

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Mgr. Mojmír Vonka

Skončení pracovního poměru

Termination of employment

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Konzultant: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): duben 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány. Vycházím ze své diplomové práce „Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru“, kterou jsem v březnu 2014 obhájil s prospěchem „výborně“ na Právnické fakultě Paneurópske vysoké školy. Podstatně jsem ji přepracoval, aktualizoval a rozšířil.

V Třeboni dne 25. dubna 2015

.....
Mgr. Mojmír Vonka

Poděkování

Rád bych na tomto místě poděkoval konzultantce mé rigorózní práce, paní doc. JUDr. Věře Štangové, CSc., za projevenou ochotu a poskytnutou pomoc při konzultování této práce. Velice oceňuji její vstřícný přístup jak po profesní, tak po lidské stránce. Rovněž bych rád vyjádřil svoje poděkování za její cenné připomínky, které mi pomohly k úspěšnému dokončení této rigorózní práce.

Obsah

| | |
|---|-----------|
| Úvod | 1 |
| 1. Obecné otázky vzniku a skončení pracovního poměru | 4 |
| 1.1 Vznik pracovního poměru | 4 |
| 1.1.1 Pracovněprávní vztah..... | 4 |
| 1.1.2 Charakteristika pracovního poměru a jeho vznik | 7 |
| 1.1.2.1 Pracovní smlouva..... | 8 |
| 1.1.2.2 Jmenování | 10 |
| 1.2 Skončení pracovního poměru | 11 |
| 1.2.1 Způsoby skončení pracovního poměru | 13 |
| 1.2.2 Zásady skončení pracovního poměru | 16 |
| 1.2.3 Formy skončení pracovního poměru | 17 |
| 2. Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru | 18 |
| 2.1 Obecně o problematice právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru | 18 |
| 2.1.1 Právní (pracovněprávní) skutečnosti | 18 |
| 2.1.2 Vztah občanského a pracovního práva | 19 |
| 2.1.3 Pojem právního jednání a rozvázání pracovního poměru..... | 23 |
| 2.2 Dohoda o rozvázání pracovního poměru | 28 |
| 2.2.1 Podstatná náležitost dohody | 29 |
| 2.2.2 Důvody rozvázání pracovního poměru..... | 30 |
| 2.2.3 Uzavření dohody..... | 31 |
| 2.2.4 Forma dohody | 33 |
| 2.3 Výpověď z pracovního poměru | 34 |
| 2.3.1 Obecné hmotněprávní podmínky výpovědi..... | 35 |

| | | |
|------------------|--|----|
| 2. 3. 2 | Subjekty výpovědi | 36 |
| 2. 3. 3 | Obsah výpovědi | 36 |
| 2. 3. 4 | Forma výpovědi | 37 |
| 2. 3. 5 | Doručení výpovědi..... | 37 |
| 2. 3. 6 | Odvolání výpovědi..... | 38 |
| 2. 3. 7 | Výpovědní doba..... | 38 |
| 2. 3. 8 | Výpověď daná zaměstnancem..... | 40 |
| 2. 3. 9 | Výpověď daná zaměstnavatelem – zvláštní hmotněprávní podmínky výpovědi..... | 41 |
| 2. 3. 9. 1 | Výpovědní důvody..... | 43 |
| 2. 3. 9. 1. 1 | Organizační důvody - § 52 písm. a) až c) ZP | 47 |
| 2. 3. 9. 1. 1. 1 | § 52 písm. a) ZP..... | 48 |
| 2. 3. 9. 1. 1. 2 | § 52 písm. b) ZP..... | 49 |
| 2. 3. 9. 1. 1. 3 | § 52 písm. c) ZP..... | 50 |
| 2. 3. 9. 1. 2 | Zdravotní důvody - § 52 písm. d) a e) ZP..... | 54 |
| 2. 3. 9. 1. 2. 1 | § 52 písm. d) ZP..... | 55 |
| 2. 3. 9. 1. 2. 2 | § 52 písm. e) ZP..... | 56 |
| 2. 3. 9. 1. 3 | Nesplňování předpokladů a požadavků pro výkon práce, neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance - § 52 písm. f) ZP | 57 |
| 2. 3. 9. 1. 3. 1 | § 52 písm. f) ZP | 58 |
| 2. 3. 9. 1. 4 | Porušení povinností zaměstnancem - § 52 písm. g) a h) ZP | 61 |
| 2. 3. 9. 1. 4. 1 | § 52 písm. g) ZP..... | 63 |
| 2. 3. 9. 1. 4. 2 | § 52 písm. h) ZP..... | 67 |
| 2. 3. 9. 2 | Zákaz výpovědi – ochranná doba | 69 |
| 2. 3. 9. 3 | Projednání a předchozí souhlas odborové organizace s výpovědí..... | 72 |

