

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Okamžité zrušení pracovního poměru

Diplomová práce

Vedoucí práce: JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.

2011

Martin Mačka

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

V Praze dne 20.6.2011

.....
Martin Mačka

Poděkování:

Děkuji JUDr. Kristině Koldinské, Ph.D. za vstřícné odborné vedení této diplomové práce.

Obsah

Obsah	1
Úvod	3
1. Pracovní poměr	5
1.1 Skončení pracovního poměru.....	5
1.1.1 Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru	7
2. Okamžité zrušení pracovního poměru (obecně)	10
2.1 Historie okamžitého zrušení pracovního poměru na našem území.....	11
3. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	15
3.1 Pravomocné odsouzení pro trestný čin.....	16
3.2 Porušení povinností zvláště hrubým způsobem	19
3.3 Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru.....	27
4. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem	28
4.1 Nepříznivý zdravotní stav zaměstnance.....	29
4.2 Nevyplacení finančního plnění.....	32
5. Souběh úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru	37
6. (Ne) možnost odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru	39
7. Formální a obsahové náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru	41
7.1 Písemná forma.....	41
7.2 Vymezení důvodu	43
7.3 Participace odborové organizace	45
7.4 Doručování.....	50
7.4.1 Doručování ze strany zaměstnavatele	51
7.4.2 Doručování ze strany zaměstnance	54
8. Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru	57
8.1 Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	57
8.2 Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....	60
9. Neplatné rozvázání pracovního poměru	63
9.1 Ze strany zaměstnavatele.....	64
9.2 Ze strany zaměstnance	66
10. Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru de lege ferenda	67
Závěr	73
Seznam zkratk	78

Seznam použité literatury a pramenů	79
Seznam použité judikatury	81
Název diplomové práce v anglickém jazyce, resumé, klíčová slova	84

Úvod

Pracovní poměr je jedním ze základních právních vztahů, které vznikají mezi právními subjekty. Vzhledem k důležitosti tohoto právního vztahu obsahuje z.č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zákoník práce nebo ZP) úpravu, která účastníkům pracovního poměru poskytuje různou míru ochrany, a to podle charakteru práv a povinností mezi účastníky pracovního poměru.

Pro účastníky pracovního poměru, tedy pro zaměstnance a zaměstnavatele, je pracovní poměr nezbytným právním vztahem. Pro zaměstnance jde často o jediný zdroj jeho obživy a v četných případech obživy celé rodiny, přičemž jeho právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací je zakotveno v Listině základních práv a svobod, konkrétně v čl. 26 odst.3. Pro zaměstnavatele naopak pracovní poměr znamená existenci lidské pracovní síly, bez které se ani v dnešní době neobejde.

Je však jasné, že ani jednu stranu není možné nutit, aby v pracovním poměru zůstávala, pokud zde jsou takové okolnosti, kdy je trvání pracovního poměru pro jednu ze stran neakceptovatelné. Zákoník práce proto poskytuje možnost pracovní poměr rozvázat jednostranným právním úkonem. Existuje možnost rozvázat pracovní poměr i dohodou, nicméně ta je většinou, na rozdíl od jednostranných rozvazovacích úkonů, dobrovolným projevem vůle obou stran pracovního poměru, kdy ekonomické či sociální dopady, především na osobu zaměstnance, nejsou tak výrazné.

Jednostranně je možno rozvázat pracovní poměr zrušením ve zkušební době, výpovědí a okamžitým zrušením. Všechny tyto způsoby skončení pracovního poměru mají svá specifika a zákoník práce zakotvuje podmínky, které je nutno dodržet, aby skončení pracovního poměru bylo platné. Je to právě skončení pracovního poměru, kde musí být ochrana práv účastníka pracovního poměru poskytnuta ve vysoké míře, neboť jde o výrazný zásah do sféry subjektů pracovněprávního vztahu, především pak zaměstnance v případě, že s ním zaměstnavatel jednostranně rozvazuje pracovní poměr.

V této diplomové práci se budu věnovat třetímu z vyjmenovaných

jednostranných právních úkonů, tedy okamžitému zrušení pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru je nejvážnějším zásahem do vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, neboť v případě splnění zákonem daných podmínek skončí pracovní poměr okamžitě, aniž by dále trval byt' sebekratší dobu. Proto je tento institut mezi veřejností znám spíše jako tzv. „výpověď na hodinu“.

Ač je okamžité zrušení pracovního poměru prostředkem krajním a v ZP je zdůrazněna jeho výjimečnost, není v praxi zdaleka ojedinělý. Dovožovat lze z rozhodovací činnosti soudů, které svými rozsudky, v rámci řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, výrazným způsobem dokreslují právní teorii i praxi. Jde především o judikaturu Nejvyššího soudu České republiky, jehož rozsudky sice nejsou pramenem práva, nicméně jsou významné pro rozhodovací činnost soudů nižších stupňů a i Nejvyššího soudu samotného, který se jen zřídka odchyluje od ustálené judikatury. Není možné pominout ani rozhodovací činnost Ústavního soudu, jehož nálezy již za pramen práva označit můžeme. Do této práce se snažím ve velkém množství zpracovat především rozhodnutí Nejvyššího soudu, jehož rozhodovací činnost v řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je poměrně bohatá.

Cílem této diplomové práce je podrobně rozebrat problematiku okamžitého zrušení pracovního poměru jako jednoho ze způsobů jednostranného rozvázání pracovního poměru. Diplomová práce se nezaměřuje pouze na přehled obecných požadavků na platnost okamžitého zrušení a analýzu současné problematiky, ale také na srovnání současné právní úpravy s úpravou, která předcházela vydání nyní platného zákoníku práce stejně tak, jako na možné návrhy změn současné právní úpravy v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru. Snahou práce je také poukázat na konkrétní případy, které se v praxi před soudy vyskytly, a které tak mohou mít určitý precedenční charakter pro případy budoucí.

Doufám, že tato práce odpoví na otázky, které lze v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru položit a splní cíle, které byly stanoveny.

1. Pracovní poměr

Jak již bylo v úvodu řečeno, pracovní poměr je spolu s pracovněprávními vztahy, založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, základním pracovněprávním vztahem. Svým významem a četností však zcela dominuje. Jde o právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který pro zaměstnavatele osobně vykonává práci za mzdu nebo plat. Mluvíme o závislé práci, o jejíž definici se zákoník práce pokusil v § 2 odst.4. Především jde o práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době, na jeho náklady a odpovědnost.

Základem vzájemných práv a povinností účastníka pracovního poměru je pracovní závazek. Tento závazek obsahuje především dvě základní povinnosti zaměstnavatele, stanovené v § 37 odst. 1 ZP, a to povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a povinnost platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat. Další důležitou povinností zaměstnavatele je vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnance a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem.

Na straně zaměstnance jde především o povinnost konat osobně práci podle zaměstnavatelových pokynů a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Vzhledem k vzájemnosti práv a povinností subjektů pracovního poměru není třeba dodávat, že každé povinnosti odpovídá zároveň právo druhého účastníka pracovního poměru.

1.1 Skončení pracovního poměru

Má – li pracovní poměr řádně naplňovat svůj účel, je třeba zákonem stanovit určité jistoty, které zaručí, že při řádném plnění povinností bude pracovní poměr po určitou dobu trvat. Takové jistoty je nutné poskytnout především zaměstnanci, pro

něhož je práce leckdy jediným nástrojem k opatřování prostředků pro uspokojování svých životních potřeb, případně potřeb své rodiny. Ochrana zaměstnance před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele spočívá v existenci zákoníkem práce taxativně vymezených důvodů, pro které je možné pracovní poměr ukončit. Druhým ochranným prvkem je zákaz rozvázání pracovního poměru, (s výjimkami stanovenými zákonem) se zaměstnancem, který se nachází v ochranné době (např. v době těhotenství, pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené).¹ Zároveň zákoník práce umožňuje zaměstnanci svobodné rozhodnutí, zda bude dále setrvávat v pracovním poměru, nebo pracovní poměr jednostranným právním úkonem ukončí, a to z jakýchkoliv důvodů.

Určitá forma ochrany je poskytována také zaměstnavateli. Spatřovat ji můžeme v zakotvení výpovědní lhůty. Zaměstnavatel má jistotu, že v případě výpovědi zaměstnance bude pracovní poměr po určitý čas dále trvat. Jde o dostatečnou lhůtu pro nalezení nové pracovní síly tak, aby se zaměstnavatel vyhnul omezení provozu.

Skončením pracovního poměru dochází k zániku pracovněprávního vztahu. Způsoby skončení pracovního poměru upravuje zákoník práce v § 48, přičemž právní úkony účastníků pracovního poměru jsou jistě formou nejčastější a nejdůležitější, k níž bude blíže zmíněno v následující kapitole. Další právní skutečností, na základě níž dochází k zániku pracovněprávního vztahu je právní událost v podobě smrti zaměstnance nebo zaměstnavatele. Zatímco v případě zaměstnancovy smrti zaniká pracovní poměr bez výjimky, smrt zaměstnavatele vede ke skončení pracovního poměru, jen pokud nebylo pokračováno v živnosti za podmínek stanovených živnostenským zákonem. Ač tento způsob ZP výslovně neuvádí, pracovní poměr skončí také zánikem zaměstnavatele, který je právnickou osobou, pokud nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele. Právní událostí vedoucí ke skončení pracovního poměru je také uplynutí doby v případě pracovních poměrů na dobu určitou. Pracovní poměr cizinců a osob bez státní

¹ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha : C.H.Beck, 2010. s. 228. ISBN 978-80-7400-186-4.

příslušnosti může skončit také dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území ČR, případně uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání. Rozhodující právní skutečností je tak v těchto případech rozhodnutí příslušného orgánu veřejné moci.

1.1.1 Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru

Jak bylo napsáno v předchozí kapitole, právní úkony účastníků pracovního poměru jsou nejdůležitějším a nejčastějším způsobem rozvázání pracovního poměru. Zákoník práce obsahuje v § 48 odst. 1 taxativní výčet jednoho dvoustranného a tří jednostranných právních úkonů, kterými se pracovní poměr rozvazuje a dochází tak ke skončení pracovněprávního vztahu. Mluvíme o dohodě, výpovědi, okamžitém zrušení a zrušení ve zkušební době. Žádné jiné právní úkony nemohou vést k rozvázání pracovního poměru a smlouva, podle které by bylo možné pracovní poměr rozvázat jinými úkony, by byla pro rozpor se zákonem neplatná.²

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranným právním úkonem, kterým se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na skončení pracovního poměru k určitému dni. Zákoník práce upravuje náležitosti této dohody v § 49 ZP. Pod sankcí neplatnosti je nutná písemná forma. Důvod skončení pracovního poměru je nutné v dohodě uvést, pouze žádá-li tak zaměstnanec. Podstatnou náležitostí dohody je určení dne, ke kterému pracovní poměr skončí. Tím však nemusí být pouze kalendářní den, ale je možné okamžik skončení pracovního poměru určit jiným způsobem (skončení pracovní neschopnosti zaměstnance, doba skončení prací atd.). Musí jít však o takové určení, aby nevznikla pochybnost o sjednaném dni, v němž má pracovní poměr skončit.³ Dohoda o skončení pracovního poměru je vyjádřením svobodné vůle účastníků pracovněprávního vztahu ukončit pracovní poměr a v praxi se vyskytuje velmi často. Otázka svobody zaměstnancovy vůle je ovšem velmi diskutovatelná vzhledem k tomu,

² BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce : komentář. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 187. ISBN 978-80-7400-317.

³ K tomu rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27.2. 1973, sp.zn. 3 CZ 25/72

že podpis dohody o skončení pracovního poměru leckdy v podstatě nahrazuje okamžité zrušení pracovního poměru. Leckterý zaměstnanec není totiž tak psychicky odolný, aby dokázal pracovat další 2 měsíce ve výpovědní lhůtě v napjaté atmosféře, a tak raději přistoupí na dohodu s případným dohodnutým odstupným.

Výpověď z pracovního poměru je jednostranným právním úkonem zaměstnance nebo zaměstnavatele, který směřuje k rozvázání pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že je výpověď dávana často a logicky proti vůli druhého účastníka pracovního poměru, stanovuje zákoník práce v §50 a násl. ZP poměrně přísná pravidla, jejichž dodržení podmiňuje platnost výpovědi. Kromě nutné písemné formy je zde povinnost doručení druhé straně, a to pod sankcí neplatnosti. Zatímco zaměstnanec může pracovní poměr rozvázat z jakýchkoliv důvodů, zaměstnavatel je omezen v § 52 ZP taxativně vymezenými důvody. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, přičemž tato lhůta nesmí být kratší než 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Výpovědní lhůta je spolu se zákazem zaměstnavatelovy výpovědi v ochranné době určitým ochranným prvkem pracovního poměru, o kterém již bylo psáno výše. I výpověď je v praxi velmi častým způsobem skončení pracovního poměru. Počet dohod však podle mého názoru převažuje.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je dalším způsobem, jakým lze skončit pracovní poměr. K tomuto jednostrannému právnímu úkonu může přistoupit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, ovšem v úvahu přichází jen v případě, že je učiněn v průběhu platně sjednané zkušební lhůty, která dle § 35 ZP nesmí být delší než 3 měsíce. Zákonná úprava obsažená v ZP (konkrétně v §66) je v tomto případě odlišná od předchozích tří způsobů skončení pracovního poměru. Zatímco u ostatních způsobů je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru, je úprava zrušení ve zkušební době směřována k usnadnění rozvázání pracovního poměru a naplnění tak účelu zkušební doby.⁴ Oba účastníci pracovněprávního vztahu mohou

⁴ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha : C.H.Beck, 2010. s. 237. ISBN 978-80-7400-186-4.

pracovní poměr zrušit z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výjimkou je nemožnost zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem v době prvních 21 kalendářních dnů⁵ trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Pracovní poměr skončí dnem uvedeným ve zrušovacím projevu, nejpozději však dnem zkušební doby. Nesplnění povinnosti písemné formy oznámení o zrušení pracovního poměru druhé straně nezpůsobuje neplatnost takového právního úkonu. Zkušební doba však není překážkou, aby byl pracovní poměr rozvázán také jinými právními úkony, které vedou ke skončení pracovního poměru. K tomu blíže v kapitole 5.

Okamžité zrušení pracovního poměru je posledním způsobem jednostranného rozvázání pracovního poměru, jemuž je tato práce věnována a je o něm podrobně psáno v následujících kapitolách.

⁵ Podle platné právní úpravy platí lhůta 21 dnů v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013, jinak je stanovena lhůta 14 denní

2. Okamžité zrušení pracovního poměru (obecně)

Bylo již napsáno, že pracovní poměr je možno skončit čtyřmi taxativně vymezenými způsoby, a to jedním dvoustranným a třemi jednostrannými právními úkony. Okamžité zrušení pracovního poměru (veřejností známé spíše jako „výpověď na hodinu“) je výjimečným způsobem jednostranného rozvázání pracovního poměru, a to jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele. Okamžité zrušení by mělo být prostředkem ukončení takového pracovního poměru, ve kterém po jednom z účastníků pracovního poměru nelze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr dále pokračoval. S tím souvisí i okamžik skončení pracovního poměru, který je totožný s okamžikem doručení druhé smluvní straně. Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru tak, na rozdíl od výpovědi, nejsou jakkoliv časově posunuty až po uplynutí určité doby. Vzhledem k tomu, že jde o velmi výrazný zásah do pracovněprávního vztahu zaměstnance a zaměstnavatele, je nezbytná velmi striktní zákonná úprava, která umožní přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru jen při splnění zákonných požadavků na formální i obsahové náležitosti tohoto úkonu.

Především musí být naplněn důvod, pro který není možné pokračovat v pracovním poměru, a to buď kvůli praktické nemožnosti trvání pracovního poměru (v případě zdravotní nezpůsobilost nebo trestu odnětí svobody) nebo závažného porušení základních povinností subjektů pracovněprávního vztahu (porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem a nevyplacení mzdy).

Písemná forma, vylíčení skutkového stavu tak, aby důvod okamžitého zrušení nebylo možné zaměnit s jiným důvodem a doručení druhému účastníku, to jsou další nezbytné náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru, jejichž absence způsobuje neplatnost tohoto jednostranného projevu vůle.

Zákonnou úpravu institutu okamžitého zrušení pracovního poměru nalezneme v § 55-§61 ZP, přičemž jednotlivá ustanovení budou podrobně rozebrána v následujících kapitolách.

2.1 Historie okamžitého zrušení pracovního poměru na našem území

Institut okamžitého zrušení pracovního poměru na našem území upravoval již ABGB. Ten v hlavě 26. obsahoval úpravu služebního poměru zaměstnance a zaměstnavatele. Ekvivalent dnešního okamžitého zrušení pracovního poměru byl tehdy označován jako předčasné zrušení pracovního poměru. Jde-li o vymezení důvodů pro tento způsob skončení pracovního poměru, věnoval mu ABGB pouhý jeden paragraf kogentního charakteru, který umožňoval oběma stranám služebního poměru ukončit takový vztah bez dodržení výpovědní lhůty z důležitých důvodů. Zrušil-li takový poměr zaměstnavatel, šlo o předčasné propuštění, ukončil-li služební vztah tímto způsobem zaměstnanec, jednalo se o předčasné vystoupení.⁶ Co bylo myšleno důležitým důvodem, zákon neuváděl, ale byly jím rozuměny „*takové příčiny, při kterých nelze spravedlivě požadovati, aby dotyčná strana smluvní pokračovala ve služebním poměru (při tom u druhé strany může, ale nemusí, býti zavinění)*“.⁷ Vzhledem k tehdejší nejednotnosti úpravy pracovního práva bylo nutno vyloučit takové důvody, které byly jednotlivými zákony věnujícími se konkrétním druhům zaměstnaneckých vztahů označeny za nepřípustné k předčasnému zrušení pracovněprávního vztahu (např. u soudních přísedících).⁸ Zrušovací projev vůle bylo nutno učinit bez zbytečných průtahů. Zajímavé je, že předčasné zrušení bylo možné učinit v jakékoliv formě (i mlčky) a dokonce v něm ona důležitá příčina nemusela být vůbec uvedena (stačilo, pokud byl důvod prokázán až u soudu). Okamžikem projevu vůle docházelo ihned ke zrušení služebního poměru, nicméně bylo možné určit datum pozdější.⁹ Z praxe soudů v době platnosti ABGB lze vyčíst, že důvody pro předčasné zrušení by v dnešní době v žádném případě neobstály. Pro příklad pár důvodů, které soud označil jako ty, jež umožňovaly zaměstnavateli předčasné propuštění zaměstnance: *Důvěry nevhodným jest zaměstnanec, předstírá-li nepravdivě doručení, aby získal místo. Vyjádří-li se zaměstnanec k zaměstnavateli zástupci před jinými zaměstnanci: „Vy tu nejste vůbec na nic.“ Zamlčel-li zaměstnanec zaměstnavateli při nastoupení služby své trestní odsouzení pro*

⁶ ROUČEK, F., SEDLÁČEK J. a kol. Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Díl 6, (§§ 1342 až 1502), Repr. pův. vyd. z r. 1937. Praha : Codex Bohemia, 1998, str. 287, ISBN : 80-85963-99-X

⁷ Tamtéž

⁸ Tamtéž, s. 288

⁹ Tamtéž

zločin zpronevěry. Na druhé straně několik důvodů předčasného vystoupení: Hrubá urážka zaměstnance příslušníkem zaměstnavatelovy rodiny, odepřel-li ho zaměstnavatel chrániti, ač se toho dovolával. Zaměstnavatelova neodůvodněná výtka, že zaměstnanec vyloudil měsíční plat. Advokátův výrok učiněný ke kancelářské síle a platící koncipientovi: „ Já ho vyhodím“.¹⁰

ABGB byl postupně nahrazován jednotlivými zákony, které v pracovněprávní oblasti upravovaly práva a povinnosti zaměstnanců z různých oblastí. Byly jimi například z.č. 156/1902 ř.z. kterým se upravují pracovní poměry dělníků zaměstnaných při režijních stavbách železnic a v jejich pomocných ústavech nebo z.č. 20/1910 ř.z. o obchodních pomocnících. I tyto zákony obsahovaly možnost předčasného zrušení pracovního poměru

Pro relativně velký počet zaměstnanců byl významným zákon č. 154/1934 Sb. z. a n. o soukromých zaměstnancích, který v oblasti pracovního práva, kromě obecného ustanovení o nutnosti existence důležitých důvodů, přidal ještě výčet konkrétnějších skutečností, za nichž zejména lze přistoupit ke zrušení pracovního poměru bez nutnosti výpovědi. Tak mohl zaměstnanec podle § 33 předčasně vystoupit, mimo jiné, stal-li se neschopným konat práci, nebo ji nemohl dále konat bez újmy na zdraví či mravnosti; zadržoval-li mu zaměstnavatel neprávem plat (bez uvedení časové hranice pro zaplacení) nebo porušoval-li jiná podstatná ustanovení smlouvy; ublížil-li zaměstnavatel jemu nebo příslušníkům jeho rodiny skutkem, porušil-li vůči nim mravnost, dopustil se hrubé urážky nebo odepřel chránit zaměstnance proti takovým jednáním příslušníka své rodiny nebo jiného svého zaměstnance. Zaměstnavatelovy důvody pro okamžité propuštění byly podle § 34, mimo jiné, nevěra zaměstnance (ve smyslu mravním k zaměstnavateli), poskytnutí neoprávněného prospěchu třetí osobě bez vědomí zaměstnavatele; neschopnost zaměstnance konat práci ke které byl povinen; nekonal-li zaměstnanec bez odůvodněné překážky práce, nepodrobil se pokynům zaměstnavatele nebo se snažil svést jiné zaměstnance k neposlušnosti; dopustil-li se zaměstnanec

¹⁰ ROUČEK, F., SEDLÁČEK J. a kol. Komentář k československému občanskému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatké Rusi. Díl 6, (§§ 1342 až 1502) , Repr. pův. vyd. z r. 1937. Praha : Codex Bohemia, 1998, s. 289-296, ISBN : 80-85963-99-X

násilností, porušení mravnosti nebo hrubých urážek na cti na zaměstnavateli, jeho zástupci, příslušnících jejich rodin nebo na jiných zaměstnancích. Z uvedeného je možné vidět, že zákon o soukromých zaměstnancích prakticky převzal vymezení důvodů tak, jak je vyložily soudy ve své předchozí rozhodovací činnosti. Pracovní poměr bez výpovědi bylo lze zrušit jen do osmi dnů po tom, kdy se druhá strana dozvěděla o některém z důvodů. Ani tento zákon o soukromých zaměstnancích výslovně nepředepisoval určitou formu zrušovacího úkonu.

