní praxi může samozřejmě nastat i situace, kdy si účastník, který právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí učinil, své jednání rozmyslí a bude chtít výpověď odvolat. Tak se například mohou změnit okolnosti a zaměstnanec může přijít o již slíbené, nové a lépe hodnocené pracovní místo a tudíž bude mít přirozeně zájem na setrvání v pracovním poměru u dosavadního zaměstnavatele. Nebo naopak zaměstnavatel může dostat důležitou zakázku a bude tak chtít aby zaměstnanec, kterému doručil výpověď pro nadbytečnost, u něj v pracovním poměru setrval, neboť jej pro jeho kvalifikaci bude potřebovat. Zaměstnanec i zaměstnavatel budou v tomto případě k anulování již doručené výpovědi potřebovat písemný souhlas druhého účastníka pracovního poměru, přičemž druhá strana není povinna tento souhlas udělit a pokud s odvoláním nesouhlasí, zůstávají právní účinky výpovědi zachovány. Souhlas s odvoláním výpovědi by nebyl potřeba jedině v případě, kdy by její odvolání došlo druhému účastníku pracovního poměru nejpozději současně s výpovědí.

Výpověď lze takto odvolat nejpozději do konce výpovědní doby, poté již pracovní poměr skončil a není tedy co odvolávat. Pokud je však podána k soudu žaloba na určení neplatnosti výpovědi podle ustanovení § 72 ZPr, je možné výpověď odvolat až do vyhlášení rozhodnutí soudu prvního stupně, popř. odvolacího soudu, kterým bylo řízení o žalobě pravomocně skončeno. V případě, že druhý účastník vysloví do uplynutí výpovědní doby nebo do vyhlášení rozhodnutí soudu souhlas s odvoláním výpovědi, výpověď pozbude všechny své právní účinky od počátku a v právních vztazích mezi účastníky bude platit stejný stav, jako kdyby k výpovědi nedošlo.

Jak již uvádím výše, odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být pod sankcí neplatnosti učiněny v písemné formě, kterou podle nové koncepce neplatnosti právních úkonů v zákoníku práce, účinné od 1. 1. 2012 nelze zhojit tím, že by smluvní strany tuto vadu dodatečně odstranily.

3.2. Výpověď ze strany zaměstnance

Pro výpověď z pracovního poměru podávanou zaměstnancem nestanoví zákoník práce na rozdíl od výpovědi zaměstnavatele žádné další hmotněprávní podmínky. Pouze § 50 odst. 3 ZPr uvádí, že zaměstnanec smí dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Vzhledem k tomuto ustanovení nelze proto přijmout závěr, že by uvedení výpovědního důvodu bylo hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi ze strany zaměstnance. Stejně platná je totiž i výpověď, ve které žádný výpovědní důvod uveden ani použit není. Pokud však zaměstnanec ve výpovědi výpovědní důvod uvede, pak se doc. Gregorová domnívá, že i zde lze vztáhnout ustanovení § 44 odst. 2. věta poslední (dnes § 50 odst. 4. věta druhá), tj. že důvod výpovědi nelze dodatečně měnit.²⁵ K obdobnému závěru lze dospět i výkladem obecných ustanovení o smlouvách v ObčZ., totiž že návrh na uzavření smlouvy působí od doby, kdy je doručen osobě, které je určen a od tohoto okamžiku je navrhovatel svým projevem vůle vázán. Rozhodne-li se tedy zaměstnanec skončit svůj pracovní poměr výpovědí, má podstatně snazší situaci než zaměstnavatel, který musí výpověď odůvodnit jedním z výpovědních důvodů uvedených v § 52 ZPr.

Pro výpověď zaměstnance jak již bylo výše řečeno, platí pouze obecné hmotněprávní podmínky výpovědi, tzn., musí mít písemnou formu, být doručena druhému účastníkovi pracovního poměru a splňovat obecné náležitosti právního úkonu.

²⁵ GREGOROVÁ, Z. in GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. s. 303

3.3. *Výpověď ze strany zaměstnavatele*

Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem musí na rozdíl od výpovědi dané zaměstnancem vedle obecných náležitostí splňovat i řadu dalších zvláštních hmotněprávních podmínek, především musí být důvodná a výpovědní důvod v ní musí být náležitě vymezen. Podle § 52 ZPr může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v tomto ustanovení. Výpovědní důvod je nutné po skutkové stránce vymežit tak, aby bylo jednak zřejmé, v čem výpovědní důvod vůbec spočívá (na jakých skutkových okolnostech se zakládá), a současně aby jej bylo možné odlišit od jiných skutečností, na nichž by mohl (obecně vzato) spočívat stejný nebo jiný důvod výpovědi vypočtený v § 52.²⁶ Uvedený důvod již nelze dodatečně změnit. Výpověď, ve které by výpovědní důvod uveden nebyl, by byla neplatná.

Vymezení výpovědních důvodů obsažené v § 52 vychází, i když jí Česká republika není vázána, z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele; podle obsahu a smyslu lze výpovědní důvody rozčlenit do následujících skupin:

- na důvody spočívající v organizačních změnách probíhajících u zaměstnavatele [§ 52 písm. a), b), c)],
- na důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví [§ 52 písm. d), e)],
- na důvody týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku [§ 52 písm. f)],
- na důvody spočívající v jednání (chování) zaměstnance při plnění pracovního závazku [§ 52 písm. g)].²⁷

Od 1. ledna 2012 přibyl navíc nový výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. h), který spočívá v zvláště hrubém porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a.

Vyvstanou-li pochybnosti o tom, z kterého z důvodů uvedených v zákoníku práce zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď, bude soud vycházet ze skutkového vyličení použitého výpovědního důvodu. To zda, a popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, nebude samo o sobě právně významné. Vzhledem k tomu lze zaměstnavatelům v zájmu předejití případným sporům o platnost výpovědi

²⁶ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2.* Vydání. Praha: C. H. Beck 2010. s. 197

²⁷ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2.* vydání. Praha: C. H. Beck 2010. s. 207.

doporučit, aby v případě, kdy rozvazují pracovní poměr výpovědí, pokud možno co nejpřesněji vylíčili skutečnosti, ve kterých spatřují naplnění zákonného výpovědního důvodu tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru. „Pokud je výpovědní důvod podmiňován více skutečnostmi, např. nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon dosavadní práce, je třeba ho blíže skutkově odůvodnit, aby nevznikly pochybnosti o tom, v čem konkrétně je spatřováno naplnění zákonného výpovědního důvodu. Nestačí pouhá citace slov zákona.“²⁸

Při skončení pracovního poměru má zaměstnavatel vůči zaměstnanci ještě další povinnosti uvedené v § 313 a 314 ZPr, tzn. vydat mu potvrzení o zaměstnání a požádá-li o to, i posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek). Potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat při skončení pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a od 1. 1. 2012 nově i dohody o provedení práce. Musí v něm uvést údaj o tom, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci, odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvyšší přípustné expozice. Dále musí uvést, zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky ze mzdy a v čí prospěch, výše pohledávky pro kterou mají být srážky prováděny a její pořadí, výši dosud provedených srážek a údaj o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Na žádost zaměstnance uvede zaměstnavatel v odděleném potvrzení údaj o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr byl rozvázán z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem i údaje o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Pracovní posudek je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat do 15 dnů ode dne požádání, ne však dříve než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších k výkonu práce se vztahujících skutečností. Jiné než tyto informace je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho

²⁸ viz např. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1968, sp. zn. 6 Cz 229/67 (R 39/67)

výslovným souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Jestliže zaměstnanec s obsahem pracovního posudku nesouhlasí, má právo se do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dozvěděl, domáhat u soudu, aby bylo zaměstnavateli uloženo jej písemně upravit.

3.3.1. Výpověď z organizačních důvodů

V praxi nejčastějším důvodem skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je skončení výpovědi z organizačních důvodů. Těmi se rozumí všechny skutečnosti a okolnosti, které mají organizační, technickou, ekonomickou nebo obdobnou povahu a jsou schopné přímo ovlivňovat provoz zaměstnavatelova podniku. Výpovědním důvodem jsou tehdy, pokud v jejich důsledku nemá zaměstnavatel možnost zaměstnanci nebo i více zaměstnancům přidělovat práci podle pracovní smlouvy.

Aby bylo možné se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědi z organizačních důvodů, je nutné, aby byly splněny tři základní předpoklady. Jednak musí existovat situace odpovídající zákonem stanovenému výpovědnímu důvodu. Z této situace musí vyplývat, že zaměstnavatel nemůže zaměstnance dále zaměstnávat a mezi touto situací zaměstnavatele a nemožností zaměstnance dále zaměstnávat musí existovat příčinná souvislost.

Pokud je se zaměstnancem rozvazován pracovní poměr z důvodů organizačních změn, změn výrobních úkolů apod., je rozhodující, aby v době, kdy je dána výpověď, bylo o organizační změně, popřípadě o změně výrobního úkolu, již rozhodnuto a realizace této změny zajištěna tak, aby bylo nepochybné, že v důsledku této změny organizace v dohledné době, zpravidla se rovnající výpovědní době, pozbude vůbec možnosti pracovníka zaměstnávat nebo že se pracovník stane pro ni nadbytečným.²⁹

Prvním z organizačních důvodů je důvod upravený v § 52 písm. a) ZPr. – zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Fyzická nebo právnická osoba „se ruší“ jako zaměstnavatel vždy, pokud přestane podnikat nebo vykonávat jiné činnosti, pro které doposud zaměstnávala fyzické osoby v jednom ze základních pracovněprávních vztahů a práva a povinnosti z těchto vztahů vyplývající nepřešla na přejímajícího

²⁹ DOLEŽÍLEK, J.: Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, s. 356

zaměstnavatele. Zrušení zaměstnavatele však není právní skutečností, která sama o sobě působí zánik existujících pracovních poměrů a proto je nutné pracovní poměry zaměstnanců rozvázat. Může samozřejmě dojít k rozvázání pracovního poměru po vzájemné dohodě, v případě, že se tak nestane, bude nutné rozvázat pracovní poměry výpovědí.

Pojem část zaměstnavatele ZPr nedefinuje. Rozumí se jím dílna, oddělení, útvar nebo jiná složka podniku, které vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, kterou se podílí na podnikání zaměstnavatele. Taková část zaměstnavatele má vyčleněny určité prostředky (budovy, nářadí, stroje apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec.³⁰ Z důvodu zrušení své části může dát zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. a) jen těm zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení své části nemůže nadále přidělovat práci v místě, kde dosud podle pracovní smlouvy pracovali (tzn. ve zrušené části zaměstnavatele).³¹

Jestliže se ruší celý zaměstnavatel a není tu přejímající zaměstnavatel, může nastat případ, kdy nebudou uspokojeny nároky zaměstnanců nebo i zaměstnavatelů. Na tuto situaci ZPr pamatuje ve svém ustanovení § 341 odst. 2, které stanoví, že oprávněný orgán, který zaměstnavatele ruší má povinnost určit jinou právnickou nebo pokud to přichází v úvahu i fyzickou osobu, která bude povinna uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele, popřípadě uplatňovat nároky zrušeného zaměstnavatele vůči jeho bývalým zaměstnancům.

Pro výpověď z důvodu zrušení zaměstnavatele nebo jeho části neplatí zákaz výpovědi v ochranné době.

Výpovědní důvod upravený v § 52 písm. b) ZPr se vztahuje na případy, kdy se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část. Ani na tento výpovědní důvod se nevztahuje zákaz výpovědi podle § 53 ZPr s výjimkou, kdy se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.³² Tato výjimka se mi jeví přinejmenším jako nadbytečná, neboť pokud dojde k přemístění zaměstnavatele v mezích místa či míst výkonu práce, která má

³⁰ viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96 (R 1/98)

³¹ viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96 (SoJ č. 4/98, s. 73)

³² viz § 54 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce

zaměstnanec sjednána v pracovní smlouvě, není přece výpovědní důvod § 52 písm. b) vůbec dán. Od 1. 1. 2012 není nově možné rozvázat pracovní poměr výpovědí z tohoto důvodu s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnancem v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

O přemístění zaměstnavatele nebo jeho části se jedná tehdy, pokud fyzická nebo právnická osoba začne podnikat nebo provozovat jiné činnosti, pro které zaměstnává fyzické osoby v základním pracovněprávním vztahu zcela nebo jen zčásti na jiném místě než dosud. Zaměstnavatel tedy přemístí provozování svých činností jinam, a v důsledku toho pozbude možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě s výjimkou případů, kdy by původní ujednání o místě či místech výkonu práce zahrnovalo dosavadní i nové působiště zaměstnavatele. Samozřejmě je v tomto případě možný i postup, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na změně místa výkonu práce v pracovní smlouvě a důvod k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. b) tudíž nebude dán.

Při přemístění části zaměstnavatele je možné dát výpověď podle § 52 písm. b) jen tomu zaměstnanci, který pracoval v přemístěné části a kterému proto nelze přidělovat nadále práci na místě (místech), sjednaných v pracovní smlouvě³³.

Z výše uvedeného jasně vyplývá, že přemístění zaměstnavatele nelze mechanicky ztotožňovat se změnou sídla zaměstnavatele, který je právnickou osobou. Je-li však v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, lze za přemístění zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. b) ZPr považovat změnu jeho sídla.³⁴

Výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. c) ZPr se týká tzv. ostatních organizačních změn a je pro něj charakteristické, že zaměstnavatel v důsledku rozhodnutí o organizační změně neztrácí možnost udělat zaměstnanci nadále práci podle pracovní smlouvy, avšak jeho práce není pro zaměstnavatele dále potřebná, neboť se provedením organizační změny stal nadbytečným. Z pouhého uvedení výpovědního

³³ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck 2010. s. 210

³⁴ viz také rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000

důvodu „, podle § 52 písm. c)“ ještě není vůbec zřejmé, o jaký konkrétní organizační důvod zaměstnavateli jde. Výše uvedené ustanovení obsahuje tyto výpovědní důvody:

- změna úkolů zaměstnavatele
- změna technického vybavení zaměstnavatele
- rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce
- rozhodnutí o jiných organizačních změnách

Vzhledem k tomu je ve výpovědi nutné přesně specifikovat, který z výpovědních důvodů v rámci daného ustanovení je reálně dán a ve výpovědi použit.

V tomto případě je základní podmínkou použití výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr existence rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, druhou podmínkou je zaměstnancova nadbytečnost a v neposlední řadě musí existovat příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele a nadbytečností zaměstnance.