| | | |
|------------|---|------------|
| 2. 3. 9. 4 | Časové omezení možnosti dát výpověď | 73 |
| 2. 3. 9. 5 | Hromadné propouštění..... | 74 |
| 2. 4 | Okamžité zrušení pracovního poměru | 77 |
| 2. 4. 1 | Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem - § 55 ZP..... | 80 |
| 2. 4. 1. 1 | Ochrana zaměstnance | 81 |
| 2. 4. 1. 2 | Projednání a předchozí souhlas odborové organizace s okamžitým zrušením | 83 |
| 2. 4. 1. 3 | Časové omezení možnosti okamžitě zrušit pracovní poměr..... | 83 |
| 2. 4. 2 | Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem - § 56 ZP..... | 83 |
| 2. 4. 3 | Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance - § 56a ZP..... | 88 |
| 2. 5 | Zrušení pracovního poměru ve zkušební době | 89 |
| 2. 5. 1 | Zkušební doba..... | 90 |
| 2. 5. 2 | Zrušení pracovního poměru ve zkušební době – obecné podmínky..... | 91 |
| 2. 5. 3 | Písemná forma zrušení pracovního poměru ve zkušební době..... | 93 |
| 2. 6 | Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru | 94 |
| 2. 6. 1 | Neplatnost rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem..... | 98 |
| 2. 6. 2 | Neplatnost rozvázání pracovního poměru zaměstnancem..... | 100 |
| 2. 6. 3 | Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou | 101 |
| 3. | Právní události směřující ke skončení pracovního poměru..... | 102 |
| 3. 1 | Smrt zaměstnance | 102 |
| 3. 2 | Smrt zaměstnavatele – fyzické osoby | 103 |
| 3. 3 | Uplynutí doby (u pracovního poměru na dobu určitou, u povolení k zaměstnání, u povolení k dlouhodobému pobytu – „zelená a modrá karta“) | 104 |
| 3. 3. 1 | Skončení pracovního poměru na dobu určitou | 104 |
| 3. 3. 2 | Uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo tzv. „zelená karta“ a „modrá karta“ | 108 |
| 3. 4 | Dosažení věkové hranice v případech stanovených zákonem..... | 109 |

| | |
|--|-----|
| 4. Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí | 110 |
| 4. 1 Právomocné rozhodnutí příslušného orgánu o zrušení povolení k pobytu | 110 |
| 4. 2 Právomocný rozsudek soudu ukládající trest vyhoštění | 110 |
| 5. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním - odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa | 112 |
| 5. 1 Dohoda o odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa | 114 |
| 5. 2 Odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa | 115 |
| 6. Nároky související se skončením pracovního poměru | 118 |
| 6. 1 Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání | 118 |
| 6. 2 Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek | 119 |
| 6. 2. 1 Potvrzení o zaměstnání | 119 |
| 6. 2. 2 Pracovní posudek | 120 |
| 6. 3 Odstupné | 121 |
| Závěr | 124 |
| Resumé | 131 |
| Seznam zkratk | 133 |
| Seznam použité literatury: | 134 |
| Monografie | 134 |
| Články v časopise | 135 |
| Judikatura | 135 |
| Právní předpisy | 139 |
| Název práce v českém a anglickém jazyce | 142 |
| Klíčová slova - keywords | 142 |
| Přílohy | 143 |

| | |
|--|-----|
| Rozvázání pracovního poměru dohodou | 143 |
| Výpověď zaměstnance..... | 144 |
| Výpověď zaměstnavatele..... | 145 |
| Okamžité zrušení pracovního poměru | 146 |
| Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem..... | 147 |
| Zrušení pracovního poměru zaměstnancem ve zkušební době..... | 148 |

Úvod

Pracovní právo je právní odvětví, které upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce. Ve většině případů je uzavírán pracovní poměr, což je základní a také nejčastější pracovněprávní vztah, který znamená pro zaměstnavatele zajištění pracovní síly pro plnění svých úkolů, pro zaměstnance je pak zdrojem jeho příjmů, které slouží k zajištění jeho potřeb a vybudování určitého sociálního postavení ve společnosti. Vznik a skončení pracovního poměru je pak právní oblast, se kterou se během života setká většina z nás, proto je toto téma stále aktuální a společensky významné.