Úprava pracovněprávních vztahů provedená zákonem č. 65/1965 Sb. Zákoník práce (dále také starý ZP nebo SZP), s účinností od 1. ledna 1966 znamenala komplexní úpravu do té doby roztržitých předpisů pracovního práva. Starý ZP zúžil možnosti zaměstnance na okamžité zrušení pracovního poměru na jediný případ (nemožnost vykonávat práci bez vážného ohrožení zdraví a následné nepřevedení na jinou vhodnou práci zaměstnavatelem do 15 dnů). U okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele došlo ke zdůraznění výjimečnosti takového právního úkonu a stanovení dvou hlavních důvodů, které jediné umožňovaly zaměstnavateli takový krok, přičemž šlo o velmi podobné vymezení, jaké známe dnes (odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok a zvláště hrubé porušení pracovní kázně, kdy není možné pokračovat v pracovním poměru po dobu výpovědní lhůty).

Důvod „zvláště hrubého porušení pracovní kázně“ však bylo nutno chápat v jiných souvislostech než dnes. Pojem pracovní kázeň sice starý ZP nedefinoval, ale uváděl, že *záleží na uvědomělém plnění úkolů, které pro pracovníky vyplývají z jejich účasti na společenské práci, a také, že pracovní kázeň je založena na vztazích soudružské spolupráce a vzájemné pomoci pracovníků a na jejich uvědomělém poměru k práci. Z něho vyplývá i rozvíjení iniciativy v práci, zvyšování ideologické a odborné úrovně, upozorňování na zjištěné nedostatky, jejich odstraňování, pomoc v boji proti rušitelům pracovní kázně a dodržování právních předpisů a zásad socialistického jednání při společné práci.*

SZP měl, mimo jiné, fungovat jako účinný nástroj proti nežádoucím protispolečenským jevům a pracovní právo posloužilo jako nástroj represe proti

příznivcům reformy ze 60. let, chartistům a oponentům režimu obecně.¹¹ V tomto směru byl významnou novelou starého ZP z.č.153/1969 Sb., kde se jako další možnost zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele objevilo velmi flexibilní ustanovení: „*narušil-li pracovník svou činností socialistický společenský řád tak závažným způsobem, že jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace.*“. Toto ustanovení značně usnadňovalo propuštění zaměstnanců, kteří se „protirežimově“ projevovali v rámci tzv. Pražského jara v roce 1968 stejně tak jako s těmi, kteří vyjadřovali odpor proti nastupujícímu normalizačnímu režimu. V období komunistického režimu byla dána výpověď nebo okamžitě zrušen pracovní poměr z těchto důvodů s tisíci zaměstnanci, především v nemanuálních zaměstnáních. Důležitý je fakt, že tato novelizace byla retroaktivní a bylo tedy možno propustit pracovníka, který se dopustil zmíněných jednání ještě před účinností novely. Pracovní právo v Československu se těmito ustanoveními dostalo do rozporu s ratifikovanými mezinárodními úmluvami o lidských právech, protože postižení pracovníka pro jeho politické přesvědčení bylo podle mezinárodněprávních norem nepřijatelné. Toto kontroverzní ustanovení tak bylo zákonem č. 20/1975 Sb. odstraněno.¹² Stejným zákonem byl vymezen nový důvod okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to pracovníkovo „ohrožení bezpečnosti státu“. Ani tento důvod již po roce 1989 nemohl obstát a byl ze zákoníku novelou z.č. 74/1994 Sb. vyjmut. Stejnou novelou byl přidán další důvod okamžitého zrušení i na straně zaměstnance, a to v případě nevyplacení mzdy zaměstnavatelem do 15. dnů po její splatnosti.

SZP prošel za 40 let své existence v oblasti institutu okamžitého zrušení pracovního poměru určitými dílčími změnami a při porovnání jeho podoby k 31.12.2006 a ZP, účinného od 1.1.2007, je zřejmé, že ustanovení související s možností okamžitého zrušení pracovního poměru, na rozdíl od jiných oblastí pracovního práva, vyšla prakticky beze změn.

¹¹ BOBEK, M., MOLEK, P., ŠIMÍČEK V. a kol., Komunistické právo v Československu : kapitoly z dějin bezpráví, Brno 2009, Mas. Univerzita, s. 493. ISBN : 978-80-210-4844-7

¹² KUKLÍK, Jan a kol., Vývoj Československého práva 1945-1989. Praha : Linde 2009, s.622. ISBN : 978-80- 7201-741-6

3. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr ze dvou důvodů, uvedených v § 55 odst.1 ZP. Prvním z důvodů je pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Druhým důvodem je zaměstnancovo porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Jde o výčet taxativní, tudíž není možné, aby zaměstnavatel dal zaměstnanci „výpověď na hodinu“ z jakéhokoliv jiného důvodu. Značná abstraktnost druhého důvodu však zahrnuje velké množství případů, kdy bude moci zaměstnavatel přistoupit k tomuto jednostrannému úkonu, vedoucího ke skončení pracovního poměru.

Zákoník práce výslovně zmiňuje výjimečnost takového kroku ze strany zaměstnavatele, čímž je zdůrazněna ochrana zaměstnance a zároveň jde o určitý apel na zaměstnavatele, aby okamžitě rušil pracovní poměr jen v případech, kdy po něm opravdu není možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

Oba důvody jsou na sobě nezávislé, samostatné a spolu nesouvisející a nelze srovnávat jejich intenzitu. K tomu se opakovaně vyjádřil Nejvyšší soud České republiky ve svých rozsudcích, když judikoval, že: *„Důvod uvedený v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce [dnes 55 odst. 1 písm. b) ZP] má postihnout takovou situaci, na niž nedopadá důvod uvedený v ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce [dnes § 55 odst. 1 písm. a) ZP] tedy i takové jednání či opomenutí zaměstnance, které nenaplnuje skutkovou podstatu trestného činu“.*¹³

Okamžitým zrušením je možno zrušit kterýkoliv pracovní poměr nehledě na to, jakým způsobem byl založen. Tedy i pracovní poměr založený volbou nebo

¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.2.2001, sp.zn. 21 Cdo 379/2000; ke stejné problematice i rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.9. 2001, sp.zn. 21 Cdo 2857/2000

jmenováním lze ukončit okamžitým zrušením bez toho, že by před takovým ukončením musel být zaměstnanec odvolán ze své funkce nebo se jí musel předtím vzdát.¹⁴

Jde-li o osobu, která je oprávněna okamžitě zrušit pracovní poměr, tak u zaměstnavatele, jež je právnickou osobou, rozvazuje pracovní poměr především jeho statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, rozvazuje pracovní poměr tato osoba. To však nevylučuje možnost, že v konkrétním případě bude k okamžitému skončení pracovního poměru oprávněn nebo pověřen jiný zaměstnanec nebo jiná osoba. Jménem zaměstnavatele však nemůže okamžité zrušení pracovního poměru učinit jakýkoliv (vedoucí) zaměstnanec.¹⁵

Je otázkou, do jaké míry je současná úprava důvodů, které opravňují zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr, vhodná. Jak bude podrobněji uvedeno v kapitole 10., návrhy na nahrazení taxativního výčtu výčtem demonstrativním již „byly na stole“, nicméně jejich realizace je v horizontu následujících let nepravděpodobná.

Přistoupením k možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru „jen“ při existenci vážných důvodů, pro které nelze po zrušujícím spravedlivě požadovat pokračování pracovního poměru až do uplynutí výpovědní doby (s demonstrativním výčtem důvodů), by pravděpodobně vzrostla zatíženost civilních soudů spory o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Nicméně osobně si myslím, že v rámci posilování flexibility pracovního poměru by to byl krok vpřed.

3.1 Pravomocné odsouzení pro trestný čin

První z důvodů, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, nastává, je – li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo je– li

¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.5.2006, sp.zn. 21 Cdo 3016/2005

¹⁵ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce : komentář. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 238. ISBN 978-80-7400-317.

odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.

Jde tedy vlastně o dvě různé skutečnosti, vymezené v § 55 odst. 1 písm. a) ZP, které mají společný základ, a to pravomocný odsuzující rozsudek, ukládající nepodmíněný trest v podobě odnětí svobody. Pojem trestný čin je vymezen v § 13 odst. 1 TZ. Podle něho jde o protiprávní čin, který TZ označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně. Spáchání trestného činu však samo o sobě nestačí. Aby mohl být naplněn důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, je třeba, aby se zaměstnanec dopustil takového trestného činu úmyslně, a to bez ohledu na skutečnost, jestli byl takový čin spáchán s úmyslem přímým¹⁶ nebo nepřímým¹⁷. Bude – li tedy zaměstnanec odsouzen „pouze“ za nedbalostní TČ, okamžité zrušení pracovního poměru nepřichází v úvahu.

Další podmínkou je, aby odsuzující rozsudek nabyl právní moci. Právní moc podle § 139 TŘ nastává, jestliže zákon proti rozsudku nepřipouští odvolání nebo že odvolání je sice přípustné, ale odvolání nebylo ve lhůtě podáno nebo bylo zamítnuto. Právní moc nastává také v případě, kdy se oprávněné osoby odvolání výslovně vzdaly nebo ho výslovně vzaly zpět (resp. kdy se ho vzdala poslední z takto oprávněných osob). Dnem vyhlášení nabývá právní moci odsuzující rozsudek, který byl na základě odvolání změněn nebo zrušen. Právní moci nabývá také odsuzující rozsudek, proti kterému nebylo v 8denní lhůtě podáno odvolání. Dojde – li k situaci, že pravomocný rozsudek bude později v rámci mimořádných opravných prostředků zrušen (na základě dovolání nebo stížnosti pro porušení zákona), nebude to mít na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru žádný vliv. Platnost právního úkonu se totiž posuzuje vzhledem k okamžiku, kdy byl takový úkon učiněn.¹⁸

Poslední podmínkou, jejíž splnění je nutné pro naplnění § 55 odst. 1 písm. a)

¹⁶ „Pachatel chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem“. [§ 15 odst. 1 písm. a) TZ]

¹⁷ „Pachatel věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn“. [§ 15 odst. 1 písm. b) TZ]

¹⁸ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce : komentář. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 239. ISBN 978-80-7400-317.

ZP je druh a výše trestu. Nepodmíněné odnětí svobody totiž samo o sobě popírá možnost fyzicky docházet do zaměstnání a konat u zaměstnavatele práci. Ostatní přípustné tresty tuto možnost nevyklučují. Ani relativně nový trest domácího vězení zavedený TZ nebrání zaměstnanci ve výkonu zaměstnání.¹⁹

Poloviční trestní sazbu u trestných činů spáchaných při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním můžeme chápat jako zpřísnění postihu zaměstnance, který takovým jednáním výrazně narušil důvěru svého zaměstnavatele. Podle mého názoru se ve většině případů bude jednat zároveň i o naplnění druhého důvodu, pro který zaměstnavatel může přikročit k okamžitému zrušení pracovního poměru, a to pro zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (více v následující kapitole). Z výše napsaného se dá vyvodit, že § 55 odst. 1 písm. a) ZP nelze v žádném případě aplikovat na případy, kdy je zaměstnanec podezřelý, obviněný či obžalovaný z úmyslného trestného činu. Zahájení trestního řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele bude nicméně důvodem k možnosti přeložení zaměstnance na jinou práci podle § 41 odst. 2 písm. b) ZP. I v situaci, kdy je zaměstnanec vzat do vazby, je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, neboť se bude jednat o překážku v práci na straně zaměstnance.²⁰ Samotné vzetí do vazby však ještě neznamená závěr, který by opravňoval zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Dá se spekulovat, jestli není trestní sazba nepodmíněného trestu odnětí svobody potřebná k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele položena příliš vysoko. I fakt, že byl zaměstnanec odsouzen k trestu odnětí svobody pouze podmíněně nebo na dobu 1 rok a kratší (kratší než 6 měsíců) jistě výrazně naruší vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zůstává pak otázkou, jestli je správné požadovat po zaměstnavateli, aby v takovém případě zaměstnance nadále zaměstnával.

¹⁹ Viz § 60 odst. 3 TZ *Nestanoví-li soud v rozsudku jinak, trest domácího vězení spočívá v povinnosti odsouzeného zdržovat se v určeném obydlí ve dnech pracovního klidu a pracovního volna po celý den a v ostatních dnech v době od 20.00 hodin do 05.00 hodin, nebrání-li mu v tom důležité důvody, zejména výkon zaměstnání*

²⁰ Kol. autorů. 234 dotazů a odpovědí z praxe pracovního práva. Olomouc : Andragogos Agency, 2001. s. 43. IBSN : 80-7263-086-5

Inspirací pro případnou změnu může být slovenský zákoník práce, který jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru stanovuje „pouhé“ pravomocné odsouzení za úmyslný trestný čin. Tedy již samotná skutečnost pravomocného odsouzení je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, aniž by byla rozhodná délka či druh trestu, anebo skutečnost, zda k trestnému činu došlo při plnění pracovních úkolů.

3.2 Porušení povinností zvláště hrubým způsobem

Druhým z důvodů, pro který může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, je podle § 55 odst.1 písm. b) ZP porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. V praxi jde o nejčastější důvod, pro který dochází k okamžitému zrušení pracovního poměru.

K jednostrannému zrušovacímu úkonu se zaměstnavatel může uchýlit při splnění dvou podmínek. Zaměstnanec jednak musí porušit některou z povinností, které pro něj vyplývají z právních předpisů. Druhou podmínkou je, že toto porušení musí dosahovat zvláště hrubé intenzity.

Pokud srovnáme současnou právní úpravu a úpravu, která zde existovala ještě před vydáním starého ZP, je zřejmé podstatné zjednodušení důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru související s porušováním povinností zaměstnance.

Zákoník práce, jako hlavní pracovněprávní předpis, zakotvuje povinnosti účastníků pracovního poměru, které je třeba dodržovat. Samo závadné chování zaměstnance, jímž ale nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, není možné hodnotit jako porušení povinností ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) ZP.²¹ Dodržování pracovních povinností bylo až do vydání ZP nazýváno pracovní kázní. ZP tento pojem nahradil, šlo ale pouze o gramatickou, nikoliv obsahovou změnu.

²¹ K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.05.2004, sp.zn. 21 CDO 2512/2003

Základní povinnosti zaměstnance jsou zakotveny v § 38 odst. 1 písm. b) ZP. Jde o povinnost konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Další povinnosti nalezneme především v § 301²², příp. § 304 ZP. U vedoucích zaměstnanců navíc povinnosti vyplývající z § 302 ZP a zvláštní povinnosti zaměstnanců veřejné správy v § 303 ZP. Zaměstnanecké povinnosti jsou vymezeny také v některých dalších ustanoveních ZP (např. § 106 ZP). Podstatným prvkem porušení pracovních povinností je složka zavinění, ať už ve formě přímého či nepřímého úmyslu nebo vědomé či nevědomé nedbalosti. Vedle povinností stanovených zákonem může zaměstnavatel stanovit zaměstnanci další povinnosti, a to vnitřním předpisem (nejčastěji půjde o pracovní řád). Stejně tak je zaměstnanec povinen dodržovat povinnosti pro něj stanovených pracovní či kolektivní smlouvou nebo závazným pokynem vedoucího zaměstnance (ten však musí být v souladu jak se zákoníkem práce, tak s pracovním řádem a pracovní smlouvou, jinak nemůžeme mluvit o porušení pracovních povinností).

I když se však zaměstnanec dopustí jednání, jímž objektivně poruší povinnosti, které jsou mu stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance, není možné v jeho jednání spatřovat porušení pracovní kázně, chybí-li vědomost zaměstnance o protiprávnosti tohoto jednání.²³ Při povinnosti zaměstnavatele seznámit zaměstnance s vnitřními předpisy se tak ve většině případů bude jednat o nevědomost o existenci takových předpisů, která nemůže být kladena za vinu zaměstnanci. Neznalost povinností stanovených zákonem však zaměstnance bez výjimek neomlouvá.

Nutnost dodržování zaměstnancových povinností nekončí skončením jeho pracovní doby, k čemuž se vyjádřil i Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 15.12.

²² a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.4.200921, sp.zn. 21 Cdo 896/2008

2005 sp.zn.21 Cdo 59/2005: „*Jednání zaměstnance ke škodě na majetku zaměstnavatele může představovat porušení povinností stanovené ustanovením § 73 odst. 1 písm. d) ZP [nyní 301 písm.d)]i v případě, že se tohoto jednání zaměstnanec dopustil mimo stanovenou pracovní dobu.*“ Ve svém další rozsudku Nejvyšší soud judikoval, že „*Jednání, kterého se zaměstnanec dopustil mimo pracovní dobu, je porušením pracovní kázně tehdy, jestliže zaměstnanec porušil povinnosti související s výkonem jeho práce, které pro něj vyplývají z právních předpisů*“²⁴ Zaměstnanec může porušit pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem také v době stávky. Za jejího trvání sice nelze po stávkujícím vyžadovat dodržování všech jeho povinností, jestliže se však nechová způsobem, který se při stávce předpokládá (např. v rozporu s prohlášením pracuje, nebo se chová způsobem, který řádnému vedení stávky neodpovídá, či mu odporuje), tato výjimka neplatí. Ochrany Listinou zaručeného práva na stávku požívá jen chování, které vyplývá z přímé realizace práva na stávku.²⁵

K porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru nemusí nutně dojít na pracovišti, ale i na pracovní cestě, ovšem jen za předpokladu, stalo – li se tak při činnosti, jež má časový, místní a zejména věcný poměr k výkonu závislé práce.²⁶ V konkrétním případě Nejvyšší soud nesouhlasil s názorem odvolacího soudu, který judikoval, že i úkony zaměstnanců vykonané při společném ubytování či stravování v zahraničí zajištěné zaměstnavatelem souvisí s plněním pracovních úkolů a je při nich nutno dodržovat pracovní povinnosti stanovené právními předpisy. Je proto třeba vždy rozlišovat, kdy právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo mezi zaměstnanci navzájem je vztahem pracovněprávním, nebo kdy se jedná o jiný právní vztah mezi těmito subjekty (v tomto případě byl rozhodující důvod fyzického napadení mezi dvěma zaměstnanci).

Je důležité zmínit i případ, kdy se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli na užívání služebního vozidla. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec může toto vozidlo používat jen v souvislosti s výkonem povolání, je nutno v takovém případě i odvoz vozidla do bydliště zaměstnance posuzovat jako plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s ním.

²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.10.2001, sp.zn. 21 Cdo 1628/2000

²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.1.2002, sp.zn. 21 Cdo 2489/2000

²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.3. 2007, sp.zn. 21 Cdo 633/2006

V takovou chvíli je služební auto jeho pracovištěm a pro zaměstnance tak platí povinnosti stanovené zákoníkem práce, příp. jinými pracovněprávními předpisy.²⁷

Jde-li o charakter konkrétních povinností, jejichž porušení odůvodňuje přistoupení k okamžitému zrušení pracovního poměru, jde nejčastěji o přítomnost alkoholu v krvi zaměstnance, delší neomluvená absence v práci, přijímání úplatků, porušení obchodního tajemství, krádež či zpronevěra ke škodě zaměstnavatele ve větším rozsahu, fyzické napadení s ublížením na zdraví atd.