Otázkou nedostatku příčinné souvislosti mezi nadbytečností zaměstnance a organizační změnou se zabýval i Nejvyšší soud ČR. V daném případě bylo ředitelkou školy (žalovaná) přijato dne 22. 6. 2001 rozhodnutí, podle kterého byl „v důsledku organizace výuky žáků“ snížen s účinností od 1. 9. 2001 počet zaměstnanců v učitelském sboru o jedno místo. Cílem organizační změny bylo snížení počtu zaměstnanců, ne změna spočívající ve složení zaměstnanců z hlediska jejich aprobací nebo jiné kvalifikace. Žalovaná v době podání výpovědi žalobci věděla, že jiná její zaměstnankyně podala výpověď a její pracovní poměr skončí 31. 7. 2001 a že v „létě 2001“ skončí pracovní poměry některých zaměstnanců, sjednané na dobu určitou. Přesto však obsadila místo uvolněné ke dni 31. 7. jiným, nově přijatým zaměstnancem a prodloužila pracovní poměry sjednané na dobu určitou tak, aby trvaly i po 1. 9. 2001. Výpověď z pracovního poměru doručena žalobci dopisem ze dne 25. 6. 2001 podle ustanovení § 52 písm. c) ZPr tak byla shledána neplatnou. V odůvodnění Nejvyšší soud uzavřel, že pokud zaměstnavatel rozhodl o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, není nadbytečnost zaměstnance, který dostal výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, jestliže organizační změnou předpokládané snížení zaměstnanců má nastat jinak, například v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo

uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců.³⁵

Zákoník práce ani jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o organizačních změnách muselo být přijato vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Takové rozhodnutí však musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.³⁶ Seznámit zaměstnance s rozhodnutím o organizačních změnách je zaměstnavatel povinen i v případě, kdy dané rozhodnutí obsahuje skutečnosti tvořící jeho obchodní tajemství. Povinnost tvrzení a povinnost důkazní o splnění předpokladů pro platnou výpověď z pracovního poměru danou zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. c) ZPr a procesní odpovědnost z toho vyplývající (břemeno tvrzení a břemeno důkazní) nese v řízení před soudem zaměstnavatel i tehdy, tvoří-li některý z těchto předpokladů jeho obchodní tajemství.³⁷ Z judikatury Nejvyššího soudu ČR dále vyplývá, že není nutné, aby byl zaměstnanec nadbytečný již v době, kdy dostane výpověď z pracovního poměru. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně však musí být přijato již před dáním vlastní výpovědi a pracovní poměr má skončit nejpozději v poslední pracovní den, který předchází dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. Jestliže by pracovní poměr zaměstnance výpovědi z důvodu podle § 52 písm. c) skončil dříve, než k pracovnímu dni předcházejícímu dni, kterým nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán, byla by taková výpověď neplatná.³⁸

U zaměstnavatele bývá v praxi v pracovním poměru více zaměstnanců, kteří konají stejný druh práce a tak, pokud organizační změna způsobí nadbytečnost jen jednoho z těchto zaměstnanců, mohl by se dotýčný zaměstnanec cítit „ukřivděný“ a zažalovat na neplatnost výpovědi. Judikatura k tomuto uvádí, že o výběru nadbytečného zaměstnance rozhoduje výlučně zaměstnavatel sám, je to jeho rozhodnutí a soud jej v tomto směru nemůže přezkoumávat, dotýčný by tedy v daném sporu jistě neuspěl.

³⁵ viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003 (R 45/2005)

³⁶ viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97

³⁷ viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004 (SJ 58/2005)

³⁸ viz rozsudek NS ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97 (R 54/1999)

Soud přezkoumává pouze to, zda rozhodnutí o organizační změně bylo přijato před dáním výpovědi a zda je učinila osoba k tomu oprávněná.

Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, ale může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám.³⁹

Velkým problémem v praxi je to, že výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) bývá zaměstnavateli často zneužíván v případech, kdy se chtějí „nepohodlného“ zaměstnance, u něhož neexistuje jiný výpovědní důvod zbavit. Při zkoumání toho, jaký cíl zaměstnavatel opravdu sledoval svým opatřením, je tudíž třeba posuzovat jednání zaměstnavatele vždy v jeho úplnosti a logické návaznosti. Hodlá-li zaměstnavatel např. rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který u něho pracuje jako řidič, podle § 52 písm. c), ačkoliv ve skutečnosti pro něho není nadbytečným, a má-li v úmyslu svůj skutečný záměr zastřít pomocí rozhodnutí o organizačních změnách spočívajících ve „snížení stavu řidičů za účelem zvýšení efektivnosti práce“, nelze posuzovat odděleně (samostatně) jeho jednání, kterým nejprve stav svých řidičů zvýšil, ačkoliv to jeho potřeby nevyžadovaly, a rozhodnutí, kterým posléze stav řidičů snížil a které označil za důvod k výpovědi, neboť rovněž úkon nejprve učiněný, vedoucí ke zvýšení počtu řidičů, byl od počátku součástí záměru pro vytvoření právního prostoru k tomu, aby mohla být podána výpověď tomuto „nepohodlnému zaměstnanci“ z důvodu uvedeného v § 52 písm. c); posouzení obou úkonů v jejich úplnosti a logické návaznosti vede k závěru, že skutečným cílem zaměstnavatelova rozhodnutí o organizačních změnách nebylo snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, ale zcela jiný výsledek, a že proto podaná výpověď z pracovního poměru je neplatná, neboť rozhodnutí o organizačních změnách ve skutečnosti nebylo přijato.⁴⁰

Dalším problémem, který může nastat, je rozlišení, zda se v konkrétním případě jedná o výpověď z důvodu podle ustanovení § 52 písm. a) spočívající ve zrušení části zaměstnavatele nebo ustanovení § 52 písm. c) ZPr, tedy pro nadbytečnost. Rozlišení

³⁹ viz rozsudek NS ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001 (SRNS, svazek č. 17, s. 148)

⁴⁰ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck 2010. s 211

těchto dvou výpovědních důvodů je však důležité, neboť při výpovědi podle § 52 písm. a) se neaplikuje zákaz výpovědi a rozvázat pracovní poměr je tudíž možné i v ochranné době. Soudní judikatura se tímto problémem zabývala a dovodila, že je zejména potřeba odlišovat jaká organizační změna u zaměstnavatele nastala. Pokud tedy například zaměstnavatel po zrušení své části bude nadále provozovat činnost dosud konanou ve zrušené části, nebude se fakticky jednat o zrušení části zaměstnavatele ale o jinou organizační změnu spočívající např. ve „snížení stavu zaměstnanců za účelem zefektivnění práce“ a zaměstnavatel tak bude moci pracovní poměr rozvázat pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) ZPr.

Nakonec je potřeba zdůraznit důležitou a podle mého názoru velmi potřebnou změnu, ke které došlo novelou zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 v oblasti odstupného vypláceného zaměstnanci. Zatímco podle úpravy účinné do 31. 12. 2011 příslušelo zaměstnanci, který dostal výpověď z důvodů podle § 52 písm. a) až c) odstupné ve výši trojnásobku jeho průměrného výdělku, od 1. 1. 2012 došlo k vytvoření čtyř hranic, z nichž tři jsou vázány výhradně na dobu trvání pracovního poměru zaměstnance a poslední z nich na specifické podmínky související s kontem pracovní doby. Zaměstnanec tak v těchto případech dostane odstupné v závislosti na délce trvání jeho pracovního poměru. Totéž platí i pro rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů dohodou.

3.3.2. Výpověď z důvodů týkajících se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví

Výpověď z důvodů týkajících se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví zahrnuje dva výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. d) a písm. e). Zdůraznit je nutné to, že zdravotní stav zaměstnance nebo ochrana jeho zdraví nejsou výpovědním důvodem samy o sobě. K výpovědi z pracovního poměru lze přistoupit vždy až v okamžiku, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nebo ohrožení nemocí z povolání, dosáhl-li na pracovišti nejvyšší přípustné expozice anebo pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci.

V případech výpovědi ze zdravotních důvodů však není prioritním řešením vzniklé situace skončení pracovního poměru výpovědí. Zaměstnavatel má v první řadě povinnost převést zaměstnance na jinou práci, přičemž tato práce musí být podle § 41 odst. 6 ZPr pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci. Za povšimnutí v této souvislosti stojí to, že zákoník práce zaměstnanci nezaručuje, že při převedení na jinou práci nedojde k poklesu a to někdy i značnému, jeho dosavadní mzdy nebo platu. K převedení na jinou vhodnou práci, eventuálně na práci jiného druhu, dochází i v případě, že to nebylo sjednáno v pracovní smlouvě a zaměstnanec s převedením na jinou vhodnou práci nesouhlasí. Až teprve v případě, že zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci nemá, je možné se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí.⁴¹

Základním předpokladem výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce je tedy existence lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. Jak uvedl Krajský soud v Ostravě ve svém rozhodnutí uveřejněném pod sp. zn. 16 Co 398/95, „předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru je jen takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný závěr, než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci. Nestačí tedy pouhé doporučení lékaře ke změně druhu 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).“ Lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který jej přezkoumává, nepodléhá v řízení o neplatnost výpovědi dané podle § 52 písm. e) z hlediska svého obsahu přezkoumání soudem, z tohoto rozhodnutí soud vychází.⁴²

Ustanovení § 52 písm. d) zahrnuje následující případy, kdy je zaměstnanci zakázán výkon dosavadní práce jako důsledek:

- pracovního úrazu
- nemoci z povolání
- ohrožení nemocí z povolání

⁴¹ JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). *Práce a mzda*, srpen 2010, roč. 58, č. 8/2010, s. 23-27

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 07. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2032/2002, SRNS, svazek č. 26, str. 285

- dosáhl-li zaměstnanec na pracovišti nejvyšší přípustné expozice na základě rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Podmínkou výpovědi tedy v tomto případě bude kromě zmíněného lékařského posudku existence jedné ze čtyř výše uvedených situací, nemožnost výkonu dosavadní práce a příčinná souvislost mezi touto situací a nemožností výkonu dosavadní práce.

Pracovní úraz je definován v § 380 odst. 1 ZPr a rozumí se jím poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pracovním úrazem však není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Nemocemi z povolání se rozumí nemoci uvedené v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Toto nařízení definuje nemoci z povolání jako nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů. Nařízení vlády č. 290/1995 Sb. bude s účinností od 1. 1. 2013 zrušeno zákonem č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců.

Ohrožením nemocí z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.⁴³

O tom, kdy zaměstnanec určité profese – např. horník nebo zaměstnanec vystavený ozáření – dosáhne nejvyšší přípustné expozice, a hrozilo by mu riziko nemoci z povolání, rozhoduje orgán ochrany veřejného zdraví. Doba expozice je měřena počtem směn. Odpracuje-li zaměstnanec stanovený počet směn, nemůže již na této pozici nadále působit a zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jestliže pro něj nemá jiné pracovní místo, které by nebylo zdravotně rizikové.⁴⁴

Oprávněno uznat nemoc z povolání a vydat posudek o uznání nemoci z povolání je pouze zdravotnické zařízení uvedené ve vyhlášce č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která

⁴³ § 347 odst. 1 ZPr

⁴⁴ JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). *Práce a mzda*, srpen 2010, roč. 58, č. 8/2010, s. 23-27

tyto nemoci uznávají. Vždy však musí jít o dlouhodobou nezpůsobilost zaměstnance vykonávat práci z důvodu nemoci z povolání. To, zda se jedná o dlouhodobou nebo jen krátkodobou nezpůsobilost je možné zjistit ze zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Ustanovení § 52 písm. e) se týká situace, kdy zaměstnavatel pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci z jiných důvodů než z těch, uvedených v § 52 písm. d). Jedná se např. o běžné nemoci a úrazy nesouvisející se zaměstnancem vykonávanou prací. I v tomto případě musí existovat lékařský posudek zařízení závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. Zákoník práce však výslovně neuvádí, kdy zaměstnanec pozbyl způsobilost konat svou práci dlouhodobě. Jak dovedl Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010: „s přihlédnutím k tomu, jak je vymezen „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ zaměstnance pro účely jiných právních předpisů (např. zákona o zaměstnanosti), lze považovat nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci za dlouhodobou zpravidla tehdy, má-li trvat podle poznatků lékařské vědy déle než rok“.

Pokud dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZPr nebo i dohodou z totožných důvodů, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li však se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání a zaměstnavatel se zcela své odpovědnosti podle § 367 odst. 1 ZPr zprostil, odstupné zaměstnanci nepřísluší.

Z výše uvedeného je patrné, že mnozí zaměstnavatelé se jistě chtějí vyhnout placení tak vysokého odstupného a hledají cesty jak tuto zákonnou povinnost obejít. Toho lze docílit například převedením zaměstnance na jinou práci podle § 41 odst. 1. písm. b) s tím, že později bude toto místo zrušeno jako nadbytečné ve smyslu ustanovení § 52 písm. c). Zaměstnavatel pak ve výsledku zaplatí zaměstnanci mnohem nižší odstupné.

3.3.3. Výpověď z důvodu nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon sjednané práce

Ustanovení § 52 písm. f) se týká nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo zaměstnavatelem nezaviněné nesplňování požadavků pro řádný výkon této práce. Pokud nesplňování těchto požadavků spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Hmotněprávní podmínkou výpovědi dané zaměstnanci pro neuspokojivé pracovní výsledky je tedy v posledních 12 měsících před vlastním dáním výpovědi písemná výzva zaměstnavatele zaměstnanci k odstranění nedostatků v přiměřené lhůtě, nestanovení přesné lhůty v písemném upozornění má za následek neplatnost výpovědi.⁴⁵ Stanovení přiměřené lhůty ponechává zákoník práce na zaměstnavateli.

Zatímco předpoklady pro výkon některých prací jsou dány obecně závaznými právními předpisy (např. vysokoškolské právnické vzdělání pro advokáta), požadavky pro výkon určitých prací si stanoví zaměstnavatel sám (půjde např. o tzv. „dress code“).

Podle závěru bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 16. 5. 1975, sp. zn. Cpjf 104/74 (R 51/75, s. 265) není rozhodné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Je tedy možné dát zaměstnanci úspěšně výpověď proto, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce i za situace, kdy tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny až v době trvání pracovního poměru zaměstnance a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem požadovány.

3.3.4. Výpověď z důvodů, pro které by mohl zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. g) ZPr spočívá v důvodech, pro které by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo v

⁴⁵ Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR): Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1986, s. 190-191

závažném porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Výpověď je možné dát i pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, avšak jen pokud byl zaměstnanec v době posledních 6 měsíců před vlastním dáním výpovědi v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Zákoník práce účinný od 1. 1. 2007 opustil pojem „porušení pracovní kázně“ a nahradil jej pojmem „porušení povinností vyplývajících zaměstnanci z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.“⁴⁶

O porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a důvod k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) ZPr jde v případě, kdy jednání nebo opomenutí zaměstnance je protiprávní, zaměstnancem zaviněné (úmyslně nebo z nedbalosti) a váže se na povinnosti vztahující se k pracovněprávnímu vztahu.