Skončení pracovního poměru představuje významnou společenskou oblast, ve které dochází k zásahu do postavení a zájmů účastníků pracovněprávních vztahů. Tato oblast je tak středem zájmů nejen odborné, ale i laické veřejnosti. Není tak překvapující, že této oblasti je věnovaná řada odborných publikací, neboť skončení pracovního poměru je institut, který se v praxi poměrně často vyskytuje.

Těžištěm této rigorózní práce je bezpochyby rozvázání pracovního poměru na základě právního jednání. Lze konstatovat, že právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru je nejdůležitějším a v praxi také nejčastějším způsobem, na jehož základě dochází k rozvázání pracovního poměru. Právní úprava je proto v této oblasti poměrně důsledně propracovaná a stanovuje taxativní výčet způsobů skončení pracovního poměru, a také podmínky a náležitosti, které je nutno při jednotlivých způsobech skončení pracovního poměru dodržet. Právní úprava tak de facto odráží důležitost tohoto právního jednání, jehož velmi závažné důsledky, možno dokonce tvrdit že nejzávažnější ze všech pracovněprávních jednání, jsou zcela zásadní pro obě strany pracovněprávního vztahu, neboť směřují ke skončení toho nejdůležitějšího a nejčastějšího pracovněprávního vztahu, tj. pracovního poměru.

Zaměstnavatel má podle platné právní úpravy stanoveno více povinností než zaměstnanec, což je logické, vzhledem k ochranné funkci pracovního práva, kde zaměstnanec je vždy (ekonomicky) slabší smluvní stranou.

Cílem této rigorózní práce je vystihnout zásady skončení pracovního poměru, charakterizovat všechny způsoby skončení pracovního poměru, zhodnotit platnou právní úpravu a uvést i návrhy de lege ferenda. Samozřejmostí je pak argumentace doplněná o příslušnou soudní judikaturu, která reflektuje problémy při aplikaci této současné právní úpravy pracovního práva.

Práce je systematicky rozdělena do úvodu, šesti kapitol (obecné otázky vzniku a skončení pracovního poměru, právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru, právní události směřující ke skončení pracovního poměru, úřední rozhodnutí směřující ke skončení pracovního poměru, skončení pracovního poměru založeného jmenováním - odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, nároky související se skončením pracovního poměru) a závěru.

Nejprve jsem se zaměřil na obecné vymezení vzniku pracovního poměru, který je nezbytným předpokladem skončení pracovního poměru a stručně popisuje rovněž způsoby a zásady skončení pracovního poměru.

Těžiště této práce pak spočívá v rozboru právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru – dohody o rozvázání pracovního poměru, výpovědi z pracovního poměru, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. V této části práce popisují základní pojmy a obecně charakterizují všechny čtyři možné způsoby rozvázání pracovního poměru právními jednáními. U všech těchto způsobů rozvázání pracovního poměru vycházím ze soudní judikatury, která poukazuje na řešení aplikačních problémů této právní úpravy v praxi. V práci není opomenuta ani problematika týkající se nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru, kde je analyzováno, jaké situace mohou nastat v případech, kdy zaměstnavatel nebo zaměstnanec nesplní všechny zákonem stanovené náležitosti pro úspěšné rozvázání pracovního poměru.

V další kapitole rozebírám právní události směřující ke skončení pracovního poměru, tedy smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele fyzické osoby, uplynutí doby (u pracovního poměru na dobu určitou, u povolení k zaměstnání, u povolení k dlouhodobému pobytu – „zelená a modrá karta“) a dosažení věkové hranice v případech stanovených zákonem.

Další kapitolu věnuji problematice skončení pracovního poměru na základě úředních rozhodnutí. Zde popisují skončení pracovního poměru v situaci, kdy existuje vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, nebo kdy existuje pravomocný rozsudek, kterým je uložen trest vyhoštění z území České republiky.

Skončení pracovního poměru založeného jmenováním, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa je kapitolou kde popisují tento zvláštní způsob skončení pracovního poměru a upozorňují na odlišnosti od pracovního poměru založeného pracovní smlouvou.

V práci jsou rozebrány také povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, resp. nároky související se skončením pracovního poměru.

Závěr práce je pak věnován zhodnocení platné právní úpravy, předestření problematiky a návrhům de lege ferenda.