Porušení pracovních povinností však samo o sobě nepostačuje a je třeba, aby dosáhlo takové míry, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr trval byť jen o jeden den déle. Zákoník práce rozlišuje tři stupně intenzity porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci: 1. méně závažné porušení, 2. závažné porušení a 3. porušení zvláště hrubým způsobem. Zatímco u prvních dvou stupňů přichází v úvahu „pouhá“ výpověď (méně závažně porušování musí být navíc soustavné za splnění ostatních podmínek), jen porušení zvláště hrubým způsobem opravňuje zaměstnavatele přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru. Ač výše zmíněné pojmy, vyjadřující intenzitu porušení, nejsou ZP ani dalšími právními předpisy definovány, jejich výklad se v rozhodovací praxi soudů již v minulosti ustálil. Soudní praxe v této souvislosti vychází z názoru, že ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností (např. osoba zaměstnance, funkce, kterou zastává, jeho dosavadní postoj k plnění úkolů, důsledky porušení povinností pro zaměstnavatele, míra jeho zavinění, zda zaměstnanec způsobil svým jednáním škodu atd.).²⁸ Pro vymezení hypotézy je pak významná i skutečnost, poškodil-li zaměstnanec svým jednáním zákazníka svého zaměstnavatele.²⁹ Není tedy rozhodné, jakou mírou intenzity zaměstnavatel označil to či ono porušení pracovních povinností ve svém

²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2.4. 2003, sp.zn. 21 Cdo 1755/2002

²⁸ K tomu např.rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.6.1995 sp.zn. 6 Cdo 53/94; rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.2.2003 sp.zn. 21 Cdo 1372/2002

²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.12.2001 sp.zn. 21 Cdo 19/2001

vnitřním předpise. Konečné rozhodnutí bude vždy na soudním zhodnocení v rámci případného řízení pro určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.³⁰

Podíváme-li se na jednotlivé případy, je častým důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru **neomluvená absence** zaměstnance. O neomluvené zameškání práce zaměstnancem jde tehdy, když zaměstnanec ve sjednané době neplní svoje pracovní povinnosti z pracovního poměru z důvodu nepřítomnosti na určeném pracovišti a jestliže nepřítomnost není způsobena jeho prokázanou pracovní neschopností, čerpáním dovolené v souladu se zákoníkem práce nebo jinou zákonnou překážkou v práci.³¹ Soudní praxe dospěla k závěru, že intenzitu zvláště hrubého porušení zpravidla naplňuje neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů.³² I zde však budou v jednotlivých případech zkoumány další okolnosti, jako je osoba zaměstnance či funkce, kterou zastává. Jak dodává Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 25.10.2000 sp.zn. 21 Cdo 2530/99: „*Neomluvenou absenci, která je závažným porušením pracovní kázně, nelze bez dalšího považovat za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.*“ Jak bylo v jiném rozsudku rozhodnuto, za porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem nelze brát např. případ, kdy zaměstnankyně, která pečuje o dítě mladší než 3 roky, nenastoupila po skončení rodičovské dovolené do práce z toho důvodu, že neměla možnost zajistit péči o toto dítě ani v jeslích ani pomocí jiné osoby a zaměstnavatele o tom vyrozuměla.³³ Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje v souladu s § 348 odst. 3 ZP zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací. Pokud k takové dohodě nedojde, nelze nepřítomnost zaměstnance v práci označovat za neomluvené zameškání práce. To neplatí pouze v případě, že u zaměstnavatele žádná odborová organizace nepůsobí.³⁴ V souvislosti s plynutím lhůty pro možnost okamžitého zrušení pracovního poměru je třeba pro úplnost připomenout, že v případě dlouhodobé neomluvené absence začíná plynout dvouměsíční lhůta den následující po posledním zameškání práce, ledaže by se o neomluveném zameškání dozvěděl zaměstnavatel až později.³⁵ Jen doplním, že

³⁰ K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.10.2001, sp.zn. 21 Cdo 2022/2000; rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.1.2001 sp.zn. 21 Cdo 1228/99

³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.3.2002, sp.zn. 21 Cdo 910/2001

³² Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.5. 2008, sp.zn. 21Cdo 2542/2007

³³ Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 28.8.1975, sp.zn. 31 C 246/75

³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.8. 2001, sp.zn. 21 Cdo 1655/2000

³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.3.2002, sp.zn. 21 Cdo 910/2001

stejným způsobem se posuzuje počátek běhu subjektivní lhůty, v případě dlouhodobého porušování pracovních povinností, jež nemají charakter neomluvené absence.³⁶

Přítomnost alkoholu v krvi může být dalším důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, především v případě, kdy je zároveň zaměstnavateli způsobena určitá škoda. Povinnost nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky vyplývá z § 106 odst. 4 písm. e) ZP. Stejně tak je zakázáno vstupovat na pracoviště pod vlivem těchto látek. Tedy i v případě, že po víkendových alkoholových radovánkách zůstane v pondělí zaměstnanci určité množství alkoholu v krvi, porušuje povinnosti, jež pro něj vyplývají z pracovněprávních předpisů. Jsou sice pracoviště, kde se pití alkoholu nezakazuje, ale jde spíše o výjimečné případy za splnění podmínek stanovených v zákoně (nepříznivé mikroklimatické podmínky, pivo se sníženým obsahem alkoholu, případně je-li požívání alkoholických nápojů spojeno s plněním pracovních úkolů). I v tomto případě bude v případě řízení o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru přihlíženo k různým okolnostem, především charakteru funkce, kterou zaměstnanec zastává. Rozhodně bude rozdílně posuzována mírná opilost pomocného stavebního dělníka a opilost řidiče autobusu, který tak svým jednáním ohrožuje život a zdraví jiných osob. I opakovaná opilost osoby, která by měla z pozice svého zaměstnání být morálním vzorem pro společnost, může být dostatečným důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru. V konkrétním případě soud zdůraznil výjimečnost požadavků kladených na morální kvality a chování justičního čekatele jako budoucího soudce.³⁷ Stejně tak bude při posuzování intenzity hodnocena skutečnost, zda se jednalo o opakovanou opilost, nebo zda byl zaměstnanec v postavení vedoucího pracovníka a jeho ponechání na pracovišti by tak mohlo mít negativní dopady na jeho podřízené zaměstnance a demoralizující vliv na všechny zaměstnavatelovy zaměstnance.³⁸

Na základě rozhodovací činnosti soudů je možno dále uvést některé další případy, které soud v dovolacím řízení označil za porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Jde např. o hrubě nedbalý postup lékaře při ošetření pacienta.³⁹ Dále pak

³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.9.2007 21 Cdo 2709/2006

³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.1.2007, sp.zn. 21 Cdo 689/2006

³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.10.2003 21 Cdo 544/2003

³⁹ Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 29.5. 1995, sp.zn. 15 Co 233/95

hrubý a značně vulgární verbální útok zaměstnance vůči zákazníkovi zaměstnavatele, šlo-li o jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele stejně tak, jako hrubé a vulgární verbální projevy zaměstnance vůči zaměstnavateli.⁴⁰ Zkopírování dat zaměstnavatele ve velkém rozsahu, které nesvědčí o tom, že bylo jednáno v zájmu zaměstnavatele, a to zejména s ohledem na ochranu dat tvořících obchodní tajemství zaměstnavatele.⁴¹ Pedagogovo řešení drobnějších přestupků žáků způsobem, se kterým ne všichni žáci byli srozuměni a naopak se jím cítili ponižováni až šikanováni.⁴² Překvapivě bylo v minulosti rozhodnuto, že důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru může být i používání firemního e-mailu zaměstnancem k soukromé korespondenci ve velkém rozsahu a navíc související s jeho vlastní podnikatelskou činností.⁴³ Nicméně takto rozhodl soud prvního stupně, aniž by se žalobce odvolal. Nemyslím si, že by odvolací soud, případně dovolací, tento rozsudek potvrdil.

V jiném případě byl okamžitě zrušen pracovní poměr se zaměstnancem, který používal internet k soukromým účelům a ve velkém rozsahu (značnou část pracovní doby) navštěvoval zejména erotické, seznamovací stránky a hrál počítačové hry. Soud prvního stupně sice rozhodl o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a odvolací soud toto rozhodnutí potvrdil, nicméně Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 03.02.2005 sp.zn. 21 Cdo 1864/2004 obě rozhodnutí zrušil s odůvodněním nesprávnosti rozhodnutí soudu nižších stupňů, která vzhledem k okolnostem případu nebyla správná ani úplná a neposkytovala náležitý podklad pro posouzení, s jakou intenzitou žalobce pracovní kázeň porušil. Věc byla vrácena soudu 1. stupně a na případné, do jisté míry precedentní rozhodnutí Nejvyššího soudu, týkající se užívání internetu k soukromým účelům, si tak budeme muset ještě počkat.

Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru byla naopak v minulosti judikována např. v případě, kdy byl zaměstnanec zároveň společníkem společnosti s ručením omezeným, spočívajícím toliko ve výkonu práv a povinností společníka

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3.4.2002, sp.zn. 21 Cdo 678/2001 a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.12.2000 sp.zn. 21 Cdo 477/2000

⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.3.2007, sp.zn. 21 Cdo 1307/2006

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.7.2008, sp.zn. 21 Cdo 4387/2007

⁴³ EMR, D. Sledování e-mailů zaměstnanců zaměstnavatelem. 20.8.2004. Dostupný na <http://www.epravo.cz/top/clanky/sledovani-e-mailu-zamestnancu-zamestnavatelem-27714.html>

stanovených zákonem, společenskou smlouvou nebo stanovami společnosti a vyplývajících jen z kapitálové účasti ve společnosti. Nejvyšší soud v tomto případě rozhodl, že o porušení § 304 odst. 1⁴⁴ se jedná jen v případě, jestliže se zaměstnanec ve společnosti s ručením omezeným podílí (kromě výkonu výše zmíněných práv a povinností) na činnosti společnosti vymezené předmětem činnosti zapsaným v obchodním rejstříku.⁴⁵ Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru není dán ani v případě, jestliže zaměstnanec, který vykonává zákonem stanovené funkce obsazované volbou, jmenováním nebo ustavováním, uvede v čestném prohlášení nepravdivé údaje o skutečnostech o své komunistické minulosti, uvedené v § 2 odst. 1 písm. d) až h) z.č. 451/1991 Sb..⁴⁶

Až k Ústavnímu soudu se dostal případ okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu kritiky zaměstnavatele. Zaměstnanec se ostře vyjádřil o hospodaření a poměrech u zaměstnavatele na interní poradě. Zatímco soudy všech stupňů včetně soudu dovolacího žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zamítly, Ústavní soud se touto otázkou zabýval z hlediska ústavně zaručeného práva na svobodu projevu a dovedl, že pronesené výroky nebyly veřejně publikovány, a proto nemohly mít, jak dovedl Ústavní soud, dopad na zájmy a dobrou pověst zaměstnavatele. Jak se, mimo jiné, píše v nálezu: „*Svoboda projevu jako taková se vztahuje nejen na tvrzení či stanoviska příznivě přijímaná či považovaná za neškodná nebo bezvýznamná, ale i na ta, která jsou považována za polemická, kontroverzní, šokující nebo třeba i někoho urážející.*“⁴⁷ Ústavní soud na základě těchto skutečností zrušil předchozí rozhodnutí civilních soudů a věc bude před nimi opětovně projednána.

⁴⁴ Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.9.2008, sp.zn. 21 Cdo 4060/2007

⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.12.2009 sp.zn. 21 Cdo 3881/2008

⁴⁷ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23.3. 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08

3.3 Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru

Vzhledem k tomu, jaké může mít okamžité zrušení pracovního poměru ekonomické a sociální důsledky pro zaměstnance, případně jeho rodinu, zakazuje zákoník práce takto skončit pracovní poměr s taxativně vyjmenovanými skupinami osob. Jde bez výjimky o osoby, jež se ocitají ve složitější životní situaci vzhledem k nastalé sociální události. Zaměstnavatel tak za žádných okolností nesmí podle § 55 odst.2 ZP okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Zákoník práce dále v § 57 zakotvuje zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru s dočasně práce neschopnými zaměstnanci, pro porušení povinností stanovených v § 56 odst. 2 písm. b) z.č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Řeč je zejména o porušení povinnosti zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek.

4. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec má stejně jako zaměstnavatel právo ze zákonem stanovených důvodů okamžitě zrušit pracovní poměr, a to bez ohledu na to, jakým způsobem byl založen. Okamžitě zrušit pracovní poměr může vlastním právním úkonem pouze zaměstnanec, který má v pracovněprávních vztazích způsobilost k právním úkonům, tedy i mladistvý zaměstnanec, přičemž jeho zákonný zástupce nemůže této skutečnosti svým jednáním zabránit. Zaměstnanec, který byl zbaven způsobilosti k právním úkonům, nebo mu byla omezena způsobilost k právním úkonům včetně okamžitého zrušení pracovního poměru, nemůže pracovní poměr zrušit svým jednáním, ale pouze prostřednictvím soudem určeného opatrovníka, který jedná jeho jménem.

Podle § 56 ZP může zaměstnanec přistoupit k tomuto krajnímu řešení pouze ve dvou případech. Jedním z nich je nemožnost konat dále práci bez vážného ohrožení zdraví, aniž by zaměstnavatel dokázal zajistit jinou vhodnou práci a druhým je nevyplacení mzdy či platu v určité dodatečné lhůtě po termínu splatnosti. Jedná se tedy o situace, kdy zaměstnavatel hrubě porušuje své základní povinnosti – přidělovat zaměstnanci vhodnou práci a platit mu za ni odměnu.⁴⁸

V porovnání s právními předpisy, které v minulosti upravovaly okamžité zrušení pracovního poměru (např. ABGB, z. o soukromých zaměstnancích...), došlo k výraznému omezení důvodů, které umožňují zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr. Navíc nevyplacení mzdy se jako důvod tohoto typu zrušení pracovního poměru objevil ve starém ZP až k 1.6.1994 novelou z.č. 74/1994 Sb. .

Je otázkou, zda jsou tyto dva důvody dostačující. Trochu nešťastné se mi zdá chtít po zaměstnanci, se kterým je v práci hrubě zacházeno, je urážen nebo není postaráno o jeho bezpečnost a zdraví, aby docházel do práce ještě po dobu dvou měsíců od doby, kdy dal výpověď.⁴⁹

⁴⁸ HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. 1.vyd. Praha : Auditorium, 2009. s. 105.
ISBN : 978-80-903786-04-9

⁴⁹ K tomu také KALENSKÁ, M. Okamžité zrušení pracovního poměru. Právní rádce. 1995, č. 6, s.44

4.1 Nepříznivý zdravotní stav zaměstnance

Prvním z důvodů, pro které může zaměstnanec přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru je dle §56 písm.a) ZP případ, kdy zaměstnanec nemůže dále podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožní v době 15 dnů od předložení takového posudku výkon jiné, pro něho vhodné práce.

Aby tedy mohlo platně dojít k ukončení pracovního poměru okamžitým zrušením, je nutné splnění několika podmínek. Prvně je to samozřejmě nepříznivý zdravotní stav zaměstnance, který mu nedovoluje dále pokračovat v dosavadní práci. Zákon v tomto případě nijak neupravuje příčiny vzniku takového stavu, tedy ani nevyžaduje souvislost zdravotních komplikací s vykonávanou prací. Nicméně skutečnost, že je zaměstnanec zdravotně nezpůsobilý, sama o sobě nepostačuje.⁵⁰ Zaměstnavateli je nutné předložit lékařský posudek, který musí splňovat určité náležitosti. Vydat takový posudek může pouze zařízení závodní preventivní péče. Podle ZPZL se jedná o zařízení, které zabezpečuje ve spolupráci se zaměstnavatelem prevenci včetně ochrany zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z práce a prevenci úrazů. Podle § 77 odst. 1 ZPZL vydávají zdravotnická zařízení lékařské posudky prostřednictvím lékařů nebo klinických psychologů při výkonu zdravotní péče, a to na základě posouzení zdravotního stavu pacienta. Zdravotnické zařízení předá lékařský posudek pacientovi prokazatelným způsobem. Pokud je vydán zdravotnickým zařízením lékařský posudek pro stejný účel jako předcházející lékařský posudek, pozbývá dříve vydaný lékařský posudek dnem platnosti nového posudku svou platnost. Zaměstnavatel má dle §40 ZPZL povinnost závodní preventivní péči zajistit, jinak se vystavuje riziku pokuty dle tohoto zákona.

Stejnou relevanci jako lékařský posudek, vydaný výše zmíněným zařízením, je také případné rozhodnutí příslušného správního úřadu, který posudek přezkoumává. Měli zaměstnanec nebo osoby, kterým v souvislosti s vydáním tohoto posudku vyplývají

⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 25.7.1974, sp.zn. 4 CZ 8/74

povinnosti za to, že lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče je vadný, je možno podat do 15 dnů od obdržení posudku návrh na jeho přezkoumání, a to vedoucímu zdravotnického zařízení prostřednictvím lékaře nebo klinického psychologa, který posudek vypracoval. Nebude – li zaměstnanci vyhověno, je posudek do 30 dnů od jeho doručení postoupen příslušnému správnímu úřadu jako odvolání. Takovým správním úřadem je dle §77 odst. 5 ZPZL ten, který vydal rozhodnutí o registraci nebo který je zřizovatelem zařízení závodní preventivní péče, jehož posudek má být přezkoumán. Potvrdí-li správní úřad správnost takového rozsudku, jde o rozhodnutí ve smyslu §56 písm.a) ZP.

Je nutné, aby v lékařském posudku bylo výslovně stanoveno, že zaměstnanec nemůže dále konat práci „ bez vážného ohrožení svého zdraví“. Nestačí tedy jen závěr o dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti konat dosavadní práci či pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce, odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance.⁵¹ V případném soudním řízení o neplatnost okamžitého rozvázání pracovního poměru soud lékařský posudek (je-li vydaný v souladu s právními předpisy) nepřezkoumává a vychází z něj.⁵²

Dokud zaměstnanec nepředloží lékařský posudek zaměstnavateli, nezačne běžet patnáctidenní lhůta k tomu, aby byla pro zaměstnance nalezena vhodná práce, která jeho zdraví již nebude dále ohrožovat. Od okamžiku předložení lékařského posudku až do doby převedení nebo rozvázání pracovního poměru vzniká překážka na straně zaměstnavatele podle §208 ZP a zaměstnanec má tak právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zároveň má zaměstnavatel k dispozici výpovědní důvod podle §52 písm.e) – tedy výpověď pro případ, kdy zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci.⁵³ Zaměstnavatel má tedy před sebou poměrně náročný úkol, nalézt pro zaměstnance vhodnou práci během 15 dnů. Vhodná práce je definována v § 41 odst. 6 ZP – musí odpovídat zdravotnímu stavu zaměstnance, schopnostem a pokud možno jeho kvalifikaci. Nepodaří-li se zaměstnavateli práci

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.9.2004, sp.zn. 21 Cdo 966/2004

⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.11.2004, sp.zn. 21 Cdo 829/2004

⁵³ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce : komentář. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 246. ISBN 978-80-7400-317.

nalézt, je splněna i poslední podmínka a zaměstnanec je den následující po vypršení lhůty oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr. Není povinností zaměstnance zrušit pracovní poměr ihned po uplynutí 15denní lhůty. Nicméně aby byl takový postup platný, je nutné jej učinit ve lhůtě 2 měsíců, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl (tedy den vydání lékařského posudku), v opačném případě bude nutné po uplynutí lhůty obstarat nový lékařský posudek. Zaměstnanec ovšem takového důvodu může použít pouze do doby, dokud vážné ohrožení zdraví trvá. Zlepšení zdravotního stavu zaměstnance, či zlepšení pracovních podmínek tak, že již nedochází k vážnému ohrožení jeho zdraví, má za následek nemožnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem.⁵⁴

Pokud se zaměstnavateli vhodnou práci najít podaří, zaniká tím možnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, který si tak „jen“ může vybrat, zda-li tuto práci přijme či nikoliv. V případě akceptace není třeba měnit dosavadní pracovní smlouvu podle §40 odst.1 ZP, pokud se ovšem nebude jednat o jinou práci, než jaká byla jako druh práce sjednána v pracovní smlouvě. To by pak znamenalo změnu pracovního poměru vyžadující změnu pracovní smlouvy. Odmítne-li zaměstnanec takovou práci, je zaměstnavatel povinen přeložit ho na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. a) ZP z důvodu dlouhodobého pozbytí způsobilosti konat dále dosavadní práci kvůli zdravotnímu stavu.⁵⁵ Zaměstnavatel však v žádném případě nemůže dopustit, aby zaměstnanec nadále setrval na pracovním místě, které dle lékařského posudku vážně ohrožuje jeho zdraví. V opačném případě by porušil §103 odst. 1 písm. a) ZP.⁵⁶ Rozhodne-li se zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, má nárok podle § 67 odst. 1 ZP na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.

Hrozba vážného ohrožení zdraví je nepochybně zcela správně zákonem stanovena jako důvod, pro který nelze po zaměstnanci požadovat, aby byl na sebekratší

⁵⁴ JAKUBKA J. Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele. 2. akt. vyd. Praha : Grada, 2000.s . 59. ISBN : 80-7169-983-7

⁵⁵ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce : komentář. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 246. ISBN 978-80-7400-317.