Pojem porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci, není v zákoníku práce definován. Je proto nutné vycházet z toho, že porušením povinností je pouze úmyslné či nedbalostní porušení povinností, které vyplývají z právních předpisů, vnitřních předpisů a závazných příkazů a principu subordinace s ostatními zaměstnanci. K tomu všemu se zaměstnanec zavazuje souhlasem s uzavřením pracovního poměru. Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců jsou uvedeny v § 38 a v § 301 až 304 ZPr. Další povinnosti mohou vyplývat například z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁴⁷ V praxi bývá porušením povinností nejčastěji neomluvená absence, alkohol, chování zaměstnance při výkonu práce, neschopnost vykonávat práci v důsledku požití alkoholu nebo zaviněné způsobení škody zaměstnavateli.

Zákoník práce rovněž, aniž by je definoval, používá pojmy zvláště hrubé, závažné a méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů

⁴⁶ Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí ze dne 11. 12. 2008 uveřejněným pod sp. zn. 21 Cdo 4695/2007 dovodil, že není věcný rozdíl mezi do 31. 12. 2006 používaným pojmem „pracovní kázeň“ a od 1. 1. 2007 užívaným termínem „povinnost vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“.

⁴⁷ JAKUBKA, J. in ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012.* 6. Aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2012. 1139 s.

vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Zaměstnanec však bude postižen právě podle toho, zda jeho jednání bude kvalifikováno jako zvláště hrubé, závažné nebo méně závažné porušení této povinnosti. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99 dospěl k závěru, že při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně podle § 52 písm. g) ZPr není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu nebo jiném interním předpisu hodnotí určité jednání zaměstnance.⁴⁸ Z výše uvedeného tak vyplývá, že vymezení míry intenzity porušení povinnosti zaměstnance a hypotézy § 52 písm. g) závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru k osobě zaměstnance, k pracovnímu místu, které zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení těchto povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností 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 výpovědi odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.⁴⁹

Pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) ZPr není podstatné ani to, kolik z jednání označených zaměstnavatelem ve výpovědi vymezené více skutky bylo skutečně v řízení před soudem jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci posouzeno, ale zda ono zjištěné porušení dosahuje takové intenzity, že může být podřazeno pod pojmy zvláště hrubé, závažné anebo méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.⁵⁰

Soustavné méně závažné porušování povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je podle judikatury chápáno tak, že se se musí jednat o nejméně tři taková porušení, přičemž se může vždy jednat o odchylné protiprávní jednání a musí

⁴⁸ viz rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. 6. 1995 sp. zn. 6 Cdo 45/94

⁴⁹ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck 2010. s. 202-203

⁵⁰ viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004

mezi nimi být přiměřená časová souvislost.⁵¹ Hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností je rovněž písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi. Toto upozornění musí být zaměstnanci doručeno nejpozději 6 měsíců před podáním výpovědi a to do vlastních rukou.

Zaměstnanci se občas mýlí v tom, že vazba porušení povinnosti zaměstnance na pracovněprávní vztah neznamena jeho automatickou vazbu na pracovní dobu zaměstnance. Neplatí tedy, že by k porušení „povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ mohlo dojít jen v rámci pracovní doby, byť většina povinností zaměstnance takovou vazbu má. Pracovněprávní vztah nevzniká opakovaně na počátku pracovní doby (případně příchodem zaměstnance na pracoviště) a nezaniká s jejím koncem (odchodem zaměstnance) a trvá tedy i mimo rámec pracovní doby, kdy zaměstnanec neplní pracovní úkoly.⁵²

Na závěr je třeba zmínit časové omezení možnosti uplatnění výpovědního důvodu § 52 písm. g). Pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí pouze ve lhůtách uvedených v § 58 ZPr, tzn. v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o existenci tohoto výpovědního důvodu dozvěděl. Pokud se porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru odehrálo v cizině, tak lze dát zaměstnanci výpověď do dvou měsíců po jeho návratu z ciziny. V tomto případě je bez významu, zda vůbec a kdy se o porušení povinností zaměstnavatel dozvěděl. V obou případech pak platí objektivní jednoletá lhůta, která počíná běžet dnem, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení vznikl. Výjimku ohledně běhu subjektivní lhůty stanoví § 58 odst. 2 ZPr, kdy v případě že již subjektivní lhůta začala běžet (zaměstnavatel se o porušení povinností dozvěděl) a jednání zaměstnance se stalo předmětem šetření jiného orgánu, zahájením šetření jiným orgánem přestává tato lhůta běžet a její běh se znovu obnovuje až dnem, kdy se zaměstnavatel o výsledku tohoto šetření dozví. Pro úplnost je třeba ještě dodat, že marným uplynutím byť jen jedné z těchto lhůt zaniká právo zaměstnavatele dát v konkrétním případě výpověď.

⁵¹ viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92 (R 52/1994)

⁵² BUKOVJAN, P. Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech. Práce a mzda, srpen 2011, roč. 59, č. 8/2011, s. 14

3.3.5. Výpověď z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a

Od 1. ledna 2012 bylo novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb. ustanovení § 52 rozšířeno o písm. h) a došlo tak k vytvoření nového výpovědního důvodu, který spočívá v porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem. Podle ustanovení § 301a, které bylo do zákoníku práce včleněno výše uvedenou novelou, se touto jinou povinností rozumí dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v prvních 21 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

S posouzením, kdy se v těchto případech bude jednat o porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, si bude muset poradit soudní judikatura a praxe, nejčastěji zřejmě půjde o zaměstnance, kteří se tzv. „hodí marod“ aby například mohli odjet na dovolenou nebo vykonávat jiné výdělečné činnosti.

Podle ustanovení § 57 odst. 1. ZPr může v tomto případě dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Jestliže se v průběhu výše uvedeného 1 měsíce stane jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce předmětem šetření jiného orgánu, je možné se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dozví o výsledku tohoto šetření.

Zavedením tohoto výpovědního důvodu bylo sice na jednu stranu částečně vyhověno požadavkům zaměstnavatelů na větší flexibilitu rozvázání pracovního poměru výpovědí, na druhou stranu však je toto řešení zcela nesystémové. Zaměstnanec totiž poruší veřejnoprávní povinnost a za toto porušení bude potrestán soukromoprávní sankcí od zaměstnavatele, na něhož jsou takto přenášeny pravomoci okresních správ sociálního zabezpečení, i když pouze v počátečním období zaměstnancovy dočasné pracovní neschopnosti. Namítáno bylo i to, že nejde o porušení pracovní povinnosti zaměstnance, avšak je to právě zaměstnavatel, kdo zaměstnanci v prvních třech týdnech jeho dočasné pracovní neschopnosti poskytuje náhradu mzdy „z vlastní kapsy“, a tak je podle mého názoru správné, že nyní může zaměstnanec, který dočasnou pracovní neschopnost evidentně pouze zneužívá alespoň takto potrestat.

3.3.6. Zákaz výpovědi

Zaměstnavatel není v možnosti rozvázat pracovní poměr výpovědí omezen pouze taxativním výčtem důvodů, pro které tak může učinit ale také institutem ochranné doby. Podstatou tohoto institutu je zvýšená ochrana těch zaměstnanců, kteří se přechodně nacházejí buď v tíživé sociální, nebo ve společensky potřebné situaci, pro kterou by si jen obtížně mohli hledat jiné zaměstnání a ve které by tudíž rozvázání pracovního poměru pro ně bylo nepřiměřenou tvrdostí. Ochranná doba se vztahuje pouze na rozvázání pracovního poměru výpovědí a nebrání tak rozvázání pracovního poměru zbylými právními úkony směřujícími ke skončení pracovního poměru. Stejně tak nemá vliv ani na skončení pracovního poměru na základě právní události.

Zákoník práce zná tyto ochranné doby:

- doba uznané dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání
- doba povolání k výkonu vojenského cvičení
- doba dlouhodobého plného uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce
- doba těhotenství zaměstnankyně nebo doba, kdy čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou
- doba dočasné pracovní nezpůsobilosti zaměstnance pracujícího v noci.

Pro závěr, zda byla výpověď podána v ochranné době či nikoliv je rozhodující stav, který je tu v době, kdy byla zaměstnanci dána výpověď, tzn., kdy mu byla doručena. V jiných evropských zemích je naproti tomu používán princip, kde rozhodujícím pro ochranu zaměstnance je až okamžik, kdy se zaměstnavatel dozví, že nastala skutečnost, která tuto ochranu zaměstnance zakládá.

Princip zákoníku práce, podle něhož je pro ochranu zaměstnance rozhodující stav a nikoli skutečnost, zda zaměstnavatel o tomto stavu věděl, může být za určitých okolností v rozporu s dobrými mravy. Jde o to, že zaměstnavatel je povinen podle § 50 ZPr zaměstnanci výpověď doručit do vlastních rukou a teprve tímto okamžikem je učiněn právní úkon. Naproti tomu lékař může zaměstnance uznat práce neschopným až 3 kalendářní dny přede dnem, v němž pracovní neschopnost zjistil, což může vést k problému, neboť zaměstnavatel může v dobré víře dát zaměstnanci výpověď, která

bude v rozporu s ustanovením § 53 odst. 1 ZPr.⁵³ Může tedy teoreticky nastat problém, kdy zaměstnavatel např. doručí dne 8. 3. 2012 zaměstnanci výpověď. Následující den navštíví dotyčný zaměstnanec lékaře, který jej na základě svého oprávnění uzná pracovně neschopným zpětně od 8. 3. 2012. Co tedy potom s výpovědí? Bude či nebude platná? Podobný případ, kdy se žalobce domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, se dostal až k Nejvyššímu soudu. Ten v odůvodnění svého rozhodnutí uvedl, že z hlediska zákazu výpovědi podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) ZPr je rozhodující dobou den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání; z tohoto hlediska není významná skutečnost, že lékař, tak, jak mu to umožňuje § 57 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění dodatečně se zpětnou účinností uznal zaměstnance práce neschopným dřívějším dnem, shodným se dnem doručení výpovědi, až v době po doručení výpovědi.⁵⁴ Výpověď doručená zaměstnanci 8. 3. 2012 tedy platná bude.

Zákaz výpovědi se vztahuje pouze na zaměstnavatele a působí objektivně, skutečnost, zda bylo zaměstnavateli známo, že dává výpověď zaměstnanci, který se nachází v ochranné době, je tudíž bez právního významu. Zaměstnanec ve svém právu podat výpověď nijak omezen není. Pokud by tedy např. zaměstnavatel dal výpověď těhotné zaměstnankyni, která v době doručení výpovědi ani sama o svém těhotenství nevěděla, natožpak aby to věděl zaměstnavatel, byla by taková výpověď neplatná.⁵⁵

V praxi dochází často k tomu, že se zaměstnanec ocitne v ochranné době až po doručení výpovědi z pracovního poměru. Na to pamatuje ustanovení § 53 odst. 2 ZPr, které stanoví, že pokud byla zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Zaměstnanec však může zaměstnavateli sdělit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá a pracovní poměr tak skončí uplynutím výpovědní doby i přesto, že ochranná doba ještě neskončila.

⁵³ JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí, 6. část. *Práce a mzda*, listopad 2010, roč. 58, č. 6/2010, s. 10-15. ISSN 0032-6208

⁵⁴ viz Rozsudek NS ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000 (R 42/2002)

⁵⁵ viz Rozsudek KS v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66 (R 74/1967)

Pokud byla zaměstnankyni nebo zaměstnanci dána výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr před nástupem mateřské (rodičovské) dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v této mateřské (rodičovské) dovolené, dojde k prodloužení výpovědní doby, která tak skončí současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou.

Pokud by po řádném doručení výpovědi začala běžet ochranná doba, která by skončila ještě před uplynutím výpovědní doby, neměla by žádný vliv na běh výpovědní doby a nedošlo by ani k přerušení ani ke stavení výpovědní doby.

Ochranné doby však nechrání zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru bezvýjimečně. Ustanovení § 54 ZPr uvádí případy, kdy se na zaměstnance nevztahuje ochranná doba i přesto, že jinak spadá pod rozsah ustanovení § 53 písm. a) až e). Důvodem je to, že po zaměstnavateli nelze v těchto případech spravedlivě požadovat, aby, nastane-li uvedená situace, zaměstnance dále zaměstnával.

Prvním z těchto případů je výpověď z důvodů organizačních změn uvedených v § 52 písm. a) a b) ZPr, kdy zaměstnavatel objektivně ani nemá možnost dále zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Část věty za středníkem v ustanovení § 54 písm. a) by dle mého názoru mohla být ze zákoníku práce vypuštěna, neboť pokud se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce zaměstnance, které(á) má vymezena v pracovní smlouvě, není přirozeně ani výpovědní důvod dán. Jestliže by zaměstnanec dostal výpověď z důvodu podle § 52 písm. b) i přesto, že podle pracovní smlouvy je povinen vykonávat práci také v místě, do kterého došlo zcela nebo zčásti k přemístění zaměstnavatele, byla by taková výpověď neplatná. Novelou zákoníku práce účinnou od 1. ledna 2012 bylo stanoveno, že rozvázat pracovní poměr z důvodů podle § 52 písm. b) nelze s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské nebo se zaměstnancem, který čerpá rodičovskou dovolenou a to do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

U výpovědi z důvodů, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr je okruh zaměstnanců, na které lze vztáhnout ochrannou dobu omezen. Rozvázat pracovní poměr v tomto případě není možné se zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo se zaměstnancem v době, kdy tento čerpá rodičovskou dovolenou. Na zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou, se však zákaz výpovědi vztahuje pouze do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Pokud by

zaměstnankyně nebo zaměstnanec dostali z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské (rodičovské) dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské (rodičovské) dovolené, skončí výpovědní doba zároveň s mateřskou (rodičovskou) dovolenou.

Zákaz výpovědi se nevztahuje také na výpověď, která byla zaměstnanci dána pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v 301a zvláště hrubým způsobem. To však neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnance nebo zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. V těchto případech je tedy zaměstnanec před výpovědí chráněn po celou dobu čerpání rodičovské dovolené.

Do budoucna by podle mého názoru bylo možné uvažovat o odstupňování délky výpovědní doby jako je to běžné ve většině zemí Evropské unie v závislosti na délce trvání pracovního poměru zaměstnance.