Tato rigorózní práce samozřejmě reflektuje široké veřejnosti zcela zjevně známou skutečnost, že součástí právního řádu České republiky je „nový“ občanský zákoník, tj. zákon č. 89/2012 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2014. S tímto relativně novým právním předpisem samozřejmě pracuji, přičemž již nekomparuji novou a starou právní úpravu, tj. právní úpravu již neplatnou, které dominoval starý občanský zákoník (zákon č. 40/1964 Sb.). Vzhledem k tomu, že „nový“ občanský zákoník nabyl účinnosti před více než jedním rokem, nebudu nadále v textu této práce používat název „nový občanský zákoník“, ale přímo název „občanský zákoník“. Jsem také obeznámen s tím, že podle probíhajících debat čeká občanský zákoník první novela. O této skutečnosti bude pojednáno v textu této práce.

Součástí práce jsou také přílohy, které představují konkrétní možnou podobu jednotlivých právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru.

Tato práce není pouhým teoretickým rozbořem zákonné právní úpravy skončení pracovního poměru; snaží se o propojení teoretického a praktického hlediska, jež spočívá zejména ve využití existující judikatury soudů, která pak objasňuje problémy při aplikaci zákonných ustanovení v praxi. V této práci jsou použity metody deskriptivní, analytické a komparativní. Výsledkem je pak jednak obecný a jednak originální pohled na danou právní problematiku. Do práce jsou včleněny jak názory soudní praxe na konkrétní problematiku, tak názory odborné veřejnosti, které jsou doplněny mým subjektivním hodnocením a postřehy.

1. Obecné otázky vzniku a skončení pracovního poměru

1.1 Vznik pracovního poměru

Skončení pracovního poměru musí nutně předcházet jeho vznik, jemuž budu ve stručnosti věnovat svoji pozornost. Navzdory skutečnosti, že se v této práci primárně zabírám skončením pracovního poměru, je na tomto místě vhodné upozornit, že nejprve musí pracovní poměr vzniknout a teprve až poté lze hovořit o případném skončení pracovního poměru. Pokud by tedy pracovní poměr nevznikl, nelze hovořit ani o jeho skončení. Tato skutečnost samozřejmě nemění nic na tom, že za trvání pracovního poměru může docházet i k určitým změnám v rámci takového pracovního poměru. Takové změny pracovního poměru však nelze ztotožňovat s jeho skončením. Změnou pracovního poměru je změna právního vztahu nebo práv a povinností takového pracovního poměru, kde předmětem změny mohou být teoreticky prvky právního vztahu – subjekty, obsah a objekt (půjde tak například o právní nástupnictví v případě změny v osobě zaměstnavatele, o převedení zaměstnance na jinou práci, změnu místa výkonu práce, atp.). Při změně pracovního poměru se mění některý z jeho prvků, ale pracovní poměr zůstává zachován i nadále. Skončení pracovního poměru znamená ale, na rozdíl od změny pracovního poměru, zánik právního vztahu – pracovního poměru, a tuto rozdílnost nutno velice pečlivě rozlišovat.

1.1.1 Pracovněprávní vztah

Nutno si uvědomit, že závislá práce může být konána výlučně v základním pracovněprávním vztahu (§ 3 ZP), není-li upravena zvláštními právními předpisy (např. v případě služebních poměrů). Zákoník práce přitom určuje, že základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V českém právním prostředí je pracovní poměr základním a také nejtypičtějším pracovněprávním vztahem, ve kterém je realizován výkon závislé práce.

Pracovněprávní vztah¹ lze vymezit jako právem regulovaný společenský vztah, který vzniká mezi subjekty² ve vazbě na pracovní proces a jeho účastníci jsou nositelé vzájemných

¹ Pojmové vymezení pracovněprávních vztahů definuje §1 ZP.

² Subjektem (účastníkem) individuálních pracovněprávních vztahů může být osoba fyzická, osoba právnická a stát. Stát možno považovat za právnickou osobu sui generis.

subjektivních práv a povinností. Pracovní právo rozlišuje pracovněprávní vztahy individuální a pracovněprávní vztahy kolektivní.³

Smyslem a účelem **kolektivních pracovněprávních vztahů** je řešení vazeb mezi zaměstnavateli a reprezentanty zaměstnanců. Tyto vztahy nebudu dále rozvádět a podrobněji charakterizovat, a to především s ohledem na zaměření této práce. **Individuální pracovněprávní vztahy** jsou vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a budou jako takové předmětem následujícího výkladu.