⁵⁶ *Zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.*

dobu pokračoval v konání dosavadní práce, a proto má zaměstnanec, v případě, že mu zaměstnavatel neumožní vykonávat vhodnější práci, možnost dále nesetrvávat v takovém pracovním poměru a ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením.

4.2 Nevyplacení finančního plnění

Ne vyplacení mzdy nebo platu nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakékoliv jejich části do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti je podle § 56 písm. b) ZP druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. S tímto důvodem se po vzniku samostatné České republiky setkáváme k 1.6. 1994, díky zákonu č. 74/1994 Sb., který novelizoval starý ZP. Jak říká důvodová zpráva k této novele: „*Na zaměstnanci nelze požadovat, aby setrval v pracovním poměru v případě, že mu zaměstnavatel neposkytuje mzdu za vykonanou práci nebo náhradu mzdy. Zaměstnanec až dosud v případě, kdy zaměstnavatel neplní povinnost z pracovního poměru podle 35 odst. 1 písm. a) [nyní § 38 odst. 1 písm. a) ZP] neměl možnost pracovní poměr ukončit jinak než výpovědí podle § 51 (nyní § 50 odst. 3 ZP). Nová úprava má posílit rovné postavení účastníků pracovněprávního vztahu, neboť zaměstnavatel možnost okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) [(nyní § 56 písm. b) ZP] má.*“ Právní úprava před účinností současného ZP omezovala tento důvod pouze na nevyplacení celé mzdy nebo náhrady mzdy. Soudní judikatura ho pak svým výkladem rozšířila i na nevyplacení části mzdy.⁵⁷ Až současný ZP vnesl do této otázky právní jistotu a dal do té doby ustálené judikatuře zákonnou podobu.

Jde-li o definici druhů finančního plnění: „*Za mzdu se považuje peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnanci za práci (základní mzda, pohyblivá mzda, prémie, odměny, příplatky). Za plat se považuje peněžité plnění poskytované zaměstnancům za práci (platový tarif, odměny, příplatky), je-li zaměstnavatelem subjekt uvedený taxativně v §109 odst. 3 ZP⁵⁸. Za mzdu, resp. plat se nepovažuje plnění, které není poskytováno přímo za práci, tj. např. odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost, nelze tak v případě jejich nevyplacení dát*

⁵⁷ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.3.2002, sp.zn. 21 Cdo 515/2001

⁵⁸ stát, územní samosprávný celek, státní fond.....

zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru. ⁵⁹ Podle § 141 odst. 1 ZP jsou mzda nebo plat splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jeho složku. Účastníci pracovněprávního vztahu si mezi sebou nemohou sjednat delší období splatnosti. Je ale možné sjednat kratší období splatnosti (denní, týdenní atd.), avšak pouze při odměňování mzdou. Plat totiž stanovuje ZP formou paušálních měsíčních splátek, proto splatnost nastává až po uplynutí měsíce, ve kterém zaměstnanec práci konal.⁶⁰ Pokud k takovému zkrácení nedojde, je celý následující kalendářní měsíc dobou splatnosti. 15denní lhůta pro zaplacení výplaty tak v tomto případě začne běžet 16. dnem měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém jsou mzda nebo plat splatné.

Od pojmu „splatnost mzdy“ je třeba odlišit pojem „termín výplaty“. Termín výplaty určuje zaměstnavatel v mezích doby, kdy je výplata splatná, neurčil-li se takový termín v kolektivní smlouvě. Termín výplaty je pro plynutí lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru zcela irelevantní.⁶¹

Mzda nebo plat se podle § 142 odst. 3 ZP vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla – li dohodnuta jiná doba a místo. V případě, že se zaměstnavatel nemůže z vážných důvodů (půjde o případy nemoci, pracovní cesty atd.) dostavit k výplatě, zašle mu zaměstnavatel mzdu nebo plat v pravidelném termínu výplaty, popřípadě v nejbližší následující pracovní den, pokud se nedohodl se zaměstnancem jinak. To znamená, že fyzická nepřítomnost zaměstnance na pracoviště nezbavuje zaměstnavatele povinnosti vyplatit mu mzdu nebo plat. Pokud zaměstnavatel nesplní svoji povinnost uspokojit veškeré zaměstnancovi nároky ani v dodatečné 15denní lhůtě po posledním dnu splatnosti, je pouze na zaměstnanci, zda se rozhodne takový pracovní poměr ukončit. Dokonce i v případě, že by zaměstnavatel, byť jediný den po vypršení lhůty, dodatečně dlužnou částku zaplatil, nemůže tím zaměstnanci zabránit v okamžitém zrušení pracovního poměru. Mohlo by k tomu však být přihlédnuto v rámci následného

⁵⁹ HŮRKA, P., *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 1.vyd. Praha : Auditorium, 2009. s. 106. ISBN : 978-80-903786-04-9

⁶⁰ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 470. ISBN 978-80- 7400-317.

⁶¹ Tamtéž s. 246

řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, a to s ohledem na zaměstnancovo jednání v rozporu s dobrými mravy podle § 14 odst. 1 ZP.⁶²

Podobně tomu bude i v případě nevyplacení části mzdy nikoliv z důvodu platební neschopnosti, ale pouhého omylu na straně zaměstnavatele. K tomu se vyjádřil Nejvyšší soud České republiky v rozsudku ze dne 12.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009, kde tvrdí, že: *„jednání žalovaného (jako zaměstnance) bylo možno považovat za zneužití výkonu práva (a tedy za výkon práva v rozporu s dobrými mravy) ve smyslu ustanovení § 14 odst. 1 zák. práce pouze tehdy, kdyby bylo „vedeno přímým úmyslem“ způsobit žalobci (jako svému zaměstnavateli) újmu. Namítá-li žalobce, že žalovaný využil neúmyslné chyby na straně žalobce, potom přehlíží, že nemůže jít k tíži zaměstnance okolnost, že zaměstnavatel neposkytl dohodnutou mzdu z důvodů spočívajících nikoli na straně zaměstnance, nýbrž v důsledku okolností, které vznikly na straně samotného zaměstnavatele“*.⁶³

Zaměstnavatel má povinnost vyplácet mzdu přímo příslušnému zaměstnanci. To vyplývá z čl. 5 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy, která byla ratifikována 11.1.1990. ZP tudíž tuto normu musí respektovat a umožňuje vyplácet mzdu nebo plat jiné osobě určené zaměstnancem jen na základě plné moci, manžela či registrovaného partnera nevyjímaje, a to bez zřetele na to, že mzda nebo plat byly fakticky použity pro potřebu zaměstnance a jeho domácnosti. Jednou ze zákonných výjimek je možnost vyplatit mzdu nebo plat soudem určenému opatrovníkovi zaměstnance s omezenou způsobilostí k právním úkonům (příp. zbaveného způsobilosti k právním úkonům).⁶⁴

Další zaměstnavatelovou povinností je podle § 143 odst. 1 ZP při výplatě mzdy nebo platu poukázat na žádost zaměstnance částku určenou zaměstnancem na jeden účet u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva. Pro takovouto žádost ZP nestanovuje

⁶² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001

⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009

⁶⁴ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce : komentář. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 474. ISBN 978-80- 7400-317. K tomu také rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.12.2001 sp. zn. 21 Cdo 716/2001

určitou formu a zaměstnanec proto může požádat zaměstnavatele nejen písemně, ale i ústně. I k této problematice se vyjádřil Nejvyšší soud České republiky, a to ve svém rozsudku ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004: *„Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnance vyhovět a že mu nesmí mzdu nebo její část v rozporu se žádostí zaměstnance vyplatit jinak, je třeba dospět k závěru, že je dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst.1 písm.b) [(nyní § 56 odst. 1 písm. b)] zák. práce. , jestliže zaměstnavatel v rozporu se žádostí zaměstnance mu nepoukáže mzdu nebo její část na jeho účet u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva ani do 15 dnů po uplynutí pravidelného termínu výplaty mzdy nebo jiného písemně sjednaného termínu.“*⁶⁵ (pravidelný výplatní termín soud v tomto případě ztotožňuje se splatností mzdy).

V souvislosti s během lhůt pro možnost okamžitého zrušení pracovního poměru je důležité zmínit rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.3.2005 sp. zn. 21 Cdo 1275/2004, který řeší otázku plynutí lhůty v případě, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu za více měsíců. Při této situaci zaměstnanci počíná plynout dvouměsíční lhůta pokaždé, kdy získá vědomost o tom, že mu zaměstnavatel neplatil v zákonem určeném termínu, tedy vždy po uplynutí 15denní lhůty každého měsíce, ve kterém byla mzda splatná.⁶⁶

Skutečnost, že zaměstnavatel neuspokojí zaměstnancův nárok na odměnu za jeho práci v žádném případě neznamena, že se zaměstnanec nemůže bránit a nevymoci tak odměnu, která mu náleží. Prostředkem obrany bude žaloba na zaplacení dlužné částky k civilnímu soudu a následné civilní řízení. Lhůta k uplatnění peněžitých nároků činí tři roky podle § 101 OZ ve spojení s § 329 odst. 1 ZP.

V případě že se zaměstnanec rozhodne pro variantu, že už dále nehodlá být zaměstnán u neplatícího zaměstnavatele, má nárok podle § 67 odst. 1 ZP na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9.9.2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004

Je nepochybné, že povinnost platit zaměstnanci za práci je prakticky tou nejdůležitější povinností zaměstnavatele. Nevyplácí - li zaměstnavatel platbu řádně, nelze zaměstnance nutit, aby musel zůstat v nejistotě, zda zaměstnavatel bude v budoucnu své finanční povinnosti plnit. Proto je třeba dát zaměstnanci do ruky nástroj, jak z takového pracovněprávního vztahu odejít co nejrychleji.

5. Souběh úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru

Účastníci pracovního poměru mohou okamžitě zrušit pracovní poměr i přesto, že již z jedné či z druhé strany byl učiněn jiný rozvazovací úkon, případně byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru. Podmínkou však je, že pracovní poměr stále trvá, tedy že dosud neuplynula výpovědní lhůta, nebo byla dohoda podepsána ke dni, který ještě nenastal. Nejvyšší soud ČR se k této otázce vyjádřil např. ve svém rozsudku ze dne 26.6.2001, sp.zn. 21 Cdo 2647/2000 : „*Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.*“ Jak Nejvyšší soud ČR dále řekl: „*Skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek to, že pozdější právní úkon o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby byl jinak platný) jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru, popřípadě to, že pozdější neplatný právní úkon o rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit pokračování v pracovním poměru.*“⁶⁷ Nezáleží na tom, zda bude pracovní poměr okamžitě zrušen z jiného či stejného důvodu jako byla dána výpověď. V praxi tak nemusí být zcela výjimečné okamžité zrušení pracovního poměru pro porušení zaměstnancových povinností vyplývajících pro něj z pracovního poměru zvláště hrubým způsobem poté, co mu byla dána výpověď podle § 52 písm. g) ZP (tedy z důvodů, pro které by mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr). V případě porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem je tak čistě na zaměstnavateli, pro jaký způsob rozvázání pracovního poměru se rozhodne, resp. zda se v průběhu výpovědní lhůty rozhodne změnit svoji původní vůli a dá zaměstnanci „výpověď na hodinu“ s okamžitým účinkem skončení pracovního poměru.

I ve zkušební době je možné přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru. Zákoník práce nestanoví, že by rozvázání pracovního poměru ve zkušební době bylo možné provést jen podle ustanovení § 66 ZP. Samotná skutečnost, že

⁶⁷ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.6.2001 sp.zn. 21 Cdo 2647/2000; usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.11.2007, sp.zn. 21 Cdo 3461/2006; k tomu také rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 20.10.1966 sp.zn. 6 Co 417/66

zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, neznamená, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ustanovení dnes § 66 ZP. I ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 55 odst. 1 ZP.⁶⁸

⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.6.2004, sp.zn. 21 Cdo 347/2004

6. (Ne) možnost odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru

V praxi může dojít k situaci, kdy zaměstnavatel (případně zaměstnanec) po okamžitém zrušení pracovního poměru si tento svůj krok rozmyslí a v pracovním poměru by rád pokračoval. Zatímco v případě ukončení pracovního poměru výpovědí zákoník práce v § 50 odst. 5 umožňuje odvolání výpovědi se souhlasem druhého účastníka pracovněprávního vztahu, okamžité zrušení pracovního poměru takovou možnost nepřipouští.

Soudní praxe dlouhodobě považuje jakýkoliv odvolávací krok za právně neúčinný. Dřívější judikatura však umožňovala určitou výjimku, která spočívala v možnosti ustoupení od okamžitého zrušení pracovního poměru v případě, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr neplatně a zaměstnanec dále trval na tom, aby ho nadále zaměstnával.⁶⁹ Neplatnost v takovém případě nemusela být vyslovena soudem a stačilo, pokud byla zřejmá (např. chyběl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru). Určitý zlom přinesl rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 29.10.1997 sp. zn. 1155/96, který do té doby ustálenou judikaturu překonal: *„Nejvyšší soud ČR zastává názor, že druhému účastníku doručené okamžité zrušení pracovního poměru nemůže být účastníkem, který je učinil, odvoláno (zrušeno) a že své účinky (spočívající ve skončení pracovního poměru) pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích (§ 259 zák. práce) (dnes § 326 ZP ve spojení s § 585 OZ) uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále.“*⁷⁰ Nebyla-li tedy podána u soudu žaloba na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, pak pracovní poměr účastníků podle tohoto zrušovacího projevu

⁶⁹ ZACHARIÁŠ, J. Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. Právník. 1998, č.8, s.736

⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.10.1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96

také skončil. Samotné odvolání (zrušení) okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany účastníka, který je učinil, na těchto zákonných důsledcích nemůže nic změnit.⁷¹

Ani tento shora uvedený rozsudek však možnost odvolání zcela nevyloučil a připouští ho v případě, kdy bylo okamžité zrušení pracovního poměru odevzdáno k doručení (např. na poště). Pak má účastník pracovního poměru možnost odvolat okamžité zrušení ještě před samotným doručením. Tato možnost vyplývá ze skutečnosti, že právní účinky tohoto zrušovacího úkonu nastávají okamžikem, kdy je písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru doručen druhému účastníkovi pracovního poměru (blíže v kapitole 7.4).

Stejně jako odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru je nepřipustná jeho dodatečná změna na výpověď. To neznamená, že by účastník pracovněprávního vztahu nemohl dát z téhož důvodu novým právním úkonem výpověď, jen na ni nebude možné hledět jako na úkon, kterým by tento účastník uznával neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru nebo že by svou výpovědí okamžité zrušení pracovního poměru odvolal. I když bude odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru právně neúčinné a dojde ke skončení pracovního poměru, bude možno brát tento neplatný odvolávací úkon jako podnět ke vzniku nového pracovního poměru (oba pracovní poměry na sebe pak budou kontinuálně navazovat).⁷²

⁷¹ Tamtéž

⁷² ZACHARIÁŠ, J. Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. Právník. 1998, č.8, s.738-739

7. Formální a obsahové náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru

Zákoník práce stanoví v § 60 náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru, bez nichž by byl tento právní úkon neplatný. Pro platnost tohoto zrušovacího projevu vůle je vyžadována písemná forma, skutkové vymezení důvodu a doručení adresátovi. Teprve doručením okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají účinky zamýšlené stranou, která má v úmyslu pracovní poměr skončit.

7.1 Písemná forma

Zákoník práce vychází ze zásady bezformálnosti pracovněprávních úkonů. Pro určité právní úkony však k platnosti takového úkonu vyžaduje písemnou formu. Existují ale rozdíly v důsledcích, které při nedodržení písemné formy u jednotlivých úkonů nastávají. Nebyl-li podle § 21 odst. 1 ZP právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon. Nutnost splnění písemné formy pod sankcí neplatnosti v případě okamžitého zrušení pracovního poměru pak najdeme v § 60 ZP. Samotný písemný projev nemusí být učiněn vlastnoručně, ale rukopis je možné nahradit použitím mechanických prostředků (strojopis, tiskárna apod..) s tím, že je přípustná i kombinace těchto způsobů písemného projevu vůle.⁷³ Písemná forma zůstává podle § 40 odst. 5 OZ⁷⁴ zachována i v případě, je – li právní úkon učiněn telegraficky, dálnopisem nebo elektronickými prostředky (tedy v podobě datové zprávy). Pokud si tedy zaměstnanec a zaměstnavatel zvolí pro svoji komunikaci používání elektronických prostředků, pak mezi právním posuzováním písemností – datových zpráv na straně jedné a písemnostmi na papírovém nosiči na straně druhé, nesmí být činěn rozdíl jen proto, že písemnosti mají elektronickou formu.⁷⁵

⁷³ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce : komentář. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 254. ISBN 978-80-7400-317.

⁷⁴ Pracovněprávní úkony se podle § 18 ZP řídí na základě delegace některými ustanovení občanského zákoníku, včetně úpravy týkající se formy právních úkonů

⁷⁵ ŠVESTKA, J. a kol. Občanský zákoník : komentář. 10. vyd. Praha : Beck, 2006, s.267. ISBN : 80-7179-486-4

Další obligatorní náležitostí okamžitého zrušení pracovního poměru je vlastnoruční podpis osoby, která takový úkon činí. Chybí – li na listině podpis účastníka právního vztahu, který pracovní poměr zrušuje, je takový úkon pro nedostatek písemné formy neplatný.⁷⁶ Takto se k věci vyjádřil např. Krajský soud v Hradci Králové ve svém rozsudku ze dne 11.10.1995, sp.zn. 14 Co 158/95: “ *Další pojmovou náležitostí písemné formy okamžitého zrušení pracovního poměru je však i podpis umístěný na konci textu, neboť teprve vlastnoručním podpisem na takové listině potvrzuje žalovaný, že se ztotožňuje s písemným projevem vůle obsaženým v textu.* ”⁷⁷ I vlastnoruční podpis lze v případech, kde je to obvyklé, nahradit mechanickými prostředky (např. podpisovým razítkem nebo reprodukcí vlastnoručního podpisu). Pokud je právní úkon učiněný telegrafem nebo dálnopisem je nutné podpis zachycený v mechanické podobě doplnit určitými znaky (dohodnutou šifrou) tak, aby bylo možné spolehlivě rozlišit osobu, která tento úkon činí.⁷⁸ Je-li okamžité zrušení pracovního poměru činěno v již zmíněné elektronické podobě, je nutné se řídit § 335 a násl. ZP. Podle odst. 2 je nutností připojit elektronický podpis založený na kvalifikovaném certifikátu, tedy zaručeným elektronickým podpisem nebo elektronickou značkou podle zvláštních předpisů (z.č. 227/2000Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů).

Zmíním se ještě o situaci, kdy je účastníkem pracovněprávního vztahu osoba, která nemůže číst nebo psát a ani se nemá možnost seznámit s obsahem právního úkonu prostřednictvím osoby k tomu zvolené či s pomocí speciálních pomůcek případně nejsou schopni podepsat se pod takto učiněný úkon. V takovém případě je k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru vyžadován projev vůle do úředního zápisu, tedy notářem sepsaný notářský zápis o právním úkonu (§ 18 ZP ve spojení s § 40 odst. 5 OZ).

Zákoník práce stanovuje povinnost zachování písemné formy pod sankcí neplatnosti u právních úkonů, které výrazně ovlivňují pracovní poměr. Jde například o výpověď, dohodu o rozvázání pracovního poměru či kvalifikační dohodu. Sankce

⁷⁶ K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.12.1996, sp. zn. 2 Cdon 833/96

⁷⁷ Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11.10.1995, sp.zn. 14 Co 158/95

⁷⁸ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce : komentář. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 254. ISBN 978-80-7400-317.

neplatnosti je více než žádoucí, protože písemná forma je prostředkem, který slouží k vyloučení jakýchkoliv pochybností projevu vůle účastníků pracovního poměru. Je tak zvýrazněna závažnost těchto úkonů oproti jiným, u kterých je sice stanovena povinnost písemné formy, nicméně s nedodržením této povinnosti není spojena neplatnost právního úkonu, ale případné jiné postihy (např. v případě ústně uzavřené pracovní smlouvy sankce podle zákona o inspekci práce).

Je – li tedy písemná forma pod sankcí neplatnosti vyžadována u výpovědi, nelze i na dle argumentace a *minor ad maius* pochybovat nad takovou sankcí i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru, a to vzhledem k závažným dopadům, které účastníkům pracovního poměru zpravidla přináší.

7.2 Vymezení důvodu

Vedle obligatorní písemné formy je podle § 60 ZP další podmínkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru skutkové vymezení důvodu tohoto zrušení tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Uvedený důvod pak nesmí být dodatečně měněn. Je tedy třeba konkretizovat důvod okamžitého zrušení pracovního poměru takovým způsobem, aby nevznikly jakékoliv pochybnosti, z jakých důvodů byl pracovní poměr okamžitě zrušen.⁷⁹ Samotný odkaz na ustanovení zákona bez popsání skutku samotného je nedostačující. V opačném případě by muselo být dokazování v případném sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru mimořádně rozsáhlé. Nejprve by bylo nutné zjistit, co měl zaměstnavatel (zaměstnanec) vlastně na mysli, jaký děj se před rozvázáním pracovního poměru udál, či zda byl zaměstnanci určitý skutek vytknut, aby mu bylo jasné, že právě tento skutek je důvodem k rozvázání pracovního poměru.⁸⁰ Naopak povinností není uvádět v rozvazovacím úkonu jeho právní kvalifikaci.