3.3.7. Projednání a souhlas odborové organizace s výpovědí danou zaměstnavatelem

Skončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je velice závažným zásahem do osobního i pracovního života zaměstnance, i proto je zaměstnavatel tyto dva právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru povinen předem projednat s odborovou organizací. Součinnost odborových organizací se zde projevuje buď ve formě předchozího projednání, nebo předchozího souhlasu. V případě, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací, bude výpověď nutně projednat s tou odborovou organizací, jejímž je dotýčný zaměstnanec členem.

Každou výpověď a každé okamžité zrušení pracovního poměru je tudíž zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Nepožádá-li přesto zaměstnavatel o předchozí projednání rozvázání pracovního poměru, neznamená to, že by jen z tohoto důvodu byl rozvazovací právní úkon neplatný. Požaduje-li totiž zákoník práce, aby právní úkon byl s příslušným orgánem (zde odborovým orgánem) pouze projednán,

není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.⁵⁶ Je-li rozvazovací úkon zaměstnavatele předem odborovou organizací na žádost zaměstnavatele projednán (a tak je tomu i tehdy, nevyjádří-li se odborová organizace ve lhůtě stanovené zaměstnavatelem), končí tím podíl odborové organizace na takovém úkonu zaměstnavatele. Zaměstnavatel bez ohledu na výsledek projednání odborovou organizací může a nemusí k rozvázání pracovního poměru přistoupit. Na rozdíl od předchozího souhlasu odborové organizace u předchozího projednání zákon nestanoví lhůtu, ve které může zaměstnavatel předchozího projednání použít.⁵⁷ Zaměstnanci, kteří jsou členy orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, jsou chráněni více. Tato ochrana odborových funkcionářů vychází z mezinárodních smluv a jejím smyslem je zabránění postihu odborových funkcionářů za uplatňování odborových práv. V době jejich funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení je v jejich případě k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas, který může použít pouze ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení. Pokud odborový orgán s danou výpovědí nesouhlasí, musí v této lhůtě zaměstnavateli vždy písemně sdělit zamítavé stanovisko, neboť za souhlas se považuje i neodmítnutí jeho udělení v době do 15 dní ode dne, kdy o něj zaměstnavatel požádal. Bez předchozího souhlasu odborového orgánu, bude výpověď neplatná, neboť tento souhlas je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi. Tato ochrana člena odborového orgánu ale není absolutní. Z ustanovení § 61 odst. 4 ZPr totiž vyplývá, že výpověď z pracovního poměru může být platná i přes odmítnutí udělení souhlasu odborovou organizací a to za podmínky, že všechny ostatní náležitosti výpovědi nebo okamžitého zrušení jsou splněny a soud ve sporu o platnost (neplatnost) podle ustanovení § 72 ZPr dospěje k závěru, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.⁵⁸ Zákoník práce však nikde nestanoví, jak posuzovat, zda jsou v konkrétním případě dány okolnosti odůvodňující závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Rozhodovat tak budou především konkrétní

⁵⁶ Podle rozsudku Vrchního soudu v Praze není výpověď z pracovního poměru neplatným právním úkonem jen proto, že ji zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 59 odst. 1 ZPr 1965 (nyní § 61 odst.1), předem neprojednal s příslušným odborovým orgánem.

⁵⁷ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck 2010, s. 258

⁵⁸ viz rozsudek Nejvyššího soud ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001

skutečnosti, na základě kterých nastal důvod k rozvázání pracovního poměru, přihlédnuto může být také k postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů a k jeho dosavadním pracovním výsledkům.

Zákon č. 236/1995 Sb. o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu upravuje ve svém ustanovení § 40 zvláštní případ souhlasu s ukončením pracovního poměru. Dotčené ustanovení říká, že pracovní nebo obdobný poměr poslance může zaměstnavatel ukončit proti jeho vůli jen s předchozím souhlasem předsedy komory Parlamentu; to platí i pro období 12 měsíců po zániku poslaneckého mandátu. Jinak je skončení pracovního nebo obdobného poměru neplatné.

3.3.8. Hromadné propouštění

Hromadné propouštění je institut, zakotvený do českého právního řádu na základě požadavků obsažených v právu Evropské Unie, konkrétně ve Směrnici Rady 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Cílem této právní úpravy je posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a stanovit tomu odpovídající povinnosti zaměstnavatele. Hromadné propouštění je definováno jako skončení pracovního poměru výpovědí z podnětu zaměstnavatele s větším počtem zaměstnanců a ve stanoveném období.⁵⁹ Toto období vymezuje zákoník práce dobou 30 kalendářních dnů, přičemž aby šlo o hromadné propouštění, musí být rozvázání pracovních poměrů důsledkem výpovědí daných zaměstnavatelem zaměstnancům z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, tedy z tzv. organizačních důvodů a výpověď musí být dána nejméně:

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

⁵⁹ VYSOKAJOVÁ, M. in VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 136

Zákoník práce pamatuje i na případy, kdy by se zaměstnavatelé snažili povinnosti, které jim zákon v souvislosti s hromadným propouštěním ukládá, obejít tak, že by s některými zaměstnanci rozvázali pracovní poměr dohodou. V případě, že za výše uvedených podmínek skončí pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených výše i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou.

Zaměstnavatelům ukládá zákoník práce v souvislosti s institutem hromadného propouštění některé povinnosti uvedené v ustanovení § 62 odst. 2 až 7. Před uskutečněním hromadného propouštění musí včas, nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o svém záměru a následně s nimi zahájit jednání o dosažení shody o opatřeních, kterými by se dalo hromadnému propouštění předejít nebo alespoň zmírnit jeho nepříznivé důsledky pro zaměstnance. Zároveň je zaměstnavatel povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s příslušnou odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců a uvést v ní další údaje požadované zákoníkem práce.⁶⁰ Jedno vyhotovení této zprávy doručí zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku ve smyslu zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, je povinen doručit úřadu práce písemnou zprávu pouze na jeho žádost. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen tyto povinnosti plnit vůči každému zaměstnanci, kterého se hromadné propouštění týká, zvlášť.

Povinnost doručit výše uvedenou zprávu Úřadu práce by zaměstnavatelé neměli ve vlastním zájmu opomíjet. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance totiž skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení této písemné zprávy Úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (což neplatí pouze v případě, kdy bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele).⁶¹ Toto je jedna z výjimek, o kterých jsem se již zmínila výše, kdy pracovní poměr skončí později než uplynutím výpovědní doby.

Předmětem diskusí dlouho bylo, čím se řídí příslušnost úřadu práce pro splnění povinnosti zaměstnavatele podat písemnou zprávu. O této otázce rozhodl nakonec

⁶⁰ celkový počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká.

⁶¹ Viz. § 63 zákoníku práce ve spojení s § 51 odst. 2 téhož právního předpisu

Nejvyšší soud České republiky rozsudkem ze dne 18. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005 v němž dovodil, že pokud zákoník práce nestanoví pravidlo pro určení příslušnosti úřadu práce, kterému má zaměstnavatel prokazatelně doručit písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s příslušnou odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců, nelze učinit jiný závěr, než že takto příslušným úřadem práce je třeba rozumět každý úřad práce. Nejvyšší soud přitom odmítl názor, že by se příslušnost úřadu práce měla řídit právními předpisy o zaměstnanosti a že místně příslušným je vždy úřad práce, v obvodu jehož působnosti bylo zaměstnání hromadně propuštěného zaměstnance vykonáváno.⁶²

3.4. Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání

Zákoník práce chrání zaměstnance před nepříznivými důsledky, které pro něj ze skončení pracovního poměru vyplývají a snaží se jim umožnit, aby již v průběhu výpovědní doby si mohli hledat nové zaměstnání. Na základě § 199 odst. 2 ZPr., bylo vydáno nařízení vlády č. 590/2006 Sb., které stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, přičemž jednou z těchto překážek, uvedenou v bodě 11. předmětného nařízení je také vyhledání nového zaměstnání.

K vyhledání nového zaměstnání se zaměstnanci před skončením pracovního poměru poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu nejvýše na jeden půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Pokud bude se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – e), nebo dohodou z týchž důvodů poskytne se zaměstnanci pracovní volno v totožném rozsahu, avšak již s náhradou mzdy nebo platu. Se souhlasem zaměstnavatele je možno pracovní volna slučovat a vzít si tak například volno jednou za čtrnáct dní na celý den.

V ostatních případech skončení pracovního poměru zaměstnanec ani na základě zákoníku práce ani na základě vládního nařízení č. 590/2006 Sb. nárok na pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání nemá, jeho poskytnutí tedy bude otázkou dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

⁶² BUKOVJAN, P. Skončení pracovního poměru při hromadném propouštění. *Práce a mzda*. září 2008, roč. 56, č. 9/2008, s. 28

4. Okamžité zrušení pracovního poměru

Dosti často čteme či nebo slyšíme o tom, že někdo dostal „výpověď na hodinu“ nebo „okamžitou výpověď“. Právní úkon tohoto názvu však naše pracovní právo nezná. V takto označovaných případech jde nepochybně o okamžité zrušení pracovního poměru. V obecném povědomí často dochází k zaměňování právní úpravy výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru.⁶³

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem, kterým může pracovní poměr ukončit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Jedná se o mimořádný způsob skončení pracovního poměru, neboť ke zrušení pracovního poměru zde dochází již okamžikem doručení písemného vyhotovení okamžitého zrušení subjektu, vůči němuž tento právní úkon směřuje a bez ohledu na jeho vůli. Jakýkoli jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu nemůže měnit tyto zákonné účinky okamžitého zrušení.⁶⁴ Tento způsob rozvázání pracovního poměru by měl sloužit k ukončení pracovního poměru, který již není možné dále realizovat, resp. po jedné ze smluvních stran nelze takové pokračování spravedlivě požadovat.⁶⁵

Okamžitým zrušením lze skončit každý pracovní poměr bez ohledu na to, jakým způsobem byl založen. Byl-li tedy pracovní poměr založen jmenováním podle § 33 odst. 3 nebo byla-li dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa podle § 73 odst. 2, lze pracovní poměr skončit okamžitým zrušením bez toho, že by předtím musel být zaměstnanec ze své funkce odvolán nebo se jí musel předtím vzdát. Stejně tak lze okamžitým zrušením podle § 55 skončit pracovní poměr ve zkušební době (vedle možnosti jeho zrušení podle § 66).⁶⁶

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou okamžitě zrušit pracovní poměr pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce, což je podstatný rozdíl oproti výpovědi z pracovního poměru, kde taxativními důvody rozvázání pracovního poměru je vázán pouze zaměstnavatel. Dalším odlišením od výpovědi z pracovního poměru je

⁶³ ŠTANGOVÁ, V. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*, 1/2004, roč. X., č. 104, s. 2

⁶⁴ viz rozsudek NS ČSR ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71 (R 14/1972)

⁶⁵ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání – princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009. s. 103

⁶⁶ PUTNA, M. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck 2010. s. 238

to, že zde neběží výpovědní doba a jak již zmiňuji výše, pracovní poměr končí okamžikem doručení písemného vyhotovení účastníku, vůči němuž směřuje.

Vzhledem k neočekávanosti zásahu do právního postavení účastníka pracovního poměru stanoví v případě okamžitého zrušení právní úprava velmi omezující hmotněprávní podmínky pro jeho platnost. Hmotněprávní podmínky platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, jsou:

- obecné, které je třeba splnit vždy, bez ohledu na to, zda je činí zaměstnavatel nebo zaměstnanec, a
- zvláštní, speciálně stanovené pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

4.1. Obecné hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být především učiněno subjektem způsobilým tento právní úkon provést, tedy zaměstnancem nebo zaměstnavatelem. Zaměstnanec ruší pracovní poměr okamžitě buď osobně, nebo tak za něj činí jeho zástupce. Byl-li však zbaven nebo omezen ve své způsobilosti k právním úkonům, činí za něj tento úkon soudem ustanovený opatrovník.⁶⁷ Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr osobně, je-li právnickou osobou, činí za něj tento právní úkon jeho statutární orgán.

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jeho formální náležitostí je však nejen písemná forma, ale i vlastnoruční podpis účastníka právního vztahu, který pracovní poměr okamžitě zrušuje, popřípadě jeho zmocněnce. Nevyhovuje-li listina tomuto požadavku, je okamžité zrušení pracovního poměru v ní obsažené neplatné.⁶⁸

Okamžitě zrušit pracovní poměr je možné pouze z důvodů, které stanoví pro zaměstnavatele § 55 ZPr a pro zaměstnance § 56 ZPr, přičemž tato právní úprava je kogentní a tak nemůže být změněna nebo vyloučena dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. Aby byla splněna hmotněprávní podmínka platného okamžitého zrušení

⁶⁷ Ten bude potřebovat schválení soudem, protože nejde o běžnou záležitost.

⁶⁸ viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 12. 1996, sp. zn. 2 Cdon 833/96

pracovního poměru, musí být důvod okamžitého zrušení pracovního poměru konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje.⁶⁹ Na platnost okamžitého zrušení by nemělo vliv, pokud by subjekt subsumoval skutkové vymezení důvodů k okamžitému zrušení pracovního poměru pod nesprávné ustanovení zákoníku práce.⁷⁰

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být také doručeno druhému účastníku pracovního poměru. Doručování právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru věnuje samostatnou 6. kapitolu této práce.

Není-li některá z těchto náležitostí splněna, je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné. Okamžité zrušení pracovního poměru by bylo neplatné i v případě, kdy by byl takto rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem, u něhož zákoník práce tento způsob rozvázání pracovního poměru nedovoluje nebo pokud by s okamžitým zrušením nevyslovil souhlas odborový orgán v případech, kdy je tento souhlas nutný.

Okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno druhému účastníkovi pracovního poměru nelze na rozdíl od výpovědi odvolat a to ani podle obecných ustanovení občanského zákoníku, jelikož se jedná o jednostranný právní úkon. Účinkům okamžitého zrušení pracovního poměru tak lze zabránit pouze prostřednictvím žaloby na jeho neplatnost podle § 72 ZPr.

4.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Vedle obecných náležitostí musí okamžité zrušení pracovního poměru splňovat i další, zvláštní hmotněprávní podmínky, které zákoník práce speciálně stanoví pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr z těchto důvodů:

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody delšímu než 1 rok nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních

⁶⁹ viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99

⁷⁰ V rozvazovacím právním úkonu totiž není potřeba uvádět právní kvalifikaci skutku, ale pouze vylicít důvody, které k okamžitému zrušení vedou.

úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, nebo

- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

K bodu a) je nutno zdůraznit, že v době okamžitého zrušení již musí být zaměstnanec odsouzen pravomocně a pro úmyslný trestný čin. Trestný čin vymezuje § odst. 1 trestního zákoníku (dále jen TrZ) jako protiprávní čin, který trestní zákoník označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně. Úmyslně je trestný čin spáchán, pokud pachatel buď chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný tímto zákonem (úmysl přímý), nebo o tom, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit věděl a pro případ, že je způsobí, s tím byl srozuměn (úmysl nepřímý).⁷¹ Odsouzení pro nedbalostní trestný čin důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru není, stejně tak není důvodem okamžitého zrušení ani odsouzení sice pro úmyslný trestný čin, ale pouze k podmíněnému trestu odnětí svobody. Byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný ve vazbě na plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, postačí jako důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.

Právní úkon se posuzuje podle stavu, kdy byl vůči adresátovi učiněn. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru se tato zásada projeví tak, že dodatečné zrušení pravomocného rozsudku vydaného v trestním řízení rozhodnutím Nejvyššího soudu o stížnosti pro porušení zákona a následné zproštění zaměstnance nemá vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, k němuž došlo v době pravomoci původního rozsudku ve lhůtě podle ustanovení § 58 odst. 1 ZPr. Analogická situace bude i v případě, že bylo vyhověno návrhu na obnovu řízení.⁷²

Aby byl naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b), musí být splněny dva základní předpoklady, a sice zaměstnanec musí porušit některou z povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a zároveň musí toto porušení povinností dosáhnout zvláště hrubé intenzity. Již v kapitole týkající se výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zmiňují, že zákoník práce rozlišuje tři stupně intenzity

⁷¹ viz § 15 odst. 1 zák. č. 40/2009 Sb. TrZ

⁷² (S III, str. 42)

porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci – a to porušení méně závažné, závažné a zvláště závažné. K naplnění důvodu pro okamžité porušení pracovního poměru musí zaměstnanec tyto povinnosti porušit zvláště hrubým způsobem.

Povinnosti mohou zaměstnanci vyplývat jednak ze zákona, jednak např. z pracovní smlouvy, pracovního řádu nebo z pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance. Definovat pojem porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci však může být problematické, zákonná definice tohoto pojmu neexistuje, neboť při posuzování, zda je tento důvod dán je vždy nutno vycházet z konkrétní situace na pracovišti, přihlížet k následkům, které dané porušení pracovní kázně vyvolalo nebo mohlo vyvolat a k osobě zaměstnance.

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) ZPr 1965 [nyní § 55 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 závažné porušení pracovní kázně“, „závažné porušení pracovní kázně“ a „porušení pracovní kázně zvláště 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, apod. 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.⁷³

Pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá i v době, kdy zaměstnanec nemá pracovní dobu a neplní pracovní úkoly. I v této době tak může dojít k naplnění důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst.

⁷³ PUTNA, M. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck 2010. s. 243, rozsudek NS ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000 (Soubor, sv. 2, C 164)

1 písm. b), a to například pokud se zaměstnanec mimo pracovní dobu vrátí na pracoviště a dopustí se krádeže majetku zaměstnavatele.

Nejvyšší soud ČR judikoval, že ze srovnání jednotlivých důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr vyplývá, že důvod uvedený v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce [dnes § 55 odst. 1 písm.b) ZPr] má postihnout takovou situaci, na niž nedopadá důvod uvedený v ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) [dnes § 55 odst. 1 písm.a) ZPr] zák. práce, tedy i takové jednání či opomenutí zaměstnance, které nenaplňuje skutkovou podstatu trestného činu. Jedná se tedy o dva zcela samostatné a spolu nesouvisející důvody skončení pracovního poměru, z jejichž srovnání nelze činit žádné závěry o tom, jak vysokou intenzitu má mít porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, aby bylo způsobilým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst.1 písm.b) zák. práce.[dnes § 55 odst. 1 písm.b) ZPr].⁷⁴

Obdobně jako pojednávám výše u výpovědi z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, i pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem z totožných důvodů je stanoveno omezení možnosti použití okamžitého zrušení pracovního poměru v čase. Zákoník práce pro možnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele stanoví subjektivní lhůtu 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl, přičemž pokud porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru nastalo v cizině tak do dvou měsíců od návratu zaměstnance z ciziny. Zároveň je stanovena objektivní lhůta jednoho roku ode dne vzniku důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru. Obě tyto lhůty jsou lhůtami prekluzivními, takže v případě, že právo na okamžité zrušení pracovního poměru nebylo v této lhůtě vykonáno nebo uplatněno, zaniká.

Pro okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem, který je členem orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele a v době 1 roku po skončení jeho funkčního období je zaměstnavatel povinen vyžádat si souhlas této odborové organizace. U ostatních zaměstnanců je okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatel s odborovou organizací povinen předem projednat. Dále pro projednání

⁷⁴ viz rozsudek NS, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000

okamžitého zrušení a souhlas odborové organizace s okamžitým zrušením platí totéž, co uvádím výše v práci pro výpověď.

4.2.1. Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Okamžitě zrušit pracovní poměr nemůže zaměstnavatel se zaměstnankyní, která je těhotná nebo na mateřské dovolené ani se zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Avšak vzhledem k tomu, nakolik jsou důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru závažné, dává v některých případech zákoník práce zaměstnavateli možnost, aby byl důvod k okamžitému zrušení využit jako výpovědní důvod a zaměstnanec dostal výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) ZPr. Pro zaměstnance to bude jistě příznivější, než kdyby s ním pracovní poměr byl zrušen okamžitě, neboť jejich pracovní poměr takto skončí až uplynutím výpovědní doby. Výjimkou jsou pouze ženy na mateřské dovolené nebo muži na rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, kterým nelze dát ani výpověď, natožpak s nimi pracovní poměr zrušit okamžitě.

4.3. *Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance*

Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance obsažená v § 56 ZPr, byla s účinností od 1. 1. 2012 rozdělena do 2 odstavců.

V prvním odstavci zůstaly upraveny dosavadní dva důvody. Zaměstnanec tedy může okamžitě zrušit pracovní poměr:

- a) jestliže podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

Aby byl naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. a), musí v první řadě existovat lékařský posudek, který deklaruje, že zaměstnanec nemůže dále konat dosavadní práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“.

Takový posudek je způsobilé vydat pouze zařízení závodní preventivní péče, anebo se musí jednat o rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Postupovat podle § 56 odst. 1 písm. a) však může zaměstnanec pouze, pokud je skutečně vydán lékařský posudek výslovně deklarující, že zaměstnanec nemůže dále konat práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“. V případě, že by lékařský posudek pouze popisoval zdravotní stav zaměstnance, aniž by tento závěr činil, nebyl by takový posudek dostačujícím podkladem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 odst. 1 písm. a) a to ani tehdy, kdy by bylo oběma účastníkům pracovního poměru známo, že zaměstnanec skutečně kvůli svému zdravotnímu stavu bez vážného ohrožení svého zdraví dosavadní práci konat nemůže. Aby mohl zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) musí být splněna ještě jedna podmínka a to ta, že zaměstnavatel zaměstnanci do 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku neumožní výkon jiné, pro něho vhodné práce.

Jak je tedy vidět, zaměstnavateli zde zákon ukládá nabídkovou povinnost, kdy v případě, že existuje výše zmíněný posudek nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, které jej přezkoumává, obsahující tvrzení, že zaměstnanec nemůže dále konat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví, běží zaměstnavateli ode dne předložení tohoto posudku 15 denní lhůta, ve které má zaměstnanci umožnit výkon jiné pro něho vhodné práce. Má-li zaměstnavatel takovou práci, může ji v této lhůtě zaměstnanci nabídnout a zabránit tak zaměstnanci aby okamžitě zrušil pracovní poměr. Přijme-li zaměstnanec tuto nabídku, bude potřeba změnit pracovní smlouvu, pouze tehdy, jestliže se bude jednat o jinou práci, než která byla uvedena jako druh práce v pracovní smlouvě. Pokud ji zaměstnanec odmítne, nemůže již okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu podle § 56 odst. 1 písm. a), zaměstnavatel jej ale nemůže ani ponechat na jeho dosavadním pracovním místě⁷⁵ a je povinen jej přeložit na jinou práci podle § 43 ZPr.

Není-li však v možnostech zaměstnavatele zaměstnance převést zaměstnance na jinou vhodnou práci a zaměstnanec neskončí pracovní poměr okamžitým zrušením, je dána překážka v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanec bude mít nárok na

⁷⁵ Zaměstnavatel by se totiž dostal do rozporu s ustanovením § 103 odst. 1 písm. a) ZPr.

náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku podle § 208 ZPr. Bude také dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. e) ZPr.

V úpravě důvodu podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) došlo s účinností od 1. 1. 2012 ke zpřesnění textu a k odstranění výkladových problémů. Zatímco podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 mohl zaměstnanec pro nevyplacení mzdy nebo platu okamžitě zrušit pracovní poměr až uplynutím 15 dnů po uplynutí „termínu“ jejich splatnosti, nyní zákoník práce používá pojem „období“. Splatnost mzdy (platu) nastává nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat.⁷⁶ termín výplaty, jak vyplývá z ustanovení § 141 odst. 3 ZPr, určí zaměstnavatel sám v mezích daných § 141 odst. 1 ZPr.⁷⁷

Shrnutím výše uvedeného dospějeme k závěru, že zaměstnanec může 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 období splatnosti. Na tom, zda zaměstnanec nedostal mzdu nebo plat za jeden nebo více měsíců v tomto případě nezáleží. Zákoník práce nikde nepodmiňuje možnost okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy nebo platu tím, že by se muselo jednat o nevyplacení za více výplatních období.⁷⁸

Důvod k okamžitému zrušení je v tomto případě dán, i pokud by zaměstnavatel ještě před doručením okamžitého zrušení mzdové nároky dotyčného zaměstnance uspokojil, avšak až po uplynutí 15 dnů po splatnosti dlužné mzdy nebo platu.⁷⁹ Rozhodujícím je totiž fakt, že k úhradě dlužné mzdy nebo platu došlo až po uplynutí zákonem vymezené doby.

Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance vychází z toho, že je to zaměstnavatel, kdo porušil ustanovení zákoníku práce a tak zaměstnanci přiznává nárok na náhradu mzdy. V zákoníku práce došlo s účinností od 1. 1. 2012 ke změnám také v této oblasti. Zatímco podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 příslušelo zaměstnanci při okamžitém zrušení pracovního poměru z jeho strany

⁷⁶ srov. § 56 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 141 odst. 1 ZPr.

⁷⁷ Uvedená změna souvisí s judikaturou, kdy NS ve svém rozsudku ze dne 12. 10. 2010 sp. zn. 21 Cdo 2242/2009 určil, od kdy počítat danou patnáctidenní lhůtu pro okamžité zrušení pracovního poměru. Počátek běhu patnáctidenní lhůty se vždy odvíjí až ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část).

⁷⁸ Tento závěr potvrdil NS ve svém rozsudku ze dne 9. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004.

⁷⁹ Ke stejnému závěru dospěl NS ve svém rozsudku ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001

odstupné ve výši trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, od 1. 1. 2012 mu v těchto případech podle nového odstavce 2 ustanovení § 56 ZPr náleží náhrada mzdy nebo platu, která odpovídá délce dvouměsíční výpovědní doby.

I zaměstnanec musí při rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením dodržet určité lhůty. Okamžitě zrušit pracovní poměr může pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) tato lhůta běží po uplynutí 15 dnů ode dne předložení příslušného posudku, pokud je dán důvod podle § 56 odst. 1 písm. b) začíná tato lhůta běžet po uplynutí 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Nejpozději pak zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr v objektivní lhůtě 1 roku ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení vznikl.

5. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Dalším jednostranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru je zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které patří mezi zvláštní způsoby rozvázání pracovního poměru.

Zkušební doba se sjednává proto, aby oba účastníci pracovního poměru měli možnost si ověřit, zda sjednaný pracovní poměr vyhovuje představám, se kterými jej uzavírali. Zatímco zaměstnanec si ověřuje, zda mu vyhovuje druh práce, pracoviště, platební nebo mzdové podmínky apod., zaměstnavatel má mít v průběhu zkušební doby dostatek času aby posoudil, zda dotýčný zaměstnanec vyhovuje jeho představám, zejména co se plnění pracovních povinností týče. Jakmile kterákoli ze stran dospěje k závěru, že jí sjednaný pracovní poměr nevyhovuje, dává jí právní úprava možnost jej ukončit.

Aby bylo pracovní poměr ve zkušební době vůbec možné rozvázat, musí být splněny dva základní předpoklady, a sice jednak musí být zkušební doba sjednána a jednak musí ještě trvat. Jsou-li tyto podmínky splněny, mohou zaměstnanec i zaměstnavatel přistoupit ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době prakticky kdykoliv, z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu, jakmile zjistí, že sjednaný pracovní poměr neodpovídá jejich představám. Je tak možné učinit dokonce i v průběhu ochranné doby, nejdříve však v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den stanovený jako den jmenování na vedoucí pracovní místo. Nejpozději je pak pracovní poměr ve zkušební době možné zrušit v poslední den jejího trvání. Zaměstnavatel je limitován tím, že nesmí se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr v době prvních 21 dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.⁸⁰ Cílem této limitace zaměstnavatele je zabránit mu, aby místo vyplácení náhrady mzdy nebo platu zaměstnanci s ním nezrušil pracovní poměr ve zkušební době.

Zkušební dobu upravuje zákoník práce v § 35. Je jí možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance a nesmí být delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Zkušební dobu nelze dodatečně

⁸⁰ Podle novely zákoníku práce č. 347/2010 Sb. to platí v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013. Tento zákon zrušil Ústavní soud svým náležením č. 80/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012 se k tomuto novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb. opět navrácí.

prodlužovat, prodloužena smí být pouze o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci a o dobu celodenní dovolené.