Jak jsem již poznamenal výše, k základním (individuálním) pracovněprávním vztahům řadíme kromě pracovního poměru i vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce) a možno sem, avšak s určitou výhradou, zařadit i poměry služební. V souladu s § 3 ZP jsou základními pracovněprávními vztahy, upravenými zákoníkem práce, pouze pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, a v takovém případě hovoříme o vztazích soukromoprávních. Nesmíme však zapomínat na skutečnost, že výkon závislé práce může být upraven i jinými právními předpisy než zákoníkem práce - v takových případech půjde o vztahy veřejnoprávní, jako je tomu u služebního poměru (např. služební poměry státních zaměstnanců, služební poměry příslušníků ozbrojených sil a složek, atp.).

Dle teoreticko-právní koncepce se právní vztahy obecně skládají ze tří prvků, kterými jsou subjekty, obsah a objekt. Nejinak je tomu i v pracovním právu.

Subjektem, resp. účastníkem individuálních pracovněprávních vztahů může být zaměstnavatel (fyzická či právnická osoba) a zaměstnanec (osoba fyzická). U pracovněprávních vztahů kolektivní povahy nutno ještě k těmto subjektům přiřadit odborové organizace. V rámci pracovněprávního vztahu musí být účastník (subjekt) nadán způsobilostí k právům a povinnostem (právní osobnost) a také způsobilostí k právnímu jednání (svéprávnost).

Z ustanovení § 9 OZ jednoznačně také vyplývá, že občanský zákoník upravuje osobní stav osob (statusové záležitosti)⁴. Z tohoto imperativu a vzhledem k zařazení a koncepci tohoto ustanovení je patrné, že toto ustanovení je určující pro celé soukromé právo. Podle § 35 odst. 1 OZ se může nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku,

³ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 26 - 32.

⁴ Důvodová zpráva k tomuto zákonu uvádí, že občanský zákoník upravuje osobní stav osob, a to fyzických i právnických. Je tedy v důsledku toho vyloučeno, aby se úprava statusových otázek ocitla mimo občanský zákoník.

zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu, tj. zákoníku práce. V tomto ustanovení je tak výslovně zmíněna způsobilost k právnímu jednání⁵ zavazujícím k výkonu závislé práce (do 31.02.2013 vznikala pracovněprávní způsobilost dnem dosažení 15 let věku). Ustanovení § 6 ZP pak pouze deklaratorně vymezuje zaměstnance, jakožto prvek základního pracovněprávního vztahu, který má v těchto vztazích práva a povinnosti a osobním výkonem závislé práce naplňuje předmět tohoto vztahu. Ustanovení § 7 ZP vymezuje postavení zaměstnavatele jako osoby, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Obsahem právních vztahů jsou práva a povinnosti subjektů. Práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů je značné množství a jednotlivým účastníkům pracovněprávních vztahů vyplývají nejen z právních předpisů, ale také z individuálních a kolektivních smluv, interních předpisů a pokynů zaměstnavatele. Základní práva a povinnosti lze vymezit jako pracovní závazek. V podmínkách pracovního práva půjde především o vytváření vhodných pracovních podmínek, přidělování práce, osobní výkon práce a poskytování odměny za vykonanou práci.

Objektem pracovněprávních vztahů je realizace obsahu subjekty pracovněprávních vztahů, tedy jejich jednání v pracovním právu. Objektem pracovněprávních vztahů je osobní výkon závislé práce zaměstnancem. Definicí závislé práce obsahuje ustanovení § 2 ZP⁶. V teoretické rovině lze závislou práci vymezit pomocí těchto určujících znaků: organizační podřízenost zaměstnance (subordinace), osobní výkon práce zaměstnance dle pokynů zaměstnavatele a výkon práce jménem zaměstnavatele. Zákonné podmínky, dle kterých musí být tato práce vykonávána za odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě pak promítají teoretickou koncepci znaků závislé práce do sféry praktické a právně vynutitelné.⁷

⁵ Podle teorie práva lze právní jednání vymezit jako druh právní skutečnosti, spočívající v projevu vůle fyzické nebo právnické osoby, který směřuje ke vzniku, změně nebo zániku subjektivních práv a právních povinností. Podrobněji k právním jednáním viz kapitola 2.

⁶ Ustanovení § 2 ZP stanoví následující: Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

⁷ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 3., aktualizované vydání. Praha: WoltersKluwer ČR, 2012. s. 7 - 10.