Skutkové vymezení nebude problémem u okamžitého zrušení pracovního

⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.1.2001., sp.zn. 21 Cdo 1899/99

⁸⁰ LUDVÍK, D. Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru. *Právo a Zaměstnání*. 1997, 7-8, s.9

poměru z důvodů uvedených v § 56 písm. a) a b) ZP [zrušení ze strany zaměstnance] a v § 55 odst. 1 písm. a) ZP [ze strany zaměstnavatele z důvodu odsouzení pro TČ]. Naopak relativně abstraktní „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“ podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP může skýtat určitá úskalí. Je-li však skutek dostatečně popsán a je uvedeno, že se pracovní poměr ruší, nemusí právní úkon obsahovat i hodnocení, že jde o porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. To už bude na úvaze soudu.⁸¹ Je nutné však pamatovat, že v případě soudního sporu bude muset zaměstnavatel vytykané porušení právních pracovních povinností prokázat. V písemnosti by se tak neměla objevit například pouhá podezření z určitého závadného chování zaměstnance, které zaměstnavatel u soudu nebude moci prokázat. Na druhou stranu, pokud zaměstnavatel (zaměstnanec) náležitě konkretizoval důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v souladu se zákonnými požadavky, nelze po něm spravedlivě požadovat, aby v řízení o určení neplatnosti tohoto právního úkonu tvrdil a prokazoval další skutečnosti, kterými okamžité zrušení pracovního poměru nezdůvodnil.⁸²

Skutečnosti, které byly důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru není potřebné rozvádět do všech podrobností. Postačí, lze-li výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr zrušen.⁸³ Pomocí takového výkladu projevu vůle však nelze "nahrazovat" nebo "doplňovat" vůli, kterou zaměstnavatel v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil.⁸⁴

Ve zrušovacím projevu dále není nutné uvádět, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl, anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, jestliže i bez těchto údajů je nepochybné, proč byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr.⁸⁵ Jak píše prof. Bělina: „*Objasnění takových skutečností bude mít význam jedině v případném řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního*

⁸¹ Tamtéž

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.3.2010, sp.zn. 21 Cdo 4314/2008

⁸³ Např. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1760/2002

⁸⁴ Např. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.5.2000, sp. zn. 21 Cdo 1034/99

⁸⁵ Např. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.1.2001, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000

*poměru podle § 72 ZP.*⁸⁶

Na závěr jen doplním, že argumentace nedostatečným vymezením důvodu, pro který zaměstnavatel okamžitě zrušuje pracovní poměr, je asi nejčastějším argumentem, kterým zaměstnanec odůvodňuje neplatnost právního úkonu zaměstnavatele v řízení o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

7.3 Participace odborové organizace

Okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel dle § 61 ZP povinen předem projednat s příslušnou odborovou organizací. Jedná se o pozůstatek bývalého systému zpravidla formálního schvalování zaměstnavatelem rozvázaného pracovního poměru nomenklaturním orgánem jednotné odborové organizace.⁸⁷ Součinnost odborových organizací při rozvazování pracovního poměru jednostranným úkonem zaměstnavatele má buď formu předjednání nebo předchozího souhlasu.

Institut předjednání se uplatňuje vůči všem zaměstnancům (pokud ovšem odborová organizace u zaměstnavatele existuje). Zaměstnavatel nemá právo po zaměstnanci žádat informaci, zda a případně u které odborové organizace je odborově organizován a musí tedy případně svůj úmysl oznámit každé odborové organizaci, která u něj působí.⁸⁸ Nicméně běžně se bude postupovat dle §286 odst. 2 ZP, kdy se v případě působení více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele jedná pouze s takovou odborovou organizací, jejíž je zaměstnanec členem.

Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak. To znamená, že zaměstnanec

⁸⁶ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce : komentář. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 256. ISBN 978-80-7400-317.

⁸⁷ JAKUBKA J. Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele. 2. akt. vyd. Praha : Grada, 2000.s . 63. ISBN : 80-7169-983-7

⁸⁸ BEZOUŠKA P., IVANCO G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha : Linde, 2010 . s. 113. ISBN : 978-80-7201-795-9

může účast odborové organizace na skončení svého pracovního poměru i vyloučit.⁸⁹ Tak se k tomu vyjádřil i Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 12.3.2008 sp.zn. Pl.ÚS 83/06. Skupina poslanců podala návrh na zrušení několika ustanovení ZP, mezi nimiž byl i § 286 odst. 2 ZP. Poslanci argumentovali především tím, že některým zaměstnancům, kteří nejsou odborově organizováni, zákoník práce povinně určuje zastoupení zástupců z odborových organizací, přičemž toto zastoupení může nastat i proti jejich vůli. Ústavní soud toto ustanovení sice nezrušil, nicméně dovedl, že: „ Z ustanovení § 286 odst. 2 věty druhé však lze logickým výkladem dospět k závěru, že odborově neorganizovaný zaměstnanec může svým úkonem dosáhnout toho, že vyloučí, aby za něj jednala některá odborová organizace (slova „... neurčí-li tento zaměstnanec jinak“). Dané ustanovení není možné zúženě vykládat tak, že zaměstnanec má právo toliko určit některou jinou odborovou organizaci, aby za něj jednala, ale širě tak, že ingerenci odborové organizace může vyloučit úplně“.

V souvislosti s předjednávací povinností má odborová organizace právo vyslovit své stanovisko, které však není pro zaměstnavatele závazné. Toto stanovisko bude ale pravděpodobně jednou ze skutečností, ke které soud bude přihlížet v rámci řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru při posuzování intenzity porušení zaměstnancových povinností, vyplývajících z pracovního poměru. Vzhledem k §19 odst.3 ZP je důležité zmínit, že samotné neprojednání takového právního úkonu s příslušnou odborovou organizací nezpůsobuje neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.⁹⁰ V takovém případě se ale uplatní postih zaměstnavatele podle zákona č. 251/ 2005 Sb., o inspekci práce.⁹¹ Pokuta za takový přestupek může dle § 12 odst. 2 z.č. 251/2005 Sb. dosáhnout až 300.000 Kč.

Vyšší forma ochrany v podobě předchozího souhlasu vychází z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135 z roku 1971 a je poskytována jen těm zaměstnancům, kteří jsou členy orgánu odborové organizace, která působí u

⁸⁹ VOŘÍŠEK V. a aut. kol. Právní nároky zaměstnanců. Praha : Eurounion, 2008. s.71. ISBN : 978-80-7317-068- 4

⁹⁰ Viz §19 odst. 3 věta druhá z.č.262/2006 Sb.; *Požaduje-li tento zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo*
K tomu také Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6.3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/94

⁹¹ VOŘÍŠEK V. a aut. kol. Právní nároky zaměstnanců. Praha : Eurounion, 2008. s.70. ISBN : 978-80-7317-068- 4

zaměstnavatele v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení. V tomto případě musí být takový krok zaměstnavatele odborovým orgánem schválen, resp. musí být k tomuto kroku udělen souhlas pod sankcí neplatnosti zrušovacího úkonu zaměstnavatele. Účelem této zvýšené ochrany je snaha o zabránění šikany odborových funkcionářů ze strany zaměstnavatele. Při posouzení, zda zaměstnanec byl členem odborového orgánu, nepřísluší soudu řešit jako předběžnou otázku platnost volby zaměstnance do takového orgánu. Soud vychází ze stanoviska příslušného orgánu, které po volbách zaujal.⁹² K udělení souhlasu je příslušným odborovým orgánem ten, který je podle stanov oprávněn vystupovat v tom kterém pracovněprávním vztahu jménem příslušné odborové organizace. Pokud ze stanov nevyplývá něco jiného, nelze předchozí souhlas příslušné odborové organizace úspěšně nahradit souhlasem organizačně či funkčně nadřízeného vyššího nebo ústředního odborového orgánu.⁹³

V případě, že zaměstnavatel požádá o souhlas k okamžitému zrušení pracovního poměru, má odborová organizace patnáctidenní lhůtu k písemnému odmítnutí souhlasu. Pokud naopak souhlas udělí, počíná dle §61 odst. 3 ZP běžet dvouměsíční lhůta platnosti takového souhlasu. Po marném uplynutí lhůty by bylo nutné požádat o souhlas znovu. Taková situace je však v praxi prakticky vyloučena, neboť subjektivní lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru uplyne dříve, než vyprší platnost souhlasu (viz kapitola 8.1). Nelze souhlasit s názorem autorů publikace Pracovní právo pro zaměstnavatele, kteří tvrdí, že pouze ústně vyjádřený nesouhlas nemá právní relevanci a propuštění nemůže zabránit.⁹⁴ Nedodržení písemné formy odmítnutí souhlasu s okamžitým zrušením pracovního poměru, jak vyplývá z § 21 odst. 1 ZP, má stejné právní účinky, jako písemný nesouhlas! Odmítnutí souhlasu má za následek neplatnost úkonu zaměstnavatele, kterým ukončuje pracovní poměr se zaměstnancem, jemuž je poskytována zvýšená ochrana zmíněná výše. Z tohoto pravidla však platí jedna výjimka, kdy může soud v následném řízení o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru podle §72 ZP dospět k závěru, že jsou splněny všechny ostatní předpoklady pro jednostranné rozvázání pracovního poměru a zároveň nelze

⁹² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.8.1999, sp. zn. 21 Cdo 1375/98

⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.6.2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001

⁹⁴ BEZOUŠKA P., IVANCO G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha : Linde, 2010 . s. 116. ISBN : 978- 80-7201-795-9

spravedlivě požadovat, aby zaměstnavatel zaměstnance nadále zaměstnával. Závěr, zda jsou dány takové okolnosti, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu.⁹⁵ Pokud by se soud vyjádřil, že nebylo možné spravedlivě požadovat trvání pracovního poměru, nebude mít odmítnutí souhlasu na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru žádný vliv. Dá se předpokládat, že důvody vedoucí zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru budou ve většině případů zároveň důvody, kvůli kterým nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával (na rozdíl od ukončení pracovního poměru výpovědí).

Jestliže příslušná odborová organizace v době do 15 dnů ode dne, kdy byla zaměstnavatelem požádána o souhlas, písemně neodmítne zaměstnavateli udělit souhlas, platí, že předchozí souhlas k okamžitému zrušení pracovního poměru byl dán. Vázaný udělený souhlas na splnění určité podmínky je nepřípustný, přičemž takový souhlas nelze považovat za předchozí souhlas ve smyslu § 61 odst. 2, ani za jeho odmítnutí.⁹⁶ To jakým způsobem příslušná odborová organizace věc projednala, je její vnitřní záležitostí a soud je oprávněn zkoumat pouze to, jaké stanovisko k okamžitému zrušení zaujala.⁹⁷ Okamžité zrušení pracovního poměru je právně účinné, i když později příslušný odborový orgán svůj souhlas odvolal. Podobně platí i v případě, kdy se odborový orgán nejdříve usnesl, že souhlas nedává, ale později své stanovisko změnil. Důležitá je tedy existence souhlasu v době, kdy zaměstnavatel učiní projev směřující ke skončení pracovního poměru.⁹⁸

Dojde-li k situaci, že zaměstnavatel o udělení předchozího souhlasu příslušnou odborovou organizací nepožádá, je takové rozvázání pracovního poměru neplatné, a to proto, že se jedná o právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu a obchází jej. Tak stanoví OZ v §39 jímž se, mimo jiné, řídí i právní úkony podle § 18 ZP. V soudní praxi však existuje i opačný názor, kdy i v případě nepožádání o udělení

⁹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.6.2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001

⁹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.6.2002, sp.zn. 21 Cdo 1615/2001

⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.6.1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94

⁹⁸ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 27.1.1994, sp.zn. 6 Cdo 8/93

souhlasu lze postupovat podle § 61 odst.4 ZP (tedy již zmiňovaná možnost platného zrušení pracovního poměru z důvodu, kdy po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával).⁹⁹ Z §61 ZP je pouze odstavec čtvrtý kogentního charakteru (neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru v případě odmítnutí souhlasu). Úprava účasti odborových orgánů při rozvazování pracovního poměru v prvních třech odstavcích může být tak dohodou zaměstnance se zaměstnavatelem nebo kolektivní smlouvou jakkoliv měněna.¹⁰⁰ Je tedy možné smlouvou či vnitřním předpisem vyloučit jak povinnost předjednání, tak především povinnost vyžádání souhlasu odborové organizace. Možnost odchýlit se vyplývá ze zmíněného nálezu Ústavního soudu ze dne 12.3.2008 sp.zn. Pl.ÚS 83/06, na základě kterého byla zrušena věta třetí § 2 odst. 1, která nedovolovala odchýlit se od ustanovení ukládajících povinnost, ledaže by šlo o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Tímto zrušením dostává zaměstnavatel možnost zakomponovat do pracovní smlouvy ustanovení o tom, že případná výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru nebude projednáváno s odborovou organizací. Pro zaměstnavatele to znamená určité ulehčení a urychlení skončení pracovního poměru. Zdánlivě snížená ochrana zaměstnance v případě možnosti odchýlení se od § 61 odst. 1 či odst.2 ZP však podle mého názoru neznamená výrazný zásah do zaměstnancových práv. V konečné fázi bude stejně vždy o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru rozhodovat soud.

Ústavní soud v již několikrát zmiňovaném nálezu rozhodoval také o samotném zrušení § 61 odst. 1 ZP, které by znamenalo zbavení povinnosti předem projednat okamžité zrušení pracovního poměru pro všechny zaměstnavatele, tedy nikoliv pouze pro ty, kteří se odchýlili od zákonného ustanovení. Předkladatelé návrhu argumentovali přílišným zásahem do soukromí a svobody zaměstnanců, především těch, kteří si nepřáli, aby jejich okamžité zrušení pracovního poměru bylo řešeno ještě někým jiným, než zaměstnavatelem. ČMKOS naopak tvrdil, že odborová organizace vystupuje do jisté míry jako pojistka, a že zákon považuje případy výpovědi a okamžitého zrušení za tak

⁹⁹ VOŘÍŠEK V. a aut. kol. Právní nároky zaměstnanců. Praha : Eurounion, 2008. s.71. ISBN : 978-80-7317-068-4

¹⁰⁰ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce : komentář. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. s.260. ISBN 978-80-7400-317.

závažné zásahy do pracovního poměru, že je nutná určitá kontrola zaměstnavatele. Ústavní soud neshledal v tomto ustanovení porušení Listiny a návrh poslanců na zrušení tohoto ustanovení zamítl. Pokud však zaměstnanec nemá zájem na tom, aby se jeho věc projednávala, má k dispozici již zmiňovanou možnost vyloučení odborové organizace, z jednání o pracovněprávních vztazích, jak vyplývá z výkladu § 286 odst. 2 ZP. Toto řešení jistě uvítá i jeho zaměstnavatel.

7.4 Doručování

Řádné doručení okamžitého zrušení pracovního poměru je vedle písemné formy a skutkového vymezení důvodu dle §60 ZP další nezbytnou podmínkou platnosti tohoto jednostranného zrušovacího projevu vůle. Povinnost doručit okamžité zrušení pracovního poměru vyplývá také z kogentního § 333 odst. 2 ZP, jež stanoví povinnost doručení písemného projevu vůle druhému účastníku.

Teprve okamžikem doručení zaměstnanci či zaměstnavateli nastávají zamýšlené účinky okamžitého zrušení pracovního poměru. I v případě, že by v písemnosti byl jako datum skončení pracovního poměru uveden jakýkoliv jiný časový údaj než den, ve kterém tato písemnost došla druhé straně pracovního poměru, nebude tato skutečnost měnit zákonné účinky okamžitého zrušení pracovního poměru.¹⁰¹ Nastanou-li tedy důvody, které opravňují zaměstnance či zaměstnavatele skončit pracovní poměr okamžitým zrušením, je na jejich dobrém uvážení, kdy hodlají skončit pracovní poměr a podle toho se rozhodnout, kdy písemnost doručit druhé straně. Opět nelze souhlasit s autory publikace Pracovní právo pro zaměstnavatele, kde je tvrzeno, že zaměstnavatel může vázat účinky okamžitého zrušení na uplynutí krátké lhůty.¹⁰² Doručením zaniká možnost odvolat tento zrušovací projev vůle.

Zákoník práce obsahuje v §334-§337 vlastní úpravu doručování, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Otázka zrušení těchto ustanovení a

¹⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19.3.1971 sp.zn. CZ 4/71

¹⁰² BEZOUŠKA P., IVANCO G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha : Linde, 2010 . s. 112. ISBN : 978- 80-7201-795-9

ponechání institutu doručování na subsidiární úpravě občanským zákoníkem je předmětem úvah budoucí novelizace zákoníku práce (viz kapitola 10).

7.4.1 Doručování ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel je dle §334 odst.1 ZP povinen doručit zaměstnanci písemnosti týkající se, mimo jiné, i skončení pracovního poměru, tedy okamžité zrušení pracovního poměru nevyjímaje. Musí jít o doručení do vlastních rukou, přičemž zákoník práce zakotvuje tři způsoby takového doručení. V první řadě jde o osobní doručení na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoliv bude zaměstnanec zastížen. Dalším možným způsobem doručení do vlastních rukou je doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Teprve v případě, kdy není možné doručit písemnost předchozími dvěma způsoby, přichází v úvahu doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Kterýkoliv jiný způsob doručení (např. doručení třetí osobou nebo poštovním holubem) tak nebude zakládat právní následky. Není nutné, aby se zaměstnanec s obsahem písemnosti fakticky seznámil. Rozhodující je, aby měl objektivně možnost obsah projevu vůle poznat. Zaměstnavatel logicky nemůže svého zaměstnance nutit, aby si písemnost přečetl.

V praxi je nepochybně nejčastější osobní doručení zaměstnavatelem. Ve většině případů jde zaměstnavateli v případě okamžitého zrušení pracovního poměru o co nejrychlejší cestu k tomu, aby pracovní poměr dále netrval. Zaměstnanec má totiž pouze dvě možnosti. Buď písemnost převzít nebo odmítnout její převzetí, přičemž v obou těchto případech skončí pracovní poměr dnem, kdy k takovému jednání došlo. Odmítne-li zaměstnanec písemnost převzít, nastává fikce doručení dle § 334 odst. 3 ZP, a to i bez nutnosti poučení důsledků takového odmítnutí. Vzhledem k tomu, že prokázání odmítnutí by mohlo být u soudu velmi komplikované, neměl by zaměstnavatel zapomenout na písemné potvrzení od zaměstnance, že danou písemnost odmítá přijmout. Za odmítnutí však nemůže být považována skutečnost, že se zaměstnanec nedostavil na výzvu zaměstnavatele na místo, kde mu písemnost měla být

doručena.¹⁰³

Jde-li o místo doručení, zákoník práce pouze demonstrativně vyjmenovává místa, kde je možno písemnost zaměstnanci předat. Nejčastějším bude jistě doručení přímo na pracovišti, v případě nepřítomnosti zaměstnance pak přichází v úvahu byt zaměstnance nebo kterékoli jiné místo, kde bude zastížen. Z požadavku na doručení do vlastních rukou vyplývá zaměstnavatelova povinnost předat písemnost jen zaměstnanci samému, případně jeho opatrovníkovi nebo jinému zástupci. Předání jiné osobě není možné považovat za doručení.¹⁰⁴

Zaměstnavatel může vedle osobního doručení zvolit také elektronickou formu zaslání písemnosti. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru jde však o způsob ne příliš vhodný vzhledem k tomu, že se zaměstnanec doručení může vyhnout, neboť na rozdíl od osobního nebo poštovního doručení zde nepřichází v úvahu fikce doručení. Uchýlí-li se přesto zaměstnavatel k tomuto způsobu zaslání písemnosti, je nutné dodržet, kromě podmínek stanovených ZP, také podmínky dané zákony upravujícími elektronické doručování (z.o elektronickém podpisu, z. o elektronických úkonech, z. o elektronických komunikacích a OZ), zejména pak nutnost elektronického podpisu založeného na kvalifikovaném certifikátu. Elektronické doručování přichází v úvahu jen pokud zaměstnanec sdělí zaměstnavateli svoji elektronickou adresu a především, vysloví-li písemný souhlas s tímto způsobem doručování.