Sjednání zkušební doby není překážkou rozvázání pracovního poměru jiným pracovněprávním úkonem (výpovědí, okamžitým zrušením nebo dohodou) než zrušením pracovního poměru ve zkušební době.⁸¹

Fakt, že zaměstnavatel nebo zaměstnanec zruší pracovní poměr ve zkušební době, aniž by uvedl důvod zrušení, sám o sobě nevylučuje, že může jít o diskriminační rozvázání pracovního poměru.⁸² Nejvyšší soud v daném sporném případě z procesních důvodů meritorně nerozhodl, zda je oprávněná domněnka žalujícího zaměstnance, že s ním zaměstnavatel zrušil pracovní poměr ve zkušební době z důvodu jeho zdravotního postižení, které utrpěl krátce po nástupu do pracovního poměru na pracovišti, a to v podobě alergie na oděv používaný při práci. Dotyčný zaměstnanec se tak domníval, že se ho zaměstnavatel chtěl zbavit na základě diskriminačního kritéria. V dané věci tedy podal stěžovatel ústavní stížnost, která sice byla pro zjevnou neopodstatněnost odmítnuta, avšak v odůvodnění usnesení formuloval Ústavní soud zajímavé závěry, např., že:

- „smyslem sjednání zkušební doby je primárně prověření, zda zaměstnanec je ze všech rozhodných hledisek způsobilý zastávat konkrétní pracovní místo; jinak řečeno, zda je schopen plnit tomu vlastní konkrétní pracovní povinnosti. Negativní zjištění a tomu odpovídající skončení pracovního poměru je tedy adekvátním a tomuto institutu imanentním důsledkem.“
- „Konsekvence toho, že se ukázalo, že stěžovatel není schopen vykonávat práci ve sjednané pracovní funkci, spočívající ve skončení pracovního poměru ve zkušební době, byť tomu tak bylo na základě jeho zdravotní indispozice, tedy nemůže zakládat stav „neobvyklého“, resp. znevýhodňujícího zacházení, jež by ze strany zaměstnavatele mohlo být kvalifikováno jakožto jednání v právu „nepřípustné“ či jinak nedovolené.“⁸³

⁸¹ viz. rozsudek NS ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004

⁸² rozsudek NS ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

⁸³ Usnesení ÚS ze dne 27. 8. 2009, sp. zn. III. ÚS 1650/09

5.1. Formální náležitosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době vyžaduje zákoník práce pod sankcí neplatnosti písemnou formu. Vzhledem k tomu, že se jedná o jednostranný pracovněprávní úkon nelze tuto vadu zhojit jejím dodatečným odstraněním, jako je to možné u dvoustranných pracovněprávních úkonů.⁸⁴

Mohlo by se tak zdát, že je tato neplatnost absolutní, avšak protože obě strany mohou neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatnit u soudu nejpozději v prekluzivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit, jejím marným uplynutím bude právní úkon definitivně platný a ve smyslu § 330 ZPr již žaloba na neplatnost tohoto právního úkonu neuspěje. Takto tomu nebylo vždy, až do 31. 12. 2011 zákoník práce s nedodržením písemné formy zrušení pracovního poměru ve zkušební době výslovně neplatnost tohoto právního úkonu nespojoval a platné tak bylo například i ústní nebo elektronické zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Ze zákoníku práce bylo také s účinností od 1. 1. 2012 vypuštěno pořádkové pravidlo, kdy oznámení o zrušení pracovního poměru mělo být zaměstnanci doručeno zpravidla alespoň 3 dny před dnem, kdy měl pracovní poměr skončit.

V písemnosti o zrušení pracovního poměru ve zkušební době nemusí být nutně uveden den, ke kterému má pracovní poměr skončit. Pokud v ní den uveden není, obsahuje zpětné zrušení pracovního poměru nebo se druhému účastníku nepodaří písemnost doručit do v písemnosti označeného dne, pracovní poměr skončí dnem doručení tohoto projevu vůle druhému účastníku.

5.2. Hmotněprávní podmínky zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Z ustanovení § 52 ZPr vyplývá, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí obsahovat vyjádření vůle subjektu rozvázat pracovní poměr ve zkušební době. Pracovní poměr zaniká dnem, který byl ve zrušovací projev zaměstnance nebo zaměstnavatele určen; jako den skončení pracovního poměru však lze určit nejdříve den, ve kterém zrušovací projev druhému účastníku dojde. V případě, že zrušovací projev obsahuje zpětné zrušení pracovního poměru nebo v něm vůbec den skončení pracovního poměru uveden není, skončí pracovní poměr dnem doručení zrušení

⁸⁴ viz § 20 odst.1, odst. 3 zákoníku práce

pracovního poměru druhému účastníku. Pokud byl jako den zrušení pracovního poměru označen den následující po uplynutí zkušební doby, pak pracovní den končí posledním dnem zkušební doby.⁸⁵

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním úkonem adresným, tento právní úkon tak bude perfektní až okamžikem doručení druhé straně a tímto okamžikem bude navrhovatel svým zrušovacím projevem vázán. Hmotněprávní podmínkou zrušení pracovního poměru ve zkušební době je tedy doručení projevu vůle druhému účastníkovi pracovního poměru.

Zaměstnanec činí zrušení pracovního poměru ve zkušební době osobně nebo prostřednictvím zástupce. Pokud byl zaměstnanec zbaven nebo omezen ve své způsobilosti k právním úkonům, zrušuje za něj pracovní poměr ve zkušební době soudem ustanovený opatrovník, přičemž vzhledem k tomu, že se nejedná o běžný úkon, bude zapotřebí schválení soudem.

Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, zrušuje pracovní poměr ve zkušební době osobně nebo prostřednictvím osob jím pověřených nebo svých zástupců. V případě, že byl zaměstnavatel zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo v ní byl omezen, zrušuje za něj pracovní poměr ve zkušební době soudem ustanovený opatrovník nebo zvláštní opatrovník. Za zaměstnavatele právnickou osobu budou zrušovací projev činit ti, kdo činí její právní úkony a pokud bude zaměstnavatelem stát tak tento projev budou činit nadřízení vedoucí zaměstnanci příslušné organizační složky státu.

⁸⁵ viz rozsudek VS v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94

6. Doručování právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru

Ohledně doručování písemností má každé právní odvětví svá specifika a každé také stanoví různé sankce za doručení, které není v souladu s právními předpisy. Nejinak je tomu i v případě pracovního práva, kde je doručování věnována Hlava XIV, část třináctá ZPr. Aby měl projev vůle v pracovněprávních vztazích zamýšlené právní následky, musí být zákonem předepsaným způsobem doručen druhému účastníku pracovněprávního vztahu. Pokud soud ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou zjistí, že rozvázání pracovního poměru je vzhledem k nedodržení ustanovení zákoníku práce o doručování neplatné, může to mít pro subjekt, který rozvazovací právní úkon učinil nepříjemné následky.⁸⁶ Právě proto je zřejmé, že doručování právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru je třeba věnovat náležitou pozornost.

Na prvním místě je potřeba zdůraznit, že písemnosti týkající se skončení pracovního poměru je třeba doručit zaměstnanci do vlastních rukou. Takto je možné zaměstnanci doručit písemnost na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen. Nejvyšší soud již několikrát judikoval, že pokud písemnost týkající se skončení pracovního poměru převzala jiná osoba než zaměstnanec, nebyla tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost, což platí i v situaci, kdy zásilka byla dodatečně prokazatelně zaměstnanci touto osobou předána. Druhou variantou je pak doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Pouze pokud obě tyto varianty nepřipadají v úvahu, může zaměstnavatel přistoupit k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Jaké následky by tedy mělo, kdyby zaměstnavatel písemnost bez dalšího zjišťování možnosti osobního doručení zaslal rovnou například poštou? Tímto problémem se zabýval Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí uveřejněném pod sp. zn. 21 Cdo 1350/2009 kde uzavřel, že: „při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nepostupuje podle vlastní úvahy“; k doručení prostřednictvím držitele poštovní licence smí přistoupit, jen není-li možné,

⁸⁶ Pokud zaměstnavatel nesplnil svou povinnost a např. okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci řádně nedoručil, může zaměstnanec podat žalobu na neplatnost tohoto právního úkonu kdykoli poté, co se o jeho existenci dozví. Podle názoru NS, vyjádřeném v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1350/2009 nezačne dvouměsíční lhůta k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu běžet dříve, než k řádnému doručení ze strany zaměstnavatele skutečně dojde.

aby písemnost doručil zaměstnanci sám na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen“. Pokud by zaměstnavatel toto pravidlo porušil, nemůže podle názoru dovolacího soudu mít doručení písemnosti patřičné účinky, ledaže by zaměstnanec písemnost skutečně převzal. Převzetím písemnosti je totiž nedostatek v doručování zhojen a pochybení zaměstnavatele se stává bezvýznamným. Citované rozhodnutí pochopitelně nezmiňuje elektronické doručování písemnosti, neboť vychází z právní úpravy účinné do 31. 12. 2006, kdy jej zákoník práce ani neznal. Základní principy doručování, zejména preference osobního doručování však zůstaly i v novém zákoníku práce a tak je zmíněné rozhodnutí použitelné i pro dnešní právní stav.

Písemnost může být považována za doručenu, i pokud si ji zaměstnanec fakticky nepřevzme. Tak tomu bude v případě, kdy ji zaměstnavatel nebude doručovat prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb a zaměstnanec její přijetí odmítne. Bude-li písemnost doručována advokátovi, budou se podmínky jejího doručení řídit § 48 občanského soudního řádu.

Dnešní doba je charakteristická nárůstem moderních forem komunikace, nejinak je tomu i v případě pracovního práva, kde byla zavedena možnost doručit písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Kvůli ochraně zaměstnance však právní úprava stanoví povinnost písemného souhlasu zaměstnance s tímto způsobem doručování a poskytnutí elektronické adresy zaměstnavateli. Aby mohl být identifikován odesílatel, musí být předmětná písemnost podepsána elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu. Písemnost je při tomto způsobu doručování doručena dnem, kdy zaměstnanec její převzetí potvrdí zaměstnavateli datovou zprávou, která musí být rovněž podepsána elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu. Zákon pamatuje rovněž i na situaci, kdy se doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nezdaří. Doručení je neúčinné, pokud se zasláná písemnost vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo její doručení zaměstnanec do 3 dnů od odeslání zaměstnavateli nepotvrdil.

Při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb zasílá zaměstnavatel písemnost na poslední adresu, která je mu známa, popřípadě ji zašle osobě, kterou zaměstnanec k přijetí písemnosti zmocnil písemnou smlouvou s úředně

ověřeným podpisem. Doručení musí být doloženo písemným záznamem o doručení. Pokud nebude dotyčný zaměstnanec zastižen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu a zaměstnanec bude písemně vyzván k převzetí písemnosti do 10 pracovních dnů. Výzva přitom mimo jiné musí obsahovat poučení o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti potřebné k jejímu doručení. Zaměstnavatel svou povinnost písemnost doručit splní, jakmile si ji zaměstnanec převezme. Pokud si však uloženou písemnost do 10 pracovních dnů nevyzvedne, písemnost se bude považovat posledním dnem této lhůty za doručenou. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti znemožní odmítnutím zásilku převzít nebo neposkytne k doručení potřebnou součinnost, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Jak je vidět z výše popsaného, odmítání převzetí písemnosti nemá význam, neboť jedině čeho tím zaměstnanec docílí, je to, že se s písemností nebude moci seznámit. O následcích odmítnutí převzetí písemnosti musí být zaměstnanec doručovatelem poučen, o takovém poučení musí být proveden písemný záznam.

Zaměstnanec může doručení písemnosti zmařit například tím, že nenahlásí zaměstnavateli změnu adresy, na kterou mu mohou být doručovány písemnosti. V souvislosti s tím řešil dovolací soud zajímavou otázku, zdali má u doručení písemnosti význam okolnost, že zaměstnavatel nedodržel požadavek podat zásilku jako doporučenou s dodejkou a poznámkou „do vlastních rukou“, i když zaměstnanec doručení zmařil právě nenahlášením změny adresy pro doručování. Nejvyšší soud judikoval, že „zaměstnanec může svým jednáním zmařit doručení písemnosti jen tehdy, kdyby k odevzdání písemnosti došlo – nebýt takového jednání zaměstnance – v souladu s požadavky vyplývajícími pro dodání zásilky ze zákoníku práce. Uvedený závěr by podle názoru Nejvyššího soudu neplatil pouze v případě, že by zaměstnanec navzdory nedostatkům při podání zásilky u provozovatele poštovních služeb písemnost skutečně převzal a tudíž by se dané nedostatky neprojevyly na účinnosti doručení písemnosti. Doručuje-li písemnost zaměstnanec, činí tak zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele, přičemž převzetí písemnosti je na žádost povinen zaměstnavatel potvrdit. I zaměstnanec má možnost doručovat písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, ovšem zaměstnavatel musí s tímto způsobem doručování vyslovit souhlas. Písemnost musí být podepsána elektronickým podpisem

založeným na kvalifikovaném systémovém certifikátu a doručena na adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil.

Zaměstnavateli je písemnost doručena v okamžiku, kdy ji převezme. Pokud ji však zaměstnanec doručuje prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je doručena až dnem, kdy její převzetí zaměstnavatel potvrdí datovou zprávou s elektronickým podpisem. Takové doručení je neúčinné, jestliže se zasláná písemnost zaměstnanci vrátila jako nedoručitelná nebo zaměstnavatel její přijetí zaměstnanci zákonným způsobem nepotvrdil do 3 dnů od jejího odeslání.

7. Neplatné rozvázání pracovního poměru a nároky z něj vyplývající

Nemá-li právní úkon některou ze zákonem předepsaných náležitostí, je vadný a vadnost právního úkonu má za následek jeho neplatnost. Neplatný právní úkon sice vznikne a způsobuje jím předpokládané následky, vzhledem k jeho neplatnosti se na něj ale hledí jakoby nevznikl. Na rozdíl od neplatného právního úkonu nicotný právní úkon vůbec nevznikne.

Rozlišujeme absolutní a relativní neplatnost právního úkonu. Rozdíl mezi nimi spočívá v tom, že relativní neplatnost právního úkonu může být na rozdíl od absolutní neplatnosti zhojena, a to dvěma způsoby. Prvním z nich je odpadnutí vady (konvalidace), která způsobovala relativní neplatnost právního úkonu, druhým je pak jeho dodatečné schválení (ratihabice). Je-li právní úkon neplatný absolutně, nastává tato neplatnost ex lege a působí vůči každému. Příslušný orgán pak k takové neplatnosti přihlédne i bez návrhu z moci úřední (ex officio).

Absolutně neplatné právní úkony se na rozdíl od právních úkonů neplatných relativně, které se promlčí v obecné tříleté promlčecí lhůtě podle § 101 ZPr, nepromlčují.

Zákon č. 262/2006 Sb. byl původně koncipován na principu relativní neplatnosti právních úkonů s výjimkou absolutní neplatnosti pro právní úkony vedoucí ke vzniku pracovního poměru nebo pro uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/2006 Sb. však část § 20 ZPr týkající se absolutní neplatnosti zrušil a zákoník práce byl tak až do 31. 12. 2011 postaven na bezvýjimečné relativní neplatnosti právních úkonů, kdy byl právní úkon považován za platný, pokud se ten, kdo byl takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolal, přičemž této neplatnosti ne nemohl dovolat ten, kdo ji sám způsobil.

Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009 vycházel ze stanoviska, že „nezáleží na povaze vady právního úkonu a, že všechny vady vedou k relativní neplatnosti právního úkonu“. Toto tvrzení se jeví jako poněkud odvážné a dle názoru Petra Bezoušky, se kterým se ztotožňuji i chybné. Ačkoli to zákoník práce výslovně do 31. 12. 2011 nikde neuváděl, i tehdy bylo v pracovním právu možné se setkat s absolutní neplatností právního úkonu (sjednání pracovní doby na 100

hodin týdně, konkurenční doložka na doživotí), jež nemohou být ponechány, už ze své podstaty v dispozici soukromých osob.⁸⁷

Jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci je pro případ, kdy druhý účastník rozváže jednostranným právním úkonem neplatně pracovní poměr a tato neplatnost bude u soudu včas uplatněna, poskytována zákoníkem práce ochrana. Tomu z účastníků, vůči němuž byl pracovní poměr neplatně rozvázán, dává zákoník práce možnost se rozhodnout, zda bude na pokračování pracovního poměru trvat či nikoliv.

Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru upravuje zákoník práce v ustanovení § 69-71 ZPr, a sice odlišně podle toho, který z účastníků pracovní poměr neplatně rozvázal a zda postižený na pokračování pracovního poměru trvá či nikoliv. Rozvázání pracovního poměru je neplatné pouze v případě, rozhodl-li tak soud a tak je potřeba jej žalobou uplatnit. Nelze tak však učinit kdykoliv, oběma stranám je k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru zákoníkem dána dvouměsíční prekluzivní lhůta, která počíná běžet ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou.

O rozvázání pracovního poměru se hovoří, pokud ke skončení pracovního poměru dochází na základě subjektivních právních skutečností, mezi něž náleží dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Některými subjektivními právními skutečnostmi lze pracovní poměr rozvázat pouze ze zákonem stanovených důvodů, pro všechny tyto právní skutečnosti pak zákoník práce vyžaduje splnění určitých náležitostí, aby se jednalo o platný pracovněprávní úkon.

Porušení právních předpisů a vady právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru rozlišujeme na:

- a) porušení právních předpisů o skončení pracovního poměru, které nemá za následek právní odpovědnost vůči druhému účastníkovi pracovního poměru,
- b) vady právních úkonů směřujících k zániku pracovního poměru, které nezpůsobují jejich neplatnost,
- c) vady právních úkonů směřujících k zániku pracovního poměru, které mají za následek neplatnost těchto právních úkonů.⁸⁸

⁸⁷ BEZUŠKA, P. in HŮRKA, P a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk 2011, s 76

7.1. Neplatnost právních úkonů po novele zákoníku práce č. 365/2011 Sb., účinné od 1. 1. 2012

Koncepce neplatnosti pracovněprávních úkonů byla jednou z věcí, které byly novému zákoníku práce vyčítány již od jeho přijetí. Zákoník práce z roku 1965 vycházel z absolutní neplatnosti právního úkonu, je však zapotřebí si uvědomit, že absolutní neplatnost je ve své podstatě omezením autonomie vůle subjektu a pracovní právo jakožto odvětví práva soukromého je budováno právě na aktivitě jeho subjektů, kterým má umožnit svobodné rozvíjení soukromého života. Upřednostnění relativní neplatnosti v novém zákoníku práce tak bylo jistě krokem správným, avšak způsob, jakým tak bylo učiněno, byl poněkud nešťastný.⁸⁹

Novela zákoníku práce č. 365/2011 přináší změnu v pojetí neplatnosti právních úkonů. Jak již uvádím výše, do 31. 12. 2011 platila v pracovněprávních vztazích zásada bezvýjimečné relativní neplatnosti právních úkonů, kdy právní úkon byl platný, pokud se ten, kdo jím byl dotčen, neplatnosti nedovolal. S účinností od 1. 1. 2012 v souvislosti s tzv. koncepční novelou zákoníku práce bude v některých případech aplikována absolutní neplatnost právního úkonu, kterou soud musí vyslovit i bez návrhu.

Nové znění § 18 ZPr zakotvuje relativní neplatnost všech právních úkonů trpících vadou obsahu. Zachováno zůstává, že neplatnosti právního úkonu se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Neplatnost právního úkonu navíc nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud ji nezpůsobil výlučně sám. Ustanovení § 19 ZPr pak stanoví případy, ve kterých bude pracovněprávní úkon neplatný absolutně a soud k jeho neplatnosti přihlédne z úřední povinnosti. Jedná se např. o právní úkon, který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně.

Ustanovení § 20 odst. 1 nově stanoví, že nebyl-li právní úkon učiněn v předepsané formě je neplatný, ledaže smluvní strany tuto neplatnost dodatečně odstraní.

Zákon také nově stanoví (§20 odst. 3), že jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva jsou pro vadu formy vždy neplatné. Jednostrannými právními úkony jsou

⁸⁸ GREGOROVÁ, Z. in GALVAS, M. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007. s. 352

⁸⁹ BĚLINA, M., BEZOUŠKA, P., Neplatnost právního úkonu v novém zákoníku práce. *Právní fórum*. 2007. roč. 4, č. 1, s. 32

zejména výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Formulace sice naznačuje absolutní neplatnost, avšak podle § 72 zákoníku práce může neplatnost rozvázání pracovního poměru jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Jde o lhůtu prekluzivní, (propadnou), takže jejím marným uplynutím je právní úkon definitivně platný a ve smyslu ustanovení § 330 zákoníku práce již nemůže případná žaloba u soudu uspět. Tyto právní úkony, způsobující rozvázání pracovního poměru jsou tak pro nedostatek písemné formy (ale i pro vady obsahu) jen relativně neplatné. Zákon tak napříště pochopení právní úpravy značně komplikuje.⁹⁰

7.2. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může pracovní poměr podle § 69 ZPr. neplatně rozvázat výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. V případě, že se zaměstnanec domnívá, že kterýkoliv z těchto právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru, který obdržel, je neplatný a chce v pracovním poměru u dosavadního zaměstnavatele setrvat, musí písemně a bez zbytečného odkladu oznámit zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Pokud zaměstnavatel na rozvázání pracovního poměru přesto trvá, nezbývá zaměstnanci jiná možnost než se obrátit na soud se žalobou na neplatnost rozvázání pracovního poměru podle § 72 ZPr. Žaloba může nahradit zaměstnancovo oznámení zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání pouze tehdy, pokud je v ní kromě požadavku na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru uplatněn též požadavek na náhradu mzdy nebo platu podle § 69 odst. 1 ZPr.⁹¹

Pokud soud shledá rozvázání pracovního poměru neplatným, pracovní poměr bude trvat nadále a zaměstnavatel bude povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní výkon dosavadní práce nebo

⁹⁰ ŠUBRT, B. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, číslo 11/2011, strana 42-46

⁹¹ Rozsudek NS ze dne 27. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2369/2000, k tomu též rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 18. 12. 1995, sp. zn. 6 Cdo 63/1995

kdy bude pracovní poměr rozvázán platně. Do zákoníku práce bylo s účinností k 1. 1. 2012 zavedeno tzv. moderační právo soudu, které dává soudu možnost, aby v případě, že celková doba, za kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu převyšuje 6 měsíců, za další dobu tuto povinnost zaměstnavatele přiměřeně snížil. Při použití moderačního práva soud přihlédnou zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím zaměstnán jinde, jakou práci tam vykonával a jakého výdělku přitom dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

V případě, že soud určí rozvázání pracovního poměru jako neplatné avšak zaměstnanec zaměstnavateli neoznámí, že trvá na dosavadním zaměstnání, platí, pokud se obě strany nedohodnou na jiném dni skončení, právní fikce uvedená v § 69 odst. 3 písm. a) a b), že pracovní poměr skončil dohodou:

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

Došlo-li k neplatnému rozvázání pracovního poměru dohodou, bude pro nároky zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu postupováno obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem.

7.3. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance

Také u zaměstnance může k neplatnému rozvázání pracovního poměru dojít výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Zaměstnavatel, domnívá-li se, že pracovní poměr je rozvázán neplatně, musí zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně oznámit, že trvá na tom, aby tento zaměstnanec dále vykonával svou dosavadní práci.

Neučiní-li tak zaměstnanec, musí se zaměstnavatel obrátit na soud se žalobou podle § 72 ZPr, a to nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Pokud soud určí rozvázání pracovního poměru jako neplatné, bude mít zaměstnavatel v případě, že zaměstnanec práci vykonávat odmítl, právo požadovat

po něm náhradu škody, která mu tím vznikla ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání.

Jestliže zaměstnanec rozvázal pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel na dalším trvání pracovního poměru s dotyčným netrvá, platí i v tomto případě právní fikce, že nedohodnou-li se na jiném dnu skončení, skončí pracovní poměr zaměstnance dohodou ke dni zjištěnému podle ustanovení § 70 odst. 2 ZPr. V těchto případech nebude mít zaměstnavatel nárok na náhradu škody, která mu neplatným rozvázáním vznikla.

7.4. Nároky spojené s neplatnou dohodou o rozvázání pracovního poměru

Této neplatnosti se může domáhat jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Neplatnost by mohla spočívat například v nedodržení písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru. Zatímco zaměstnanec v případě neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru bude mít právo na náhradu mzdy nebo platu a jeho nárok se bude posuzovat podle ustanovení o neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem, zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nesmí.

Závěr

Nesporným faktem je, že společnost prochází postupem doby podstatnými změnami, modernizuje a vyvíjí se prakticky vše kolem nás a tak by se mělo vyvíjet a modernizovat i pracovněprávní zákonodárství.

Současnou právní úpravu skončení pracovního poměru v zákoníku práce považuji za relativně dobrou a vyhovující. Relativně, neboť podle mého názoru je ochrana zaměstnance v případě skončení pracovního poměru místy až přílišná, což jistě neprospívá flexibilitě pracovněprávních vztahů. Jednostranná ochrana zaměstnance v dnešní době brzdí dynamický rozvoj pracovního trhu, kdy vzhledem k tomu, že rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem mohou dnes zaměstnavatelé mnohdy pouze velice obtížně, přičemž musí splnit celou řadu zákonem předepsaných náležitostí, si mohou přijímání nových pracovních sil rozmyslet. Tato skutečnost pak jistě neprospívá vyhlídkám nejen mladých lidí na získání pracovních zkušeností. Mnohé změny směřující k větší flexibilitě pracovního práva přináší již dlouho očekávaná, tzv. koncepční novela ZPr, účinná od 1. 1. 2012, kterou sice lze veskrze hodnotit pozitivně, avšak některé požadavky zaměstnavatelů i odborné veřejnosti na zpružnění právní úpravy skončení pracovního poměru neřeší, i když byly navrhovány.

Ráda bych se na tomto místě pokusila platnou právní úpravu právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru zhodnotit a zamyslet se nad jejími možnými změnami, které mě napadly v průběhu psaní této práce a přiměly k zamyšlení.

Právní úprava dohody o rozvázání pracovního poměru se mi jeví jako plně dostačující. Vzhledem k tomu, že se jedná o projev smluvní autonomie účastníků pracovněprávního vztahu, není ani zapotřebí její hlubší zákonná úprava.

Velice výraznou překážku mobility pracovních sil však vidím v právní úpravě výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Platná právní úprava jistě po právu respektuje postavení zaměstnance jako ekonomicky slabší smluvní strany pracovního poměru, na druhou stranu se mi však zdá příliš rigidní a zbytečně zaměstnavatele zatěžující. Ve starém zákoníku práce z roku 1965 byl stěžejní pracující dělník, kterému bylo potřeba poskytnout co možná největší ochranu před jednostranným ukončením pracovního poměru a tento princip, kdy je zaměstnanec ochraňován až nadmíru, podle mého částečně přetrvává i v novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Zaměstnavatelé již delší dobu vyzývají ke zjednodušení právní úpravy skončení

pracovního poměru výpovědí, v novele zákoníku práce účinné od 1. 1. 2012 jim však bylo vyhověno pouze částečně, především zavedením nového výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. h).

Již v kapitole věnující se výpovědi z pracovního poměru zmiňuji, že taxativní výčet důvodů k rozvázání pracovního poměru nepovažuji v dnešní době za efektivní a jako možné řešení navrhuji zavést možnost výpověď sice bez udání důvodů⁹², ale zato s odchodným odpovídajícím věku a délce trvání pracovního poměru u zaměstnavatele se současným stanovením negativního výčtu důvodů, pro které by rozvázat pracovní poměr nebylo možné⁹³. Uvědomuji si ale samozřejmě, že toto řešení by šlo do zákoníku práce prosadit jen velice obtížně a zcela jistě by narazilo na odpor nejen levicově orientovaných politických stran a odborových organizací.

Současná délka výpovědní doby je podle mého názoru v případech, kdy je se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr výpovědí z důvodů podle § 52 písm. g) a h), nepřiměřeně dlouhá. Plně by zde vzhledem k tomu, že došlo k porušení povinnosti zaměstnance, postačovala výpovědní doba jednoměsíční.

Za efektivní nepovažuji ani dnešní povinnost obou účastníků pracovního poměru dodržet v případě výpovědi z pracovního poměru za každou cenu minimálně dvouměsíční výpovědní dobu. V praxi samozřejmě nastávají případy, kdy o zaměstnance projeví zájem konkurenční firma, nebo si jednoduše najde nové zaměstnání, kde po něm budou chtít, aby do práce nastoupil co možná nejdříve, avšak zaměstnanec bude vzhledem k tomu, že mu zaměstnavatel neumožní ukončit pracovní poměr dohodou nucen setrvat ještě další dva a více měsíců v dosavadním zaměstnání. Snadno tak může o nové pracovní místo přijít, jelikož nový zaměstnavatel raději přijme zaměstnance, který může nastoupit ihned. Na druhou stranu i na straně zaměstnavatele vidím jako zcela zbytečné, aby v případě, jsou-li dány výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. f) až h) byl nucen dodržet dvouměsíční výpovědní dobu.

Plně se tak ztotožňuji s návrhy na zavedení institutu vykoupení se z výpovědní doby do zákoníku práce, který by oběma stranám pracovního poměru umožnil vyhnout

⁹² jako je to možné např. v Belgii

⁹³ Např. aktivní účast na činnosti odborové organizace, podání stížnosti na zaměstnavatele kvůli porušování práv, rasa zaměstnance, barva pleti, pohlaví, rodinný stav, těhotenství, pracovní neschopnost pro nemoc nebo úraz, důchodový věk apod.

se zákonné nebo smluvené výpovědní době.⁹⁴ U výpovědi dané zaměstnavatelem by zaměstnanec dostal vyrovnání odpovídající tomu, co by byl dostal jako mzdu nebo plat, kdyby byla výpovědní doba dodržena. V případě výpovědi zaměstnance by naopak zaměstnanec, nebo i jeho potenciální budoucí zaměstnavatel, který má zájem na jeho včasném nástupu do zaměstnání, mohl zaměstnavateli poskytnout částku, kterou by zaměstnanec vydělal po dobu výpovědní doby.