1. 1. 2 Charakteristika pracovního poměru a jeho vznik

Pracovní poměr je nejtypičtějším pracovněprávním vztahem, v němž je realizováno zaměstnávání osob. „ *Pracovní poměr je smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatel) vykonávat práci za mzdu.*“⁸

Pracovní poměr je, v porovnání se vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, dominantním a základním pracovněprávním vztahem, a to jak z pohledu jeho četnosti (resp. objemu závislé práce konané v pracovním poměru), tak z pohledu tradičnosti tohoto institutu v českém pracovním právu.

Pracovní poměr se zakládá buď pracovní smlouvou, tedy dvoustranným právním jednáním nebo jmenováním, které je právním jednáním jednostranným. Z hlediska četnosti vzniku pracovního poměru nutno poznamenat, že v podmínkách českého pracovního práva se pracovní poměr zakládá převážně pracovní smlouvou, zatímco ke jmenování dochází pouze v případech stanovených právním předpisem. Pracovní poměr může vzniknout pouze se souhlasem zaměstnavatele (fyzické či právnické osoby) a zaměstnance (fyzické osoby), a to i v případě založení pracovního poměru jmenováním, tedy právním jednáním jednostranným.⁹ To ostatně deklaruje i ustanovení § 33 odst. 1 ZP, dle kterého se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud není v tomto zákoně stanoveno jinak. Jinou právní skutečností¹⁰ zakládající pracovní poměr je pak právě jmenování (§ 33 odst. 3 ZP). Pokud zvláštní právní předpis nebo stanovy sdružení občanů dle zvláštního právního předpisu vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo volbou příslušným orgánem, považuje se takové zvolení za předpoklad (zákonnou podmínku), která předchází uzavření pracovní smlouvy (§ 33 odst. 2 ZP).¹¹

Na tomto místě bych rád upozornil na terminologickou odlišnost pojmů „založení pracovního poměru“ a „vznik pracovního poměru“. Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, tedy dvoustranným právním jednáním, ale vzniká až dnem nástupu zaměstnance do práce. Obdobně platí tyto terminologické odlišnosti u jmenování.

⁸ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s.227.

⁹ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 3., aktualizované vydání. Praha: WoltersKluwer ČR, 2012. s.6.

¹⁰ Podle teorie práva se právní skutečností rozumí okolnost, s níž právní norma spojuje vznik, změnu nebo zánik právního vztahu, tj. subjektivních práv a právních povinností.

¹¹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s.228.

Závěrem se sluší ještě připomenout druhy pracovních poměrů, zejména pak klasifikaci podle doby trvání pracovního poměru. Z tohoto hlediska připadá v úvahu členění pracovních poměrů na dobu neurčitou a na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu neurčitou je takový pracovní poměr, kdy při jeho vzniku není do budoucna omezena doba jeho trvání. Z hlediska preferencí pracovněprávní úpravy dává zákoník práce přednost pracovnímu poměru na dobu neurčitou, což lze dovodit z ustanovení § 39 odst. 1 ZP.¹² Naopak při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou byla dohodou stran určena doba jeho trvání do budoucna (§ 39 ZP). Preference pracovního poměru na dobu neurčitou lze dovodit i z ustanovení § 65 odst. 2 ZP, podle kterého, pokračuje-li zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele po uplynutí doby určité dále v práci, mění se pracovní poměr z doby určité na dobu neurčitou (jedná se o nevyvratitelnou právní domněnku).

1. 1. 2. 1 Pracovní smlouva

„Pracovní smlouva je nejtypičtější právní skutečnost, která vede ke vzniku pracovního poměru.“¹³ Jde o **dvoustranné pracovněprávní jednání, resp. kvalifikovaný projev vůle smluvních stran, který je dobrovolným a souhlasným projevem vůle zaměstnance a zaměstnavatele a směřuje ke vzniku pracovního poměru.**

Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou dle § 34 ZP: druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být (druhově sjednaná) práce vykonávána, a den nástupu do práce. Pokud by nedošlo mezi smluvními stranami ke konsenzu na některé z uvedených podstatných náležitostí, nedošlo by ani k platnému uzavření pracovní smlouvy. Den sjednaného nástupu do práce je důležitý zejména tím, že tímto dnem vzniká pracovní poměr (§ 36 ZP). Pracovní poměr tak na základě pracovní smlouvy vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce (tj. nevzniká ani dnem uzavření pracovní smlouvy, ani dnem faktického nástupu do práce, pokud se tyto dny ovšem časově nekryjí se dnem, který byl jako den nástupu do práce sjednán).

Vyjádření právního principu svobodné volby zaměstnání umožňuje zaměstnanci vybrat si zaměstnavatele, druh práce a místo výkonu práce tak, aby odpovídalo jeho

¹² Ustanovení § 39 odst. 1 ZP stanoví následující: Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

¹³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 172.

schopnostem, kvalifikaci, zdravotnímu stavu, osobním poměrům a zájmům. Na druhou stranu pak lze tento princip vztáhnout i na zaměstnavatele, kterému umožňuje vytvářet pracovní kolektiv tak, aby jeho složení odpovídalo potřebám zaměstnavatele. Pracovní smlouva je uzavřena, jakmile účastníci dosáhnou konsenzu na celém jejím obsahu, tzn. shodnou se na všech podstatných náležitostech a případně i na dalších skutečnostech, jež kterákoli ze smluvních stran za podstatné náležitosti pro uzavření smlouvy považuje (např. další náležitosti pracovní smlouvy mohou být ujednání o době trvání pracovního poměru - § 39 ZP, ujednání týkající se pracovních podmínek – délka pracovní doby, ujednání o mzdovém zařazení zaměstnance, atp.). Pokud by ale nedošlo k dohodě smluvních stran i na těchto dalších náležitostech (na nichž by jedna ze stran trvala), pak by pracovní smlouva uzavřena nebyla - nedošlo by totiž k souhlasnému projevu vůle účastníků na celém jejím obsahu. Návrh na uzavření pracovní smlouvy působí od doby, kdy dojde osobě, které je určen. Tento návrh může návrhovátelem zrušit, dojde-li projev o zrušení druhému účastníku dříve nebo alespoň současně s návrhem. Před uzavřením pracovní smlouvy má zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplývaly, a také s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat.¹⁴

Zaměstnavatel je povinen uzavřít se zaměstnancem pracovní smlouvu písemně. Pracovní smlouva sjednaná jinak než písemnou formou by byla neplatná. Zákoník práce však na druhou stranu chrání zaměstnance, který již začal vykonávat práci, před možnými důsledky neplatnosti pracovní smlouvy a v § 20 ZP stanoví, že neplatnosti je možno se dovolat pouze, nebylo-li již započato s plněním. Pokud tedy začal již zaměstnanec vykonávat práci na základě pracovní smlouvy, která nebyla uzavřena písemně, není možné se neplatnosti této pracovní smlouvy dovolat a zpochybnit další existenci trvání pracovního poměru.¹⁵

Závěrem se ještě sluší připomenout zákonné důvody odstoupení od pracovní smlouvy. Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o takové překážce, může zaměstnavatel podle § 34 odst. 3 ZP od pracovní smlouvy odstoupit. Zde však nutno zákonné důvody odstoupení od pracovní smlouvy, obsažené v zákoníku práce, rozšířit na základě subsidiarity občanského zákoníku o další důvody a počítat i s další možností odstoupení od pracovní smlouvy (např. s dohodou účastníků pracovněprávního vztahu). Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku bude podrobně popsán v kapitole 2.1.2. I zde je však třeba vycházet ze základních zásad pracovního práva a připomenout, že v souladu s ochrannou funkcí

¹⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 199 - 204.

¹⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 172-173.

pracovního práva je možné od pracovní smlouvy odstoupit, jen pokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Následně nelze již od pracovní smlouvy odstoupit ani ze zákonného důvodu, ani z důvodů, které by si strany smluvně sjednaly. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje písemná forma, jinak se k takovému právnímu jednání nepřihlíží.

1. 1. 2. 2 Jmenování

Jmenování je sice **jednostranné právní jednání, jímž se zakládá pracovní poměr, ale podmínkou jeho platnosti je souhlas zaměstnance s takovým jednostranným jednáním.** Jde tedy o poměrně netypické jednostranné právní jednání, neboť u jednostranných právních jednání je zásadně vůle druhého subjektu, vůči němuž je učiněno, právně irelevantní. Jmenováním se zakládá pracovní poměr pouze v případech vedoucího pracovního místa (tj. u vedoucích zaměstnanců). Nezbytným předpokladem, aby mohlo dojít ke jmenování, je především to, že se jedná o vedoucího zaměstnance (pojem vedoucího zaměstnance je vymezen v § 11 ZP). Jak jsem ale již výše poznamenal, jmenováním se zakládá pracovní poměr pouze u velmi omezeného okruhu vedoucích zaměstnanců; je tomu tak v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis (např. zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích, či zákon č. 128/2000 Sb., o obcích), nebo v případech, které jsou taxativně uvedeny v § 33 odst. 3 písm. a) až g) ZP¹⁶.

V ostatních případech se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou. V situaci, kdy se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou, nemůže být pracovní poměr založen jmenováním a naopak. U vedoucích zaměstnanců se tedy pracovní smlouva neseписuje, bližší obsah pracovního poměru a jeho podmínky jsou určeny jiným druhem dohody (např. tzv. manažerská smlouva). Půjde tak o smlouvu inominátní, v žádném případě se nejedná o smlouvu pracovní. Zaměstnanec, který byl do funkce jmenován, může být z této funkce odvolán, nebo se jí může vzdát. Dle ustanovení § 73a odst. 2 ZP odvoláním nebo vzdáním se

¹⁶ Ustanovení § 33 odst. 3 ZP tak stanoví, že jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího

- a) organizační složky státu,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku,
- d) organizačního útvaru státního fondu,
- e) příspěvkové organizace,
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky.

pracovního místa pracovní poměr vedoucího zaměstnance nekončí a zaměstnavatel je povinen takovému zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, je zaměstnavatel oprávněn použít výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZP. Zákoník práce nestanoví formu jmenování ani podstatné náležitosti jmenování, je však zřejmé, že jmenováním musí zaměstnavatel stanovit minimálně pracovní místo, které by měl zaměstnanec zastávat a den, který byl stanoven jako den nástupu do práce. Jmenování provádí osoba k tomu příslušná podle zvláštního právního předpisu. Pro situace, kdy příslušnost ke jmenování nevyplývá ze zvláštního právního předpisu, obsahuje zákoník práce taxativní výčet osob, které jmenování vedoucích zaměstnanců provádějí, a to v ustanovení § 33 odst. 4 písm. a) až g) ZP¹⁷. Všechna ustanovení § 33 ZP mají kogentní povahu, proto nemohou jmenování provádět jiné osoby než taxativně stanovené zvláštním právním předpisem nebo osoby uvedené v § 33 odst. 4 ZP.¹⁸

1.2 Skončení pracovního poměru

Právní úprava skončení pracovního poměru reflektuje snahu zajistit stabilitu pracovního poměru jakožto základního pracovněprávního vztahu. Na jedné straně je snahou platné právní úpravy zajistit zaměstnanci, který řádně plní své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, stabilitu zaměstnání, jehož prostřednictvím si zaměstnanec zajišťuje prostředky pro své životní potřeby, zároveň je také zaměstnanci umožněna změna zaměstnání (nebo vůbec jeho ukončení). Zaměstnanec je oprávněn dosavadní pracovní poměr svobodně rozvázat, a to z jakýchkoliv důvodů. Na druhé straně právní úprava respektuje i potřeby zaměstnavatelů a umožňuje jim rozvázání pracovního poměru tak, aby nebyli nuceni zaměstnávat zaměstnance, pro které nemají uplatnění, zaměstnance porušující povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, atd.

¹⁷ Podle ustanovení v § 33 odst. 4 ZP nevyplývá-li příslušnost ke jmenování ze zvláštního právního předpisu, provede je u vedoucího

- a) organizační složky státu vedoucí nadřízené organizační složky státu,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu vedoucí této organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku ředitel státního podniku,
- d) organizačního útvaru státního fondu, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, vedoucí tohoto fondu,
- e) příspěvkové organizace zřizovatel,
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace vedoucí této příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky policejní prezident.

¹⁸ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 204 - 206.

Zaměstnavatelé tak pro uskutečnění svých cílů a záměrů využívají pracovní síly zaměstnanců¹⁹. Stávající právní úprava umožňuje mobilitu pracovních sil, když z hlediska potřeb zaměstnanců umožňuje změnu pracovního poměru, a naopak zaměstnavatelům dává možnost měnit složení kolektivu zaměstnanců, snižování jejich počtu, měnit jejich profesní složení, atp.

Nejdůležitější funkcí pracovního práva je ochranná funkce pracovního práva. Ta je v pracovněprávním vztahu zaměřená převážně na ochranu zaměstnance jako ekonomicky slabší strany pracovního poměru. Ochranná funkce pracovního práva se výrazně projevuje