Výše zmíněná nepraktičnost této formy doručení spočívá v tom, že zaměstnanec musí do 3 dnů potvrdit převzetí datové zprávy, a to opět datovou zprávou opatřenou zaručeným elektronickým podpisem. K okamžitému zrušení pracovního poměru dochází tím dnem, kdy zaměstnanec takové převzetí potvrdil. Naopak nedojde-li v třídenní lhůtě k potvrzení, je doručení neúčinné. Bez právních účinků bude dle § 335 odst.3 ZP také doručení v případě, kdy se písemnost vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná. Zaměstnavatel se pak musí pokusit doručit zaměstnanci písemnost

¹⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27.8. 1981 sp.zn. 5 Cz 17/81

¹⁰⁴ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce : komentář. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 916. ISBN 978-80- 7400-317.

osobně. Pokud ani to nebude možné, tak prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Jak již bylo řečeno doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb přichází v úvahu v případě, že zaměstnavatel nemá z objektivních důvodů možnost doručit písemnost výše rozebranými způsoby. Doručení písemnosti zaměstnanci k němuž zaměstnavatel přistoupil prostřednictvím držitele poštovní licence, aniž by tu v době odevzdání zásilky k poštovní přepravě byly okolnosti, pro které žalovaný nemohl provést doručení sám, je takové doručení bez právních účinků. To neplatí jen tehdy, jestliže zaměstnanec nebo oprávněný příjemce písemnost skutečně převzal, neboť za této situace se pochybení ve způsobu doručení (s ohledem na to, že se písemnost dostala k zaměstnanci) stává obsoletním.¹⁰⁵

Provozovatel poštovních služeb je dle §334 odst. 4 ZP ten, se kterým je uzavřena v souladu se zákonem o poštovních službách poštovní smlouva, ze které vyplývá povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených zákoníkem práce. Písemnost zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa (ve většině případů půjde o adresu, kterou je mu zaměstnanec povinen sdělit). Pokud se zaměstnanec nezdržuje na adrese, kterou sdělil zaměstnavateli, je možné tuto skutečnost brát jako neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti (v souladu s § 336 odst. 4 ZP), která v tomto případě dává za vznik fikci doručení v den, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl odevzdat zásilku zaměstnanci.¹⁰⁶ Zaměstnanec si tak příliš nepomůže, sdělí-li zaměstnavateli záměrně jinou adresu než tu, na které se zdržuje. Doručení do vlastních rukou znamená povinnost doručení zaměstnanci samému, resp. jeho opatrovníkovi nebo jinému zástupci, případně osobě, kterou zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě plné moci s úředně ověřeným podpisem. Pokud poštovní zásilku převzala jiná osoba než zaměstnanec, nebyla tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost, a to i v případě, jestliže zásilka byla zaměstnanci dodatečně prokazatelně odevzdána.¹⁰⁷ Každé

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.7.2010, sp.zn. 21 Cdo 1350/2009

¹⁰⁶ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce : komentář. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 922. ISBN 978-80-7400-317.

¹⁰⁷ K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.10.2001, sp.zn. 21 Cdo 2426/2000, rozsudek

doručení do vlastních rukou prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení, tzv. doručenkou. Okolnost, že zásilka obsahující písemnost týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru neobsahuje doručenkou nebo poznámku "do vlastních rukou", případně je-li na zásilce uvedena jiná než poslední adresa zaměstnance, která je zaměstnavateli známa, nemá za následek neúčinnost doručení písemnosti zaměstnanci, jestliže zaměstnanec přes tyto nedostatky písemnost od pošty převzal.¹⁰⁸

V případě, že zaměstnanec nebyl v místě doručování zastížen, je písemnost uložena v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec je pak písemným oznámením (zpravidla vhozeným do schránky) vyzván, aby si uloženou písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl. V písemném oznámení musí být informace o tom, kde a od jakého dne je možnost písemnost vyzvednout. Dále musí obsahovat poučení o následcích odmítnutí převzetí písemnosti (na rozdíl od osobního doručení) nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.

Účinky doručení nastávají dnem, kdy zaměstnanec převzal poštovní zásilku, resp. dnem, kdy zásilku převzít odmítl nebo neposkytl potřebnou součinnost, nezbytnou k dodání poštovní zásilky. Nebyla-li vyzvednuta zásilka do 10 pracovních dnů na místě, kde byla podle zákona uložena, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.

7.4.2 Doručování ze strany zaměstnance

Zaměstnanec má, na rozdíl od zaměstnavatele, výrazně svobodnější prostor pro rozhodnutí, jakým způsobem doručí písemnost druhé straně pracovního vztahu. Úprava v § 337 odst. 1 ZP výslovně uvádí pouze doručení osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele (je-li zaměstnavatelem právnická osoba). Tento způsob je tak možno chápat jako preferovaný způsob předání písemnosti. Není však vyloučeno doručení jakýmkoliv jiným způsobem, kterým se písemnost dostane do sféry dispozice

Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.7.2006, sp.zn. 21 Cdo 2040/2005, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.6.2009, sp.zn. 21 Cdo 2481/2008

¹⁰⁸ Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 15.5.1997, sp.zn. 16 Co 176/97

zaměstnavatele. V úvahu tak přichází doručení pověřeným rodinným příslušníkem, kolegou z práce nebo kteroukoliv třetí osobou.¹⁰⁹ Povinnost doručení je splněna také osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, popřípadě každému vedoucímu zaměstnanci, který je nadřízen zaměstnanci, o jehož písemnost jde.¹¹⁰

Písemný projev vůle je dle § 337 odst. 3 ZP doručen, jakmile byl převzat zaměstnavatelem. Soudní judikatura vyložila toto ustanovení takto: *Písemnost je doručena druhému účastníku, jakmile se ocitne ve sféře jeho dispozice. Není přitom vždy nezbytné, aby se zaměstnavatel opravdu s obsahem projevu vůle seznámil; rozhodující je, aby měl z objektivního hlediska možnost obsah písemnosti poznat.*¹¹¹

Ustanovení týkající se doručování ze strany zaměstnavatele (mluvíme především o fikci doručení) nelze analogicky použít. Vždy se bude posuzovat skutečnost, zda nastaly takové okolnosti, které zaměstnavateli umožňovaly seznámit se s obsahem písemnosti.

Osobní předání písemnosti je v praxi nejčastější formou doručování. I zde je však nutno pamatovat na vyžádání písemného potvrzení od zaměstnavatele o převzetí písemnosti, aby se tak předešlo případným nejasnostem v rámci soudního řízení o neplatnost skončení pracovního poměru. Povinnost zaměstnavatele potvrdit převzetí na žádost zaměstnance je dokonce výslovně uvedena v § 337 odst.1 ZP.

Další možným způsobem doručení (ač podle mého názoru značně nepraktickým, jak bylo zmíněno výše) je zaslání písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Podmínky účinnosti této formy doručování jsou prakticky stejné jako u elektronického doručování ze strany zaměstnavatele a jsou vymezeny v § 337 odst. 2, 4 a 5 ZP. Především je tedy nutné, aby zaměstnavatel oznámil zaměstnanci svoji elektronickou adresu, na kterou je možné právní úkony

¹⁰⁹ K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3.1.2006 sp. zn. 21 Cdo 563/2005

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3.1.2006 sp. zn. 21 Cdo 563/2005

¹¹¹ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31.05.2006, sp.zn. 21 CDO 2070/2005

zasílat a zároveň vyslovil souhlas s tímto způsobem doručování. Zaměstnavatelův souhlas není vyžadován, na rozdíl od zaměstnancova souhlasu, v písemné formě. Je ale nezbytné dodat, že ani nedostatek písemné formy souhlasu zaměstnance v případě doručování ze strany zaměstnavatele nezpůsobuje podle § 21 odst. 1 ZP v souv. s § 335 odst. 1 ZP jeho neplatnost. I zde platí 3 denní lhůta pro potvrzení doručení datové zprávy. Potvrzení odeslané po této lhůtě, případně vůbec neodeslané, způsobuje neúčinnost doručení.

Bylo již řečeno, že ZP nevyklučuje ani zaměstnancovo doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. § 337 ZP neobsahuje zvláštní úpravu tak jako u doručení ze strany zaměstnavatele. Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí ze dne 03.01.2006 sp.zn. 21 Cdo 563/2005 sice nepřipustil analogické užití ustanovení týkajících se doručování ze strany zaměstnavatele, nicméně v případě poštovního doručování judikoval, že: *Žalobci sice nebyla zásilka obsahující písemnost držitelem poštovní licence odevzdána, byla však uložena v jeho provozovně, žalobce byl o uložení vyrozuměn a měl - objektivně vzato - možnost si ji vyzvednout a s obsahem projevu vůle se tak seznámit; důvody, proč tak neučinil, jsou nerozhodné.* Příhodným způsobem by tak nakonec v případě nemožnosti osobního kontaktu se zaměstnavatelem bylo vhodit písemnost do jeho poštovní schránky v místě, kde lze předpokládat, že se zaměstnavatel zdržuje.

8. Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru

Nastanou-li skutečnosti, s nimiž zákon spojuje možnost rozvázání pracovního poměru (ať už výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru), je třeba, v rámci zachování jistoty v pracovněprávních vztazích, stanovit lhůty, ve kterých může zaměstnavatel nebo zaměstnanec jednostranně pracovní poměr rozvázat. Jak vyplývá z § 330 ZP, jedná se o lhůty prekluzivní, neboli propadné. To znamená, že v případě uplynutí lhůty zaniká zároveň právo ukončit pracovní poměr výše zmíněnými způsoby. K tomuto zániku soud přihlíží i v případě, že ho účastník řízení nenamítne. Aby však mohl soud přihlídnout k zániku práva na rozvázání pracovního poměru, je třeba, aby se účastník pracovněprávního vztahu žalobou podle § 72 ZP domohl ve stanovené lhůtě určení neplatnosti takového rozvázání pracovního poměru. V opačném případě bude rozvazovací úkon považován za platný.

Počítání času při běhu lhůt se podle § 333 odst. 1 ZP řídí § 122 OZ.¹¹² Vzhledem k hmotněprávní povaze těchto lhůt je podle § 122 odst. 2 OZ nutné, aby písemnost obsahující okamžité zrušení pracovního poměru byla v daném čase druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu doručena, nikoliv jen předána k doručení (např. podána na poštu či předána k doručení kurýrní službě).

8.1 Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zákoník práce upravuje v § 58 lhůty, které zaměstnavatel musí dodržet, aby jeho okamžité zrušení pracovního poměru bylo platné. Je nutné rozlišovat dva druhy lhůt – objektivní a subjektivní, přičemž zánik práva okamžitě zrušit pracovní poměr je spojen s uplynutím kterékoliv z těchto lhůt. Jde o určitou ochranu zaměstnance před nejistotou možného propuštění po delší době. Absence těchto lhůt by v praxi mohla

¹¹² Lhůta určená podle dní počíná dnem, který následuje po události, jež je rozhodující pro její počátek. Konec lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec lhůty na jeho poslední den. Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.

znamenat dlouhodobé vydírání ze strany zaměstnavatele a neustále visící Damoklův meč nad hlavou zaměstnance.

Objektivní lhůta je jednoletá a začíná plynout ode dne, kdy důvod pro okamžité zrušení pracovního vznikl, tedy bez ohledu na to, kdy se zaměstnavatel o takovém důvodu dozvěděl. Druhý druh lhůty, kterou je nutno pro okamžité zrušení pracovního poměru dodržet, je lhůta subjektivní. Tato lhůta je dvouměsíční (ve starém ZP pouze jednoměsíční) a ve většině případů uplyne dříve než lhůta objektivní, neboť závisí na vědomosti o rozhodných skutečnostech toho, kdo chce pracovní poměr zrušit. Subjektivní lhůta nezačíná běžet ode dne, kdy zaměstnavatel získal jistotu, resp. zjistil závadné jednání, ale ode dne, kdy získal vědomost (dozvěděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.¹¹³ Není však nutné, aby takovou vědomost získal pouze zaměstnavatel. Pokud takový důvod zjistí kterýkoliv vedoucí zaměstnanec, který je oprávněn ukládat podřízenému zaměstnanci pracovní úkoly a dávat k tomu účelu závazné pokyny, počíná běžet k tomuto dni dvouměsíční subjektivní lhůta stejně, jako by se o takovém důvodu dozvěděl zaměstnavatel.¹¹⁴ Výjimku tvoří případy, kdy se nadřízený zaměstnanec dopustil porušení pracovních povinností spolu s podřízeným zaměstnancem. Pak nelze uvažovat o tom, že se zaměstnavatel dozvěděl o porušení pracovních povinností a je nutné, aby se o porušení pracovních povinností dozvěděl jiným způsobem.¹¹⁵ Co je myšleno společným porušením pracovních povinností nadřízeného a podřízeného zaměstnance vyložil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 17.1.2008 sp. zn. 21 Cdo 743/2007, kdy za společné porušení pracovních povinností označil *„Jen takové porušení povinností nadřízeného vedoucího zaměstnance, které má vnitřní (účelovou) souvislost s porušením pracovní kázně [dnes pracovních povinností] vytykávaným podřízenému zaměstnanci, tedy které sleduje společný (stejný) cíl.“*

Subjektivní lhůta nezačne běžet ode dne, kdy došlo k pouhému předpokladu (podezření) zaměstnavatele, že došlo k naplnění důvodu pro okamžité zrušení

¹¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3.4.1997, sp.zn. 2 Cdon 725/96

¹¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.5.2002, sp.zn. 21 Cdo 1475/2001

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 25.8.1978, sp.zn. 5 Cz 38/78

pracovního poměru. Stejně tak počátek lhůty není možné určit podle domněnky, že se zaměstnavatel mohl či dokonce musel k určitému dni o důvodu okamžitého zrušení dozvědět. Rozhodný je den, kdy se o důvodu skutečně dozvěděl.¹¹⁶ Ruší-li zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě pracovní poměr z důvodu dlouhodobé neomluvené absence, neskončí dvouměsíční lhůta dříve, než po uplynutí dvou měsíců ode dne, který následuje po posledním dni, ve kterém zaměstnanec práci zameškal, ledaže by se zaměstnavatel až později dozvěděl, že šlo o neomluvené zameškání práce.¹¹⁷ Pokud zaměstnavatel okamžitě ruší pracovní poměr z důvodu několika krátkých absencí, které ve svém souhrnu představují porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem, počíná lhůta běžet nejpozději dnem následujícím po poslední absenci (opět v případě, že se zaměstnavatel až později dozví, že šlo o zaviněnou absence).¹¹⁸ Běh objektivní lhůty však nastává již okamžikem, kdy jednání zaměstnance dosáhlo nejvyššího stupně intenzity porušení pracovních povinností.

Je možné, že se porušení pracovních povinností zaměstnance stane předmětem šetření jiných orgánů. V takovém případě upravuje ZP v § 58 odst. 2 běh subjektivní lhůty odchylně. Subjektivní lhůta tady neskončí dříve, než po uplynutí dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření. To platí, i kdyby takovým šetřením nevyšly najevo žádné jiné skutečnosti, než které byly zaměstnavateli známy.¹¹⁹ Pokud ale šetření jiného orgánu započalo dříve, než začala běžet subjektivní dvouměsíční lhůta, tento režim se neuplatní a subjektivní lhůta začne běžet od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dozví o porušení pracovní povinnosti zaměstnancem.¹²⁰ Na běh objektivní lhůty nebude mít šetření jiného orgánu vliv. Zbývá odpovědět na otázku, co se rozumí jiným orgánem. Podle výkladu soudu se jím rozumí orgán, který není součástí zaměstnavatele (jeho organizační struktury) a do jehož zákonem založené pravomoci patří posuzování uvedeného jednání zaměstnance. Za takový orgán nelze považovat organizační složku zaměstnavatele, a to i kdyby šlo o takovou jeho část,

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.2.2001, sp.zn. 21 Cdo 13/2000

¹¹⁷ Např. Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30.10.1969, sp.zn. 7 Cz 71/69, Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001

¹¹⁸ Rozsudek Vrchního soudu v Ostravě ze dne 5.8.1994, sp.zn. 6 Cdo 70/93

¹¹⁹ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.11.2003, sp.zn. 21 Cdo 1153/2003

¹²⁰ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce : komentář. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 251. ISBN 978-80- 7400-317.

jejímž úkolem podle vnitřních organizačních předpisů zaměstnavatele je provádět šetření o jednáních zaměstnanců, v nichž lze spatřovat porušení pracovní kázně, v jiných částech zaměstnavatele.¹²¹ Konkrétně půjde například o orgány činné v trestním řízení, orgány bezpečnosti práce, orgány hygienické služby apod.¹²²

Zvláštní případ nastává, pokud se zaměstnanec dopustí porušení pracovních povinností v cizině. Zatímco počátek jednoleté objektivní lhůty je upraven stejně jako u porušení povinností na území České republiky, subjektivní lhůta je řešena speciálně. Běh subjektivní lhůty totiž nezačne do doby, než se zaměstnanec vrátí z ciziny, a to bez ohledu na délku zaměstnancova pobytu v zahraničí. Je tedy možné, že subjektivní lhůta vůbec nezačne plynout a zaměstnavatel bude „limitován“ pouze lhůtou objektivní.

Je otázkou, jestli je dvouměsíční subjektivní lhůta dostatečně dlouhá pro rozhodnutí zaměstnavatele, zda přistoupit ke zrušení pracovního poměru, či nikoliv. Jak tvrdí Nejvyšší soud České republiky v již zmiňovaném rozsudku sp. zn. 743/2007: „*Subjektivní lhůta, během které musí být okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci dáno slouží zaměstnavateli také k tomu, aby mohl provést potřebné šetření, zda zaměstnanec skutečně porušil pracovní kázeň (dnes pracovní povinnosti) a zda šlo o porušení nejvyšší intenzity, a aby se podle jeho výsledku rozhodl, zda přistoupí k okamžitému zrušení pracovního poměru.*“¹²³

I vzhledem k tomu, že byla subjektivní lhůta v novém ZP zdvojnásobena, myslím, že jde o dostatečný čas, aby zaměstnavatel důkladně zhodnotil důsledky svého zrušovacího projevu.

8.2 Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zákoník práce upravuje lhůty k uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru i na straně zaměstnance, a to konkrétně v § 59 ZP. Subjektivní i objektivní lhůta

¹²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.6.1999, sp.zn. 21 Cdo 819/99

¹²² BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce : komentář. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 251. ISBN 978-80- 7400-317.

¹²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.1.2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007

je stanovena stejně jako u zaměstnavatele, tedy 2 měsíce, resp. 1 rok. Zatímco dodržení dvouměsíční subjektivní lhůty bude sledováno vždy, k naplnění objektivní lhůty by mohlo v praxi dojít pouze v těžko představitelných případech.

Nevědomost o existenci lékařského posudku, který potvrzuje neschopnost pracovat z důvodu vážného ohrožení zdraví je prakticky vyloučena. Vždy ale bude nutné dodržet lhůtu subjektivní, jež počíná běžet po uplynutí 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku, pokud v této době zaměstnavatel zaměstnanci neumožnil výkon jiné práce. To platí i v případě, pokud je ještě před uplynutím patnáctidenní lhůty zřejmé, že k přeložení nedojde, neboť je zde vždy teoretická možnost, že se okolnosti změní a k přeložení nakonec dojde.¹²⁴

Reálnější možností, kdy je možno uvažovat o uplynutí objektivní lhůty je nevědomost o nevyplacení mzdy (náhrady mzdy, její části). Zvláště v případech, kdy je mezi účastníky pracovněprávního vztahu sjednáno zaslání příslušné částky na bankovní účet, lze připustit možnost, že si zaměstnanec nevědomě připsal relevantní sumu na svoje konto. V takovém případě zaniká možnost okamžitě zrušit pracovní poměr skončením jednoho roku od 16. dne po splatnosti mzdy, která nebyla řádně vyplacena. Může tak dojít k situaci, kdy se zaměstnanec v listopadu rozhodne ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením z důvodu vyplacení (byť mylného) o tisíc korun nižší lednové mzdy z téhož roku. Bylo by pak na složitém dokazování u soudu, zda-li zaměstnanec skutečně o vyplacení nižší částky nevěděl, nebo si jen tento fakt nechával jako případný trumf pro okamžité zrušení pracovního poměru, pokud již nebude chtít být dále u zaměstnavatele zaměstnán. Pak by však zaměstnancovo jednání mohlo být bráno jako chování v rozporu s dobrými mravy podle § 14 odst. 1 ZP a okamžité zrušení pracovního poměru by tak bylo neplatné. Přesto však bude i v případě nevyplacené mzdy sledována především subjektivní lhůta, která taktéž začne běžet až uplynutím 15. dne po splatnosti mzdy. Jen pro úplnost zmíním rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1275/2004, ve kterém bylo rozhodnuto, že: *„Stane-li se, že zaměstnavatel nevyplatil mzdu po její splatnosti za více měsíců nebo jinak určených*

¹²⁴ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce : komentář. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 253. ISBN 978-80-7400-317.

*výplatních období, dozví se zaměstnanec o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru pokaždé, kdy získá vědomost o nevyplacení mzdy (náhrady mzdy, její části) za jednotlivá výplatní období.*¹²⁵

¹²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9.9.2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004

9. Neplatné rozvázání pracovního poměru

Má-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel za to, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany druhého účastníka je z nějakého důvodu neplatné, poskytuje mu ZP (konkrétně § 69 a n.) dostatečnou možnost obrany. Je stanoven přesný postup, jak se domoci svého práva. Vzhledem k tomu, že jde o neplatnost relativní, musí zaměstnanec nebo zaměstnavatel svého práva v určité době využít. Pokud se tak nestane, hledí se na okamžité skončení pracovního poměru, třeba i vadné, jako na platné. Rozsah práv pak závisí především na tom, zda má strana, která se domáhá neplatnosti, zájem na tom, aby u druhé strany dále pracovala, resp. aby pro něho druhá strana dále pracovala. Podrobněji k tomu v následujících dvou kapitolách.

Kompetentním k určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je pouze soud, a to bez ohledu na případné stížnosti podané k různým orgánům. Chce-li tedy „poškozená“ strana právoplatně vyslovit neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, musí se obrátit na soud s žalobou o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Takovou žalobu je nutné podle § 72 ZP podat nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy mělo ke skončení pracovního poměru dojít. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru začne lhůta běžet v souladu s § 122 OZ dnem, kdy bylo okamžité zrušení pracovního poměru doručeno druhé straně a skončí dnem, který se shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž se lhůta počítá (není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec lhůty na jeho poslední den). Bude-li tedy doručeno zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru např. 2.9., je nutné žalobu doručit soudu nejpozději dne 2.11. V případě, že takový den připadne na sobotu, neděli, či svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.

Jak již bylo napsáno, neuplatněním žaloby, případně jejím uplatněním po uplynutí prekluzivní dvouměsíční lhůty, skončí pracovní poměr podle nenapadeného právního úkonu nehledě na to, zda byl platný či neplatný. Teprve v případě určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru vznikají neprávem propuštěné straně určité právní nároky.

V praxi výrazně převažují spory, kdy žalobu podává zaměstnanec. Spory z podnětu zaměstnavatele jsou spíše výjimkou. Počet sporů z podnětu zaměstnance by jistě ještě vzrostl v případě nižší ekonomické zátěže, jež pro ně soudní spor představuje. I předpoklad dlouholetého sporu, kdy nikdy není 100% jistota vítězství, jistě není faktorem, který by dodával chuť zaměstnance soudit se se svým zaměstnavatelem.

9.1 Ze strany zaměstnavatele

Pokud zaměstnavatel okamžitě zruší se zaměstnancem pracovní poměr a zaměstnanec se domnívá, že takové zrušení je neplatné, má dvě možnosti dalšího postupu, který zvolí spolu s podáním žaloby o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, a to v souvislosti s tím, zda – li má zájem u zaměstnavatele dále pracovat.

Má-li zájem u zaměstnavatele dále pracovat, je povinen bez zbytečného odkladu zaměstnavateli písemně oznámit, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Nedostatek písemné formy však nemá za následek vzhledem k § 21 odst. 1 ZP neplatnost takového úkonu. Oznámení, které bylo provedeno jinak než písemnou formou je však účinné jen v případě, jestliže s ním byl zaměstnavatel seznámen a nepřipadají tedy v úvahu fikce doručení písemnosti do vlastních rukou, jak jsou upraveny v § 334 a n.ZP. Na základě rozhodovací činnosti soudů lze říci, že písemné oznámení nahrazuje žaloba, v níž vedle uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru, byl uplatněn také požadavek na náhradu mzdy. Rozhodným dnem doručení oznámení je tak doručení stejnopisu žaloby zaměstnavateli.¹²⁶ To platí i v případě oznámení ze strany zaměstnavatele, o kterém bude psáno v následující kapitole. Učiní-li zaměstnanec oznámení a soud v následném řízení vysloví neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, pracovní poměr trval a trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu. Okamžik písemného oznámení je

¹²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.12.1995 sp.zn. 6 Cdo 63/95; rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.12.1977 sp.zn. 5 Cz 10/77 a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.6.2001 sp.zn. 21 Cdo 2369/2000

z ekonomického hlediska důležitý, neboť podle § 69 odst. 1 ZP náleží zaměstnanci taková náhrada ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy toto oznámení učinil, a to až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pracovat v práci nebo dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Je důležité zmínit, že pokud zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnání a zaměstnavatel projeví vůli ho dále zaměstnávat, je zaměstnanec nadále povinen konat práci podle pracovní smlouvy až do doby, kdy soud rozhodne o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Neomluvené zameškání práce by v opačném případě znamenalo porušení pracovních povinností (podle konkrétního případu pak různé intenzity).¹²⁷

Pokud z nějakého důvodu zaměstnanec takové oznámení neučiní a soud vysloví neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, platí právní fikce, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, ledaže se se zaměstnavatelem dohodne jinak. V tomto případě sice pracovní poměr zaniká ke stejnému dni, k jakému by skončil v případě platného okamžitého zrušení pracovního poměru (den doručení), rozdílem je však existence zaměstnancova nároku na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní lhůty, která činí podle § 51 odst. 1 ZP nejméně 2 měsíce.

Podání žaloby k soudu tak samo o sobě neznamena vůli pokračovat v dosavadním pracovním poměru. Lze pochopit situaci, že ne každý zaměstnanec, s nímž byl neplatně okamžitě ukončen pracovní poměr, bude mít zájem setrvat v zaměstnání a pracovat pro zaměstnavatele, který ho již očividně nemá zájem zaměstnávat byť o jeden den déle. V takovém případě se tedy spokojí s peněžní náhradou za dobu výpovědní lhůty a bude se poohlížet po novém zaměstnání. Horší bude situace, kdy zaměstnanec má zájem dále setrvat na dosavadním pracovním místě, podá žalobu k soudu, avšak zapomene písemně oznámit zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnání. Může být pak pro něj velkým překvapením, že i při vítězném soudním sporu jeho pracovní poměr zanikne. V případech důvodného přesvědčení o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je tedy vhodné nechat se před

¹²⁷ K tomu rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.3.2004 sp.zn. 21 Cdo 1950/2003

soudem zastupovat právním zástupcem ve víře úspěšného sporu, a tedy nároku na úhradu nemalých výdajů za soudní řízení a právní zastoupení. Zajímavý rozsudek Nejvyššího soudu ČR je ten ze dne 30.8.2000, sp.zn. 21 Cdo 498/2000. V případě, že zaměstnanec odmítne zaměstnat někdo jiný proto, že s ním jeho zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP, odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu tím vzniklou podle § 265 odst. 2 ZP, jestliže rozvázání pracovního poměru bylo pravomocným rozhodnutím soudu určeno jako neplatné.¹²⁸

9.2 Ze strany zaměstnance

I v případě neplatného okamžitého zrušení okamžitého poměru ze strany zaměstnance je na zaměstnavatelově rozhodnutí, zda-li kromě podání žaloby učiní také druhý krok v závislosti na tom, jestli má zájem zaměstnanec dále zaměstnávat či nikoliv.

Pokud zaměstnavatel hodlá v pracovním poměru dále pokračovat, musí zaměstnanci podle § 69 odst.1 ZP bezodkladně písemně oznámit, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci. V takovém případě pak pracovní poměr při vyslovení neplatnosti okamžitého zrušení dále trvá. Ani v tomto případě nezpůsobuje nedostatek formy neplatnost oznámení. Nevyhoví-li zaměstnanec takovému požadavku a bude-li okamžité zrušení neplatné, má zaměstnavatel podle § 70 odst. 1 ZP právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, a to ode dne, kdy učinil vůči zaměstnanci výše zmíněné oznámení. I v tomto případě je tedy okamžik oznámení, zvláště u významných pracovních pozic, velmi důležitý.

Pokud zaměstnavatel netrvá na tom, aby u něho zaměstnanec dále pracoval, platí, že pracovní poměr, který byl neplatně okamžitě zrušen, skončil dohodou, a to ke dni, ke kterému by skončil, kdyby okamžité zrušení bylo platné. V takovém případě není možné vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

¹²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.8.2000, sp.zn. 21 Cdo 498/2000

10. Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru de lege ferenda

Nedlouho poté, co nový zákoník práce nabyl účinnosti (1.1.2007), začalo se s přípravou jeho významné novely. Od počátku se nehovořilo o pouhé kosmetické úpravě, ale o koncepční novele v duchu podpory pružných způsobů výkonu závislé práce, liberalizace právní úpravy a zachování standardní ochrany práv zaměstnanců.¹²⁹ Tehdejší ministr práce a sociálních věcí pověřil na počátku roku 2008 vypracováním návrhu změn v zákoníku práce nezávislou odbornou skupinu pod vedením Dr. P. Bezoušky¹³⁰. Výsledkem práce této skupiny (mluvíme o tzv. Bezouškově zprávě) je celkem 22 námětů na změnu ZP, které byly zveřejněny na konci roku 2008. Předloženému návrhu novely zákoníku práce bylo ze strany zaměstnanců od počátku vyčítána nevyváženost z hlediska tzv. flexicurity. Zákoník práce podle nich vychází vstříc zaměstnavateli vítané flexibilitě na úkor security (ochrany), která je naopak požadována zaměstnanci. Podle autorů návrhu však jednostranné pojetí spočívající v ochraně zaměstnanců již dnes není udržitelné.¹³¹

Návrhu na změny neunikl ani institut okamžitého zrušení pracovního poměru, kterému je věnován bod třináctý, resp. příloha č. 13 k tomuto konceptu. Podle členů expertní skupiny se ZP v platném znění hemží kazuistickými zákazy, které však jsou zcela zbytečné, neboť v praxi se vždy objevil někdo, kdo přišel s novým, doposud nezakázaným jednáním. Odborná skupina se tedy vydala jinou cestou. Jejich snahou bylo položit obecný rámec, na jehož základě se různá nekalá jednání lépe postihnou.¹³² Tento princip byl výrazně uplatněn právě v případě okamžitého zrušení pracovního poměru, kdy se současná kazuistická úprava taxativně vymezených důvodů, pro které je možno zrušit pracovní poměr „na hodinu“, navrhuje novelizovat zobecněním důvodů

¹²⁹ BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. Náměty ke koncepční novele ZPr. Právní rozhledy. 2009, č. 10, s. 352

¹³⁰ Dalšími členy skupiny byli: JUDr. Petr Hůrka, Ph.D. (tajemník), Mgr. Ludmila Tomandlová, JUDr. Bořivoj Šubrt, JUDr. Nataša Randlová, JUDr. Antonín Havlík, JUDr. Bohuslav Kahle, Ing. Jiří Stonawský, Mgr. Filip Benda, Mgr. Richard Duřpek

¹³¹ PICHRT, J. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? Právní rozhledy. 2009, č. 16, s. 587

¹³² BEZOUŠKA, P. Náměty ke koncepčním změnám v zákoníku práce. Konference Pracovní právo 2008. 2.-3.10.2008. Dostupné na WWW http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/bezouska.html

opravňující obě strany k okamžitému zrušení pracovního poměru tak, aby se vyvážilo postavení obou stran. Jak stojí ve zprávě samotné: „Pracovní smlouva je založena na předpokladu vzájemné důvěry obou smluvních stran. Ke zničení tohoto předpokladu mohou vést pouze vážné důvody - ty pak opravňují k užití okamžitého zrušení pracovního poměru. Tyto důvody lze souhrnně označit jako důvody, které jsou takového rázu, že není slušné požadovat na zaměstnavateli či zaměstnanci, aby pokračoval v pracovním poměru po dobu výpovědní lhůty. Vážný důvod je dán pouze tehdy, jeví-li se okamžité zrušení jediným možným východiskem. Prvek kontinuity se stávajícím stavem lze pozorovat s demonstrativním uvedením důvodů, se kterými počítá platná právní úprava.“¹³³ Autoři návrhu koncepční novely odkazují na podobnou právní úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru, kterou najdeme v Německu, Švýcarsku, Itálii, či Maďarsku.

Nové znění českého zákoníku práce v oblasti okamžitého zrušení pracovního poměru by podle členů Bezouškovy skupiny mělo vypadat následovně (viz pozn. pod čarou)¹³⁴. Jak dále z komentáře k návrhu novely ZP vyplývá, za závažné důvody demonstrativně vymezené v odst. 2 a 3 navrhované úpravy je možno dále považovat na straně zaměstnavatele např. dlouhodobou pracovní neschopnost, vytrvalé odmítání pracovat, trestnou činnost zaměstnance, hrubé urážky zaměstnavatele, porušení loajality (vyzrazení obchodního tajemství), významné porušení či porušování zákazu konzumace alkoholu, převzetí úplatku, opožděný návrat do práce po dovolené apod. Důvody na straně zaměstnance jsou spatřovány např. v nezaplacení (zadržování) mzdy, urážky ze strany zaměstnavatele apod. Takové vážné důvody by bylo možné stanovit i např. v kolektivní smlouvě s tím, že půjde pouze o orientační vymezení, neboť konečné

¹³³ Přehled námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce (tzv. Bezouškova zpráva). Dostupné z WWW http://www.mpsv.cz/files/clanky/5758/01_zakladni_prehled_nametu.pdf

¹³⁴ (1) Pracovní poměr může kterákoliv ze stran okamžitě zrušit bez zachování výpovědní doby, je-li zde vážný důvod, na jehož základě nelze po zrušujícím spravedlivě požadovat pokračování pracovního poměru až do uplynutí výpovědní doby.
(2) Vážným důvodem dle odstavce 1 na straně zaměstnance je zejména nevyplacení mzdy nebo platu, náhrady mzdy nebo platu, anebo jejich podstatné části do patnácti dnů po uplynutí termínu výplaty mzdy.
(3) Vážným důvodem dle odstavce 1 na straně zaměstnavatele je zejména
a) zaměstnancovo zvlášť hrubé porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru,
b) pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok. Dostupné z WWW http://www.mpsv.cz/files/clanky/5775/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf

rozhodnutí o vážnosti důvodů bude vždy a pouze na soudu.

U vedoucích zaměstnanců by naplnění důvodu mělo být ještě snazší (vzhledem k silnější povinnosti loajality vůči zaměstnavateli). Šlo by např. o překročení zmocnění, snahu o založení společnosti, která by vyvíjela činnost ve stejné oblasti jako zaměstnavatel, urážlivé výroky vůči nadřízenému apod.¹³⁵ V odborných kruzích se můžeme setkat s odlišným názorem, který vyjadřuje podporu obecnějšímu vymezení důvodů, ale pouze při taxativním výčtu, neboť demonstrativní výčet je v tak zásadní věci, jako je jednostranné ukončení pracovního poměru, pro zaměstnance nepřijatelný.¹³⁶

Není asi velkým překvapením, že se ČMKOS staví k navrhované úpravě od počátku odmítavě s odůvodněním, že takový návrh výrazně zhoršuje postavení zaměstnanců.¹³⁷ Podle ČMKOS je zřejmé, že by se výrazně rozšířil počet sporů o neplatné rozvázání pracovního poměru a zaměstnanci by mnohdy ze sociálních důvodů tyto spory nepodstupovali.

Další navrhovaná změna, která se dotýká institutu okamžitého zrušení pracovního poměru, upravuje problematiku doručování, konkrétně pak úplného zrušení úpravy této oblasti v zákoníku práce a její nahrazení podpurným užitím občanského zákoníku. Účinnost adresovaných právních úkonů (tedy i okamžitého zrušení pracovního poměru) je vázána na okamžik, kdy vstoupí do sféry ovládané adresátem (viz §45 OZ). Mezi subjekty jednajícími přímo je právní úkon učiněný vůči adresátovi účinný neprodleně. Právní úkon vůči nepřítomné osobě působí účinky od okamžiku, kdy adresát nabude objektivní možnost seznámit se s obsahem. V praxi tedy postačí doručení dopisu do poštovní schránky, případně vhození oznámení o uložení zásilky na poštu, přičemž důležitým bude okamžik pokusu o první doručení, nikoliv vyzvednutí

¹³⁵ Příloha č. 13 k přehledu námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce
Dostupné na WWW

http://www.mpsv.cz/files/clanky/5775/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf

¹³⁶ K tomu více BĚLINA, M. Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce. Právní zpravodaj. 2008, č.11, s. 5

¹³⁷ SAMEK, V. Postoj ČMKOS k novelizaci zákoníku práce. Konference Pracovní právo 2008. 2.- 3.10.2008 Dostupné na WWW
http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/samek.html

zásilky na poště. Nerozhoduje, zda se adresát s právním úkonem skutečně seznámil. Podle této úpravy se tak riziko rozděluje mezi oba subjekty. Odesílatel nese riziko přepravy, adresátovo riziko vyplývá z jeho nepřítomnosti v místě svého trvalého pobytu. Fakticky by se tak volnější úprava doručování ze strany zaměstnance rozšířila i na zaměstnavatele (srovnání s kapitolou 7.4.1). Fikce doručení zaměstnanci by tak nenastávala 10. pracovním dnem, kdy písemnost nebyla vyzvednuta na poště, ale již zmíněným uložením do schránky, resp. vhozením oznámení o uložení zásilky na poště. ČMKOS odmítá cestu tímto směrem a trvá na tom, aby doručování bylo i nadále výslovně upraveno v zákoníku práce.¹³⁸

Navrhovaná koncepční novela ZP se v neposlední řadě dotýká také povinnosti předem projednat okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací. První navrhovaná změna v této oblasti spočívá v tom, že odborová organizace u zaměstnavatele působí a zaměstnavateli vůči ní vznikají povinnosti, jen jestliže má z řad zaměstnanců alespoň tři členy a prokáže zaměstnavateli, že je právnickou osobou. Podle současné úpravy lze totiž výkladem dovodit, že postačí, má-li taková organizace u zaměstnavatele třeba jen jediného člena. Navíc v § 15 je navrhován nový odst. 3 ZP, který opravňuje odborovou organizaci vystupovat v pracovněprávních vztazích jednotlivých zaměstnanců jen v případě, kdy ji k tomu zaměstnanec písemně pověří a toto pověření je předáno zaměstnavateli. Jak vyplývá ze zprávy expertního týmu, široce pojaté právo spolurozhodování odborové organizace dle ZP značně omezuje zaměstnavatele a zaměstnance při výkonu práce a je v mezinárodní komparaci vysoce nadstandardní. V souvislosti s takovou úpravou se však objevují i nesouhlasné názory, které argumentují především administrativní náročností a pomínutím preventivní funkce předběžného projednání okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací. *„V praxi by totiž nepochybně docházelo k situacím, kdy by si zaměstnanci uvědomili svůj zájem o to, aby výpověď daná jim zaměstnavatelem byla projednána s odborovou organizací, až tehdy, kdy je jim výpověď doručena. V takové situaci by zaměstnanec stále mohl odborovou organizaci zmocnit k projednání, nicméně je zřejmé,*

¹³⁸ SAMEK, V. Postoj ČMKOS k novelizaci zákoníku práce. Konference Pracovní právo 2008. 2.- 3.10.2008 Dostupné z WWW http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/samek.html

že byla-li již výpověď doručena, nebude mít toto projednání žádný smysl.¹³⁹ Jiné řešení se pak nabízí v přijetí takové úpravy, která by dala výslovně zaměstnanci právo vyloučit odborovou organizaci z projednávání svých individuálních pracovněprávních záležitostí.

V dubnu roku 2009 ukončilo Ministerstvo práce a sociálních věcí připomínkové řízení této tzv. koncepční novely, a to ve znění, které do určité míry odrazilo návrhy expertní skupiny JUDr. Bezoušky. Co se týče změn, které by se dotýkaly okamžitého zrušení pracovního poměru, tak institut doručování je v tomto návrhu zcela ponechán na občanském zákoníku a povinnost projednání okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací se vztahuje pouze na členy odborových organizací. Naopak v návrhu bohužel nenajdeme zobecnění důvodů, pro něž je možné pracovní poměr zrušit okamžitě.¹⁴⁰

Podle původních představ měla tzv. koncepční novela nabýt účinnosti k 1.1.2010. Vzhledem k množství zásadních připomínek v rámci připomínkového řízení a k časově omezenému mandátu „úřednické vlády“ Jana Fischera, která vládla v České republice od jara 2009 do řádných voleb v květnu 2010, nebyl však již návrh koncepční novely dále projednáván. Květnové volby do poslanecké sněmovny v roce 2010 daly vzniknout pravicově orientované vládě a je tedy možné předpokládat, že bude pokračovat snaha zákonodárců především v podpoře zájmů zaměstnavatelů najímat zaměstnance do pracovněprávních poměrů, což také vyplývá z jejího programového prohlášení ze srpna 2010. Je ovšem třeba říci, že v tomto prohlášení nenajdeme výslovně zmíněné úpravy zákoníku práce, které by se nějakým způsobem dotýkaly institutu okamžitého zrušení pracovního poměru.

Pravdou je, že se rozsah novelizace ZP stal jedním ze sporných bodů mezi dvěma největšími vládními stranami a zůstává tak otázkou, kdy, do jaké míry (a zda

¹³⁹ K tomu více STRÁNSKÝ, J. Poznámky ke koncepční novele zákoníku práce. Konference Pracovní právo 2008. 2.- 3.10.2008. Dostupné z WWW

http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/stransky.html

¹⁴⁰ Návrh zákona pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 25.3.2009

Dostupné z WWW <http://www.cmkos.cz/data/download/files/Uplne-zneni-ZP-brezen-09.pdf>

vůbec) budou v dohledné době promítnuty koncepce Bezouškova expertního panelu do zákoníku práce.

Závěr

Pracovní poměr jako jeden z nejdůležitějších právních vztahů musí být dostatečně upraven právními předpisy, jejichž účelem je především poskytnout určitou míru ochrany jeho účastníkům, především pak zaměstnanci, pro něhož je pracovní poměr rozhodným zdrojem obživy. Výrazně se tato ochrana projevuje v souvislosti se skončením pracovního poměru, kdy zákoník práce jasně vymezuje podmínky, za kterých je možné jednostranným právním úkonem pracovní poměr rozvázat. Skončení pracovního poměru okamžitým zrušením je způsobem výjimečným, a je proto nutné, aby zde existovala přísná pravidla, která musí být dodržena, aby takové skončení bylo platné.

Zákoník práce taxativně vymezuje jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance důvody, pro které je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Mimo to stanoví další povinnosti podmiňující platnost tohoto krajního prostředku, především pak nutnost písemné formy, skutkové vymezení důvodu a doručení v souladu s právem, v zákonem určené lhůtě. V případě zaměstnanců - členů orgánu odborové organizace je pak platnost okamžitého zrušení pracovního poměru podmíněna předchozím souhlasem odborové organizace. Důležité je upozornit, že se jedná o neplatnost relativní, tzn. že neplatnost takového právního úkonu vyslovuje až soud v řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které iniciuje účastník pracovního poměru žalobou, kterou je nutno uplatnit v určité lhůtě.

Ač česká právní úprava zcela odpovídá požadavkům mezinárodního a unijního práva, nelze podle mého názoru říci, že jde o zcela dokonalou úpravu, nevyžadující jakékoliv budoucí změny. Je na první pohled jasné, že zákoník práce poskytuje zaměstnancům vysokou míru ochrany, což je samozřejmě na jednu stranu nezbytné, neboť zaměstnanec je z účastníků pracovního poměru tím slabším článkem, je však otázkou, jestli tato ochrana není v určitých aspektech až přespřílišná a zda by zákoníku práce neslušela vyšší míra flexibility v pracovním poměru.

Taxativně vymezené důvody, pro něž je možné okamžitě zrušit pracovní poměr jistě poskytují subjektům pracovněprávního vztahu určitou míru právní jistoty, nicméně myslím si, že zcela nepokrývají všechny případy. Vhodnějším způsobem by podle mě bylo dát účastníkovi pracovního poměru možnost okamžitě zrušit pracovní poměr kdykoliv, kdy nelze po jedné straně spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr dále trval, přičemž by zákoník práce hlavní důvody demonstrativně uváděl. Existující návrhy na změny současné úpravy jsou podrobněji rozebrány v kapitole 10.

Jde-li o okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, může současná právní úprava v ZP, taxativně vymezuující důvody pro okamžité zrušení, vyvolávat otázky zejména v souvislosti s minimální výší zaměstnancova nepodmíněného trestu odnětí svobody, který odůvodňuje okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Vhodnější by bylo, pokud by tedy byl zachován taxativní výčet důvodů, nechat se inspirovat úpravou ve Slovenské republice, kde k okamžitému zrušení postačuje jakékoliv odsouzení za úmyslný trestný čin bez ohledu na druh a výši trestu. Již samotné spáchání úmyslného trestného činu nutně musí ve velké většině případu výrazně narušit důvěru zaměstnavatele ke svému zaměstnanci. Ponechal bych tedy na zaměstnavatelově rozhodnutí, jakým způsobem se postaví ke skutečnosti, že byl jeho zaměstnanec odsouzen za úmyslný trestný čin a neomezoval bych jeho rozhodnutí k okamžitému zrušení pracovního poměru pouze na případy, kdy byl zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, a to navíc v určité výši.

Převažujícím důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je bezesporu porušení zaměstnancových pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Spektrum konkrétních případů jednání, které tento důvod naplňuje, je značně rozsáhlé a vymezení co je a co není hrubým porušením, je vždy na rozhodnutí soudu, přičemž judikatura Nejvyššího soudu České republiky v rámci dovolacího řízení je velmi důležitá pro rozhodování soudů nižších instancí v budoucích podobných případech. Jak již ale bylo výše zmíněno, ani toto vymezení nepokrývá veškeré případy, které by mohly opravňovat zaměstnavatele ke skončení pracovního poměru s okamžitým účinkem.

Nahrazení taxativního výčtu výčtem demonstrativním by jistě zvýšilo počet soudních sporů o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, nicméně lze předpokládat, že časem by se v souvislosti s řešením konkrétních případů judikatura ustálila a oddělila tak jednání zaměstnanců, která jsou či nejsou důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru. Takto je tomu například v Německu, kde BGB dokonce neobsahuje ani demonstrativní výčet důvodů a nechává jejich vymezení čistě na rozhodovací činnosti soudů.

I v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance jsou dány dva důvody, pro které se zaměstnanec může k takovému kroku uchýlit. Tak vážné důvody, jako je nezaplacení platu nebo mzdy v určité době po splatnosti a nenabídnutí jiné práce v případě zaměstnancovy zdravotní nezpůsobilosti musí umožnit zaměstnanci, aby v pracovním poměru dále nesetřvával. I zaměstnanec by však jistě uvítal demonstrativní výčet důvodů, neboť mám za to, že dva výše zmíněné důvody zdaleka nepokrývají všechny situace, kdy je vztah zaměstnance a zaměstnavatele narušen zaměstnavatelovým jednáním do takové míry, že v pracovním poměru nelze dále pokračovat. Inspirací by mohla být právní úprava, která byla obsažena v právních předpisech, které na našem území platily před rokem 1965 a o které je podrobněji psáno v kapitole 2.1.

Existence přísných formálních požadavků, bez nichž je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, je jistě nezbytnou součástí tak výrazného zásahu do pracovního poměru. O nezbytnosti písemné formy není třeba pochybovat stejně tak jako o povinnosti jasného vymezení důvodu, pro který je pracovní poměr okamžitě zrušen takovým způsobem, aby nedocházelo k jakýmkoliv pochybnostem souvisejícím s projevem vůle strany, která okamžitě zrušila pracovní poměr.

Diskutovatelnou může být otázka spojená s doručováním písemnosti, především ze strany zaměstnavatele. Ač existující návrhy na novelizaci ZP uvažují o zrušení ustanovení vztahujících se k institutu doručování a jejich nahrazení subsidiárním užitím úpravy obsažené v OZ (více v kapitole 10.), nemyslím si, že v případě

okamžitého zrušení pracovního poměru by tato změna byla tím nejideálnějším řešením. Upřednostnění osobního doručení písemnosti zaměstnanci před doručením prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, které přichází v úvahu až při nemožnosti prvně zmíněného, považuji za rozumné, s ohledem na důsledky spojené s případnou fikcí doručení spojenou s poštovním doručováním (více v kapitole 7.4.1) a mám za to, že stávající právní úprava institutu doručování je, především vzhledem k zajištění ochrany zaměstnance, dostatečná.

Míra součinnosti odborové organizace při okamžitém zrušení pracovního poměru může být posledním sporným bodem vzhledem k vhodnosti současné právní úpravy. Názory na rozsah možných zásahů odborů do pracovního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se různí. Tato otázka se týká především zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni. Povinnost projednat okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací se totiž týká i těchto zaměstnanců, ledaže by na základě výkladu § 286 odst. 2 ZP ingerenci odborové organizace sami vyloučili¹⁴¹ (více v kapitole 7.3). Konkrétní návrhy na možné změny připouštějí na jedné straně zásahy odborových organizací do pracovních vztahů jen v případech, kdy jsou k tomu zaměstnanci písemně pověřeni. K této úpravě bych se já osobně přikláněl, protože by jistě došlo k odlehčení od administrativních záležitostí ze strany zaměstnavatele a určitá zvýšená míra ochrany v podobě předjednání okamžitého zrušení pracovního poměru s odbory by se týkala jen těch zaměstnanců, kteří o to výslovně požádají. Opačný názor spočívá v zachování současné právní úpravy, která však zaměstnanci umožňuje projevem jeho vůle participaci odborové organizace zcela vyloučit. Otázka, zda tuto možnost opírat „pouze“ o výklad Ústavního soudu nebo ji případně výslovně zakotvit v ZP, je již věcí vedlejší.

Institut okamžitého zrušení pracovního poměru je nepochybně nutnou součástí právní úpravy týkající se pracovních vztahů. V praxi k ní dochází ve výjimečných případech pro nejzávažnější porušení základních povinností ze strany zaměstnance či zaměstnavatele. Svévolnému uplatňování této formy skončení pracovního poměru brání možnost domoci se neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru u civilního

¹⁴¹ Viz výše zmíněný náleží Ústavního soudu ČR ze dne 12.3.2008 sp.zn. Pl.ÚS 83/06

soudu.

Rozhodně netvrdím, že současná právní úprava, obsažená v zákoníku práce je špatná nebo dokonce neudržitelná. Stejně tak však netvrdím, že jde o úpravu bezchybnou, nevyžadující dalších změn (viz výše). Existující právní úprava, která souvisí s okamžitým zrušením pracovního poměru, se od roku 1966 obešla bez výraznějších změn a mohu – li si dovolit předvídat, k výraznějším změnám v následujících letech nedojde.

Seznam zkratek

ABGB	-	rakouský Všeobecný zákoník občanský z roku 1811
BGB	-	německý občanský zákoník
ČMKOS	-	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	-	Česká republika
OZ	-	z.č. 40/1964 Sb. ze dne 26. 2.1964, občanský zákoník
SZP	-	z.č. 65/1965 Sb. ze dne 16.6.1965, zákoník práce
TČ	-	trestný čin
TŘ	-	z.č. 141/1961 Sb. ze dne 29.11.1961, o trestním řízení soudním (trestní řád)
TZ	-	z.č. 40/2009 Sb. ze dne 8.1.2009, trestní zákoník
ZP	-	z.č. 262/2006 Sb., ze dne 21.4.2006, zákoník práce
ZPZL	-	z.č. 20/1966 Sb., ze dne 17.3.1966, o péči o zdraví lidu

Seznam použité literatury a pramenů

- BEZOUŠKA P., IVANCO G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha : Linde, 2010. ISBN : 978- 80-7201-795-9
- BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. Náměty ke koncepční novele ZPr. Právní rozhledy. 2009. č. 10, s. 352
- BEZOUŠKA, P. Náměty ke koncepčním změnám v zákoníku práce. Konference Pracovní právo 2008. 2.-3.10.2008. Dostupné z WWW http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/bezouska.html
- BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha : C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.
- BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce : komentář. 2. dopl. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80- 7400-317
- BĚLINA, M. Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce. Právní zpravodaj 2008, č.11, s. 5
- BOBEK, M., MOLEK, P., ŠIMÍČEK V. a kol., Komunistické právo v Československu : kapitoly z dějin bezpráví, Brno 2009, Mas. Univerzita. ISBN : 978-80-210-4844-7
- DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních : vznik, změny a skončení pracovního poměru. 2. akt. a rozš. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN : 978-80-7357-554-0
- HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. 1.vyd. Praha : Auditorium, 2009. IBSN : 978-80-903786-04-9
- HŮRKA, P. et.al. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku : s podrobným komentářem k 1.9. 2008. 1.vyd. Olomouc : Anag, 2008. ISBN : 978-80-7263-481-1
- JAKUBKA, J. et.al. Zákoník práce. 3. akt. vyd. Olomouc : Anag, 2009. ISBN : 978-80-7263-496-5
- JAKUBKA J. Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele. 2. akt. vyd. Praha : Grada, 2000.s . 59. ISBN : 80-7169-983-7
- KALENSKÁ, M. Okamžité zrušení pracovního poměru. Právní rádce. 1995, č. 6, s..44
- KOCOUREK, J. Zákoník práce 2011 : poznámky, judikatura, prováděcí předpisy, vybrané vzory smluv (dohod) a výpovědí : právní stav k 1. lednu 2011. Praha : Eurounion, 2011. ISBN : 978-80-7317-088-2
- Kol. autorů. 234 dotazů a odpovědí z praxe pracovního práva. Olomouc : Andragogos Agency, 2001. IBSN : 80-7263-086-5
- KUKLÍK, Jan a kol., Vývoj Československého práva 1945-1989. Praha : Linde 2009. ISBN : 978-80- 7201-741-6
- LUDVÍK, D. Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru. Právo a Zaměstnání. 1997, 7-8, s.9
- PICHRT, J., Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? Právní rozhledy. 2009, č.16, s.587
- ROUČEK, F., SEDLÁČEK J. a kol. Komentář k československému obecnému

zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Díl 6, (§§ 1342 až 1502) , Repr. pův. vyd. z r. 1937. Praha : Kodex Bohemia, 1998. ISBN : 80-85963-99-X

- SAMEK, V. Postoj ČMKOS k novelizaci zákoníku práce. Konference Pracovní právo 2008. 2.-3.10.2008 Dostupné z WWW
http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/samek.html
- STRÁNSKÝ, J. Poznámky ke koncepční novele zákoníku práce. Konference Pracovní právo 2008. 2.-3.10.2008. Dostupné z WWW
http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/stransky.html
- ŠVESTKA, J. a kol. Občanský zákoník : komentář. 10. vyd. Praha : Beck, 2006, ISBN : 80-7179-486-4
- TRÖSTER, P. a kol. Pracovní právo s komentářem. Praha : CODEX, 1996. ISBN : 80-85963-11-6
- VOŘÍŠEK V. a aut. kol. Právní nároky zaměstnanců. Praha : Eurounion, 2008.. ISBN : 978-80-7317-068-4
- VYSOKAJOVÁ, M. KAHLE, M. DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce : Komentář. 2. vyd. Praha : ASPI 2008. ISBN : 978-80-7357-327-0
- ZACHARIÁŠ, J. Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. Právník. 1998, č.8, s.736

Seznam použité judikatury

Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 20.10.1966 sp.zn. 6 Co 417/66
Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30.10.1969, sp.zn. 7 Cz 71/69
Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19.3.1971, sp.zn. Cz 4/71
Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27.2. 1973, sp.zn. 3 Cz 25/72
Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 25.7.1974, sp.zn. 4 Cz 8/74
Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 28.8.1975, sp.zn. 31 C 246/75
Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 18.12.1977, sp.zn. 5 Cz 10/77
Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 25.8.1978, sp.zn. 5 Cz 38/78
Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27.8. 1981, sp.zn. 5 Cz 17/81
Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 27.1.1994, sp.zn. 6 Cdo 8/93
Rozsudek Vrchního soudu v Ostravě ze dne 5.8.1994, sp.zn. 6 Cdo 70/93
Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6.3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/94
Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 29.5. 1995, sp.zn. 15 Co 233/95
Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.6.1995, sp.zn. 6 Cdo 53/94
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.6.1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94
Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11.10.1995, sp.zn. 14 Co 158/95
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.12.1995, sp.zn. 6 Cdo 63/95
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.12.1996, sp. zn. 2 Cdon 833/96
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3.4.1997, sp.zn. 2 Cdon 725/96
Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 15.5.1997, sp.zn. 16 Co 176/97
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.10.1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.6.1999, sp.zn. 21 Cdo 819/99
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.8.1999, sp. zn. 21 Cdo 1375/98
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.5.2000, sp. zn. 21 Cdo 1034/99
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.8.2000, sp.zn. 21 Cdo 498/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.10.2000, sp.zn. 21 Cdo 2530/99
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.12.2000, sp.zn. 21 Cdo 477/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.1.2001, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.1.2001, sp.zn. 21 Cdo 1899/99
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.1.2001, sp.zn. 21 Cdo 1228/99
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.2.2001, sp.zn. 21 Cdo 379/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.2.2001, sp.zn. 21 Cdo 13/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.6.2001, sp.zn. 21 Cdo 2647/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.6.2001, sp.zn. 21 Cdo 2369/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.8. 2001, sp.zn. 21 Cdo 1655/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.9. 2001, sp.zn. 21 Cdo 2857/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.10.2001, sp.zn. 21 Cdo 2426/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.10.2001, sp.zn. 21 Cdo 2022/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.10.2001, sp.zn. 21 Cdo 1628/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.12.2001, sp.zn. 21 Cdo 19/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.12.2001, sp. zn. 21 Cdo 716/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.1.2002, sp.zn. 21 Cdo 2489/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.3.2002, sp.zn. 21 Cdo 515/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.3.2002, sp.zn. 21 Cdo 910/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3.4.2002, sp.zn. 21 Cdo 678/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.5.2002, sp.zn. 21 Cdo 1475/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.6.2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.6.2002, sp.zn. 21 Cdo 1615/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.2.2003, sp.zn. 21 Cdo 1372/2002
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1760/2002
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.3.2004, sp.zn. 21 Cdo 1950/2003
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2.4. 2003, sp.zn. 21 Cdo 1755/2002
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.10.2003, sp.zn. 21 Cdo 544/2003
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.11.2003, sp.zn. 21 Cdo 1153/2003
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.05.2004, sp.zn. 21 Cdo 2512/2003
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.6.2004, sp.zn. 21 Cdo 347/2004
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9.9.2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.9.2004, sp.zn. 21 Cdo 966/2004
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.11.2004, sp.zn. 21 Cdo 829/2004
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3.02.2005, sp.zn. 21 Cdo 1864/2004
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.12. 2005, sp.zn.21 Cdo 59/2005
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 03.01.2006, sp.zn. 21 Cdo 563/2005
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.5.2006, sp.zn. 21 Cdo 3016/2005
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31.05.2006, sp.zn. 21 Cdo 2070/2005
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.7.2006, sp.zn. 21 Cdo 2040/2005
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.1.2007, sp.zn. 21 Cdo 689/2006
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.3. 2007, sp.zn. 21 Cdo 633/2006
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.3.2007, sp.zn. 21 Cdo 1307/2006
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.9.2007, sp.zn. 21 Cdo 2709/2006
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.11.2007, sp.zn. 21 Cdo 3461/2006
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.1.2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007
Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12.3.2008, sp.zn. Pl.ÚS 83/06

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.5. 2008, sp.zn. 21 Cdo 2542/2007
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.7.2008, sp.zn. 21 Cdo 4387/2007
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.9.2008, sp.zn. 21 Cdo 4060/2007
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.4.2009, sp.zn. 21 Cdo 896/2008
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.6.2009, sp.zn. 21 Cdo 2481/2008
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.12.2009, sp.zn. 21 Cdo 3881/2008
Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23.3. 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.3.2010, sp.zn. 21 Cdo 4314/2008
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.7.2010, sp.zn. 21 Cdo 1350/2009
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009

Název diplomové práce v anglickém jazyce, resumé, klíčová slova

The instant termination of employment

The purpose of my thesis is to analyze legal regulations of instant termination of employment, as the one of the legal form of the termination of employment. This exceptional instrument for the termination of employment can be applied only from serious reasons, stated by Czech labour code. The thesis is composed of ten chapters, each of them dealing with different aspects. The First Chapter attends to the basic questions relating to employment between employer and employee and above all introduces the options for the termination of employment. The Second Chapter presents just the instant termination of employment and consists of two subheads. First of them focuses on legal form of immediate termination of employment in general, second one analyzes legal form of this institute, which anticipates current legal status. Chapter Three concentrates on instant termination of employment by employer, which can be used only from two reasons – employee's final conviction to imprisonment in definite length for commission of a crime and employee's infringement of duties in a gross manner. This chapter is subdivided into parts. The above mentioned reasons are described in the first two parts. Third subhead examines the cases, where the instant termination of employment is excluded for employees with disadvantaged status. Chapter Four looks at the instant termination of employment by the employee. Also there are two reasons, for which is possible to terminate the employment, videlicet adverse health condition and non-payment of wages. Chapter Five pursues solving special cases, which occur by concurrence of different forms of termination of employment relating the same employee. The Sixth Chapter illustrates, why is not possible according to the valid legal form repeal the instant termination of employment. For the validity of instant termination of employment is necessary to abide formal demands for this legal act. These issues are mentioned in the parts of Chapter Seven. Concretely it is necessity of written form, definition of the reason, for which the employment is immediately terminated, the need for approval by the trade unions, or discussion about the instant termination of employment with the trade unions and also the necessity of proper delivery of the instant termination of employment to the adverse

party of employment relationship. Chapter Eight provides analyses concerning the obligations to comply with deadlines for accession to instant termination of employment on the part of both the employer and employee. If the mentioned formal terms of instant termination of employment are not infringed, it is an invalid legal act, and is necessary to obtain its invalidity by civil court in fixed period. Questions relating to invalid termination of employment are pointed out in Chapter Nine. The Chapter Ten discusses proposals for future legislation of the instant termination of employment and focuses on the arguments that speak on behalf of the change of current legislation or on the contrary retaining its current form. The conclusion devotes to the summary of valid legal form of instant termination of employment and to the assessment of appropriateness such legal form with respect to need to increase the degree of flexibility in the employment relationship.

Klíčová slova

zaměstnanec - okamžité zrušení pracovního poměru - zaměstnavatel
employee - instant termination of employment - employer