Fixaci běhu výpovědní doby na kalendářní měsíc navrhuji zrušit a počátek běhu výpovědní doby vázat na pracovní den následující po dni, ve kterém byla výpověď doručena.

O nadbytečnosti a možnosti vypuštění části věty za středníkem v ustanovení § 54 písm. a) ZPr se již zmiňuji v samotném textu práce.

Pozitivně vnímám zavedení moderačního práva soudu v případě, kdy zaměstnanec uspěl se svou žalobou na neplatnost rozvázání pracovního poměru a oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším pokračování pracovního poměru. Soudu je dáno oprávnění snížit na návrh zaměstnavatele náhradu mzdy nebo platu za období přesahující 6 měsíců. Toto řešení považuji za správné zejména v případech, kdy by měl jinak zaměstnanec nárok na obrovské částky, neúměrné finančním důsledkům, které mu po rozvázání pracovního poměru vznikly.

Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru je tradiční, pro aplikaci dostatečně vybavená judikaturou, považuji ji tedy za dobrou a vyhovující. Vzhledem k tomu, že se jedná o výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru, kdy pracovní poměr končí již okamžikem doručení písemného vyhotovení zrušení, si v zájmu zachování právní jistoty účastníků myslím, že taxativní výčet důvodů k okamžitému zrušení pracovního poměru je v tomto případě správným řešením.

Stávající právní úpravu zrušení pracovního poměru ve zkušební době považuji rovněž za vyhovující. Pozitivně lze hodnotit změnu, ke které v právní úpravě zrušení pracovního poměru ve zkušební době došlo koncepční novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb. Zatímco do 31. 12. 2011 nebylo nutné tento právní úkon činit písemně a

⁹⁴ Ostatně i Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007 judikoval, že „...účelem a smyslem výpovědní doby je zejména odvrátit bezprostřední účinky tohoto zrušovacího projevu, aby zaměstnanec byl po tuto dobu dále hmotně zajištěn mzdou nebo platem a mohl si v jejím průběhu vyhledat jiné zaměstnání. Stejných účinků je ale dosaženo, jestliže pracovní poměr sice formálně skončí současně s doručením zrušovacího projevu, avšak zaměstnanec obdrží platbu rovnající se odměně, na kterou by měl nárok za výpovědní dobu.“

v praxi tak často nastávala důkazní nouze ohledně dne skončení pracovního poměru, od 1. 1. 2012 je pro něj pod sankcí neplatnosti stanovena písemná forma. Negativně naopak vnímám zákaz uložený zaměstnavatelům, zrušit pracovní poměr ve zkušební době v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, jinak v době prvních 14 kalendářních dnů jeho pracovní neschopnosti. Pochopitelné by toto opatření bylo, pokud by bylo omezeno na těhotné zaměstnankyně nebo na zaměstnankyně či zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené s ohledem na ochranu před výpovědí. Většina nemocí zaměstnanců však netrvá déle než právě tři týdny a tak tento zákaz vyvolává dojem, že jeho účelem je přenášení povinnosti hmotně zabezpečit zaměstnance v počátečním období jeho pracovní neschopnosti ze státních orgánů na zaměstnavatele.

Seznam zkratek

ZPr – zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

ObčZ – zákon č. 40/1964 Sb. občanský zákoník

TrZ – trestní zákoník

SoJ – měsíčník Soudní judikatura

SR – Soudní rozhledy

SRNS – Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu

R – Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek

NS – Nejvyšší soud

VS – Vrchní soud

KS – Krajský soud

S III – Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech

pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocené soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1980

Seznam použité literatury a pramenů

A) Monografie, odborné publikace

1. Andraščíková, M., Jakubka, J., Hloušková, P. aj. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012. 6. Aktualizované vydání.* Olomouc: Anag, 2012. 1139 s. ISBN 978-80-7263-713-3
2. Bělina, M. a kol. *Pracovní právo.* 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2010. 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4
3. Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck 2010. 1123 s. ISBN 978-80-7400-317-2
4. Bezouška, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 316 s. ISBN 978-80-7380-193-9
5. Doležilek, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: Vznik, změny a skončení pracovního poměru.* 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 356 s. ISBN 978-80-7357-554-0
6. Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2
7. Hůrka, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání – princip flexibilitoty v českém pracovním právu.* 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9
8. Gavlas, M. a kol. *Pracovní právo.* 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. ISBN 80-210-3558-7
9. Gavlas, M. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí.* 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1872-6
10. Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. *Zákoník práce Komentář.* 2. aktualizované vydání. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2008. 503 s. ISBN 978-80-80-7357-327-0
11. Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář.* Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 768. ISBN 978-80-7357-723-0

B) Odborné články, periodika

1. Bezouška, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy de lege ferenda. *Právní fórum*, 2006, roč. 3, č. 7, s. 252-257, ISSN 1214-7966
2. Bezouška, P., Bělina, M. Neplatnost právního úkonu v novém zákoníku práce. *Právní fórum*, 2007, roč. 4, č. 1, s. 32-35, ISSN 1214-7966
3. Bezouška, P., Hůrka, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, rok 2009, roč. 17, č. 10, s. 352-358, ISSN 1210-6410
4. Bukovjan, P. Odstupné po novele zákoníku práce. *Práce a mzda*, únor 2012, roč. 60, č. 2/2012, s. 15-19. ISSN 0032-6208
5. Bukovjan, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. *Práce a mzda*, leden 2012, roč. 60, č. 1/2012, s. 11-17, ISSN 0032-6208
6. Bukovjan, P. Výpověď z pracovního poměru a nadbytečnost zaměstnance, *Práce a mzda*, říjen 2007, roč. 55, č. 10/2007, s. 56-58. ISSN: 0032-6208
7. Bukovjan, P. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době a zákaz diskriminace, *Práce a mzda*, červen 2009, roč. 57, č. 6/2009, s. 33-34. ISSN 0032-6208
8. Bukovjan, P. Ještě ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době z hlediska zákazu diskriminace, *Práce a mzda*, říjen 2009, roč. 57, č. 10/2009, s. 35-36. ISSN 0032-6208
9. Bukovjan, P. Výpověď z pracovního poměru a ochrana člena odborového orgánu. *Práce a mzda*, leden 2008, roč. 56, č. 1/2008, s. 28-30. ISSN: 0032-6208
10. Bukovjan, P. Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech. *Práce a mzda*, srpen 2011, roč. 59, č. 8/2011, s. 14, ISSN: 0032-6208
11. Bukovjan, P. Výpověď sepsaná v cizím jazyce. *Práce a mzda*, květen 2008, roč. 56, č. 5/2008, s. 34-36. ISSN 0032-6208
12. Bukovjan, P. Doručování písemností zaměstnanci a judikatura. *Práce a mzda*, říjen 2010, roč. 58, č. 10/2010, s. 19- ISSN 0032-6208
13. Gregorová, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník*, 2007, roč. 146, č. 2, s. 173-189. ISSN 0231-6625

14. Hůrka, P. K zákazu výpovědi a k ochranné době. *Právo a zaměstnání*, 2003, roč. IX., č. 7-8, s. 2-4. ISSN 1211 - 1139
15. Jakubka, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*, červen 2010, roč. 58, č. 6/2010, s. 10-15. ISSN 0032-6208
16. Jakubka, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). *Práce a mzda*, červenec 2010, roč. 58, č. 7/2010, s. 19-24. ISSN 0032-6208
17. Jakubka, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). *Práce a mzda*, srpen 2010, roč. 58, č. 8/2010, s. 23-27. ISSN 0032-6208
18. Jakubka, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). *Práce a mzda*, říjen 2010, roč. 58, č. 10/2010, s. 26-31. ISSN 0032-6208
19. Jakubka, J. Novela zákoníku práce od roku 2012. *Práce a mzda*, 2011, č. 6, s. 18, dostupné z ASPI pod LIT38563CZ
20. Jouza, L. Skončení pracovního poměru – náležitosti projevu vůle zaměstnavatele. *Bulletin advokacie*, červen 2009, č. 6/2009, s. 42-49. ISSN 1210 - 6348,
21. Štangová, V. Dohoda o rozvázání pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*, 6/2005, roč. XI., č. 122, s. 2-3. ISSN 1211-1139
22. Štangová, V. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*, 1/2004, roč. X., č. 104, s. 2-3. ISSN 1211-1139
23. Šubrt, B. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, číslo 11/2011, strana 42-46. ISSN 0032-6208
24. Vysokajová, M. Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie. *Právo a zaměstnání*, 11-12/99, roč. V., č. 55-56, s. 31-34. ISSN 1211-1139

C) Právní předpisy

1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
2. Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., (novela zákoníku práce)
3. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 455/1991Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů

5. Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů
6. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
7. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
8. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
9. Zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů
10. Zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů
11. Evropská sociální charta ze dne 18. 10. 1961, uveřejněná sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s.
12. Nařízení vlády č. 560/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
13. Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

D) Soudní rozhodnutí

1. Rozsudek NS ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007
2. Rozsudek NS ze dne 3. 11. 1988, sp. zn. 21 Cdo 1524/98
3. Rozsudek NS ze dne 11. 7. 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97
4. Rozsudek KS v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66 (R 74/1967)
5. Rozsudek NS ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96 (R 1/98)
6. Rozsudek NS ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97 (SR 11/1999, s. 374)
7. Rozsudek NS ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004 (SJ 58/2005)
8. Rozsudek KS v Ostravě sp. zn. 16 Co 398/95
9. Rozsudek NS ze dne 18. 07. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2032/2002
10. Rozsudek NS ze dne 11. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4695/2007
11. Rozsudek NS ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99 (R 21/2001)
12. Rozsudek NS ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000 (R 42/2002)
13. Rozsudek NS ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003 (R 45/2005)
14. Rozsudek NS ze dne 26. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004
15. Rozsudek NS ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001

16. Rozsudek NS ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92 (R 52/1994)
17. Rozsudek NS ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010
18. Rozsudek VS v Praze ze dne 30. 6. 1995 sp. zn. 6 Cdo 45/94
19. Rozsudek NS ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001
20. Rozhodnutí NS ze dne 29. 6. 1968, sp. zn. 6 Cz 229/67 (R 39/67)
21. Rozsudek NS ČSR ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71 (R 14/1972)
22. Rozsudek NS ze dne 12. 10. 2010 sp. zn. 21 Cdo 2242/2009
23. Rozsudek NS ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001
24. Rozsudek NS ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004
25. Rozsudek VS v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94
26. Rozsudek NS ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008
27. Rozsudek NS ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009
28. Rozsudek NS ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99
29. Rozsudek NS ze dne 4. 12. 1996, sp. zn. 2 Cdon 833/96
30. Rozsudek NS ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000
31. Rozsudek NS ze dne 9. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004
32. Usnesení ÚS ze dne 27. 8. 2009, sp. zn. III. ÚS 1650/09
33. Rozsudek NS ze dne 27. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2369/2000
34. Rozsudek NS ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007
35. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/2006, publikován pod č. 116/2008 Sb.

E) Internetové zdroje

1. epravo.cz a.s., pracovní právo <http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-pravo/>
2. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Práce a právo* <http://www.mpsv.cz/cs/6>
3. International Labour Organisation (ILO). [http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm)
4. WEDOS, a.s. Právo / Pracovní právo <http://www.pravnik.cz/r/4/pravo-pracovni-pravo.html>
5. Wolters Kluwer ČR, a. s., [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1627v1603-pracovnepravni-legislativa-v-evrope/?search_query=\\$issue=3131](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1627v1603-pracovnepravni-legislativa-v-evrope/?search_query=$issue=3131)

6. Ius Laboris, Global Human Resources Lawyers

http://www.iuslaboris.com/Files/2011_individual_dismissals_across_europe.pdf

Legal Acts Aimed at the Termination of Employment

SUMMARY:

The purpose and goal of my thesis is to summarize the effective legal regulation of legal acts aimed at the termination of employment regarding to substantial changes which contains the amendment of Labour Code No. 365/2011 Coll., and to point to various problems and disputed questions which might arise in the practice of law. In the conclusion I try to evaluate the effective legal regulation of legal acts at the termination of employment and to propose some possible changes of this legal regulation.

The thesis is consists of seven chapters, introductory and conclusion. Most of them dealing with different types of legal acts aimed at the termination of employment. I pay attention to legal regulation of the delivering of these legal acts and to problems of legal claims concerning the invalid termination of employment as well.

In the introductory I would like to explain why I chose as a theme of my thesis Legal Acts Aimed at the Termination of Employment. I state systematic structure of this thesis and brief content of individual chapters.

In the chapter one I try to focus on general employment termination and to highlight different position of participants of the employment and following necessity of bigger protection of the employee. I make an effort to well arrange structure of all ways aiming at termination of employment and to explain some terms related to termination of employment also. In subchapter I devote to defining of term the legal act and with respect to the theme of my thesis I am specifically interested in subjective legal facts aimed at the termination of employment.

The second chapter is directed on agreement on the termination of employment. This chapter is divided into three subchapters in which I concentrate on defining content and formal appropriateness of the agreement and the process of it bring forth.

In the most extensive chapter three I focus on a notice. At first I am concerned with its general appropriateness, subsequently deal with an employee notice and an employer notice and individual notice reasons. I pay attention to the matter of ban employer notice, presence of trade union at employer notice and mass dismissal as well.

The next chapter four is divided into three subchapters and is interested in immediate employment termination. In subchapter I try to focus on general legal conditions of immediate employment termination which have to be fulfilled both employee and employer if they terminate the employment by this way. In other subchapters I devote separately to immediate employment termination by employer and employee.

The fifth chapter is devoted to termination of employment during the probation period. First of all I deal with its formal appropriateness and afterwards with its legal conditions in the two subchapters.

In the sixth chapter I focus on delivering of legal acts aimed to the termination of employment.

The seventh chapter is related to claims to invalid termination of employment. This chapter is structured in four subchapters. In the first one I deal with changes which are contained in the amendment of Labour Code No. 365/2011 Coll., in area of invalid legal acts. In the second and the third subchapters I am concerned with claims to invalid termination of employment by the employee and employer side. The last subchapter deals with claims to invalid agreement on employment termination.

In the conclusion I try to evaluate the effective legal regulation of legal acts aimed at the termination of employment and to point to disputed points and in consequence to propose some possible changes of this legal regulation.

KLÍČOVÁ SLOVA: výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, dohoda o rozvázání pracovního poměru

KEYWORDS: notice, immediate employment termination, termination of employment during the probation period, agreement on the termination of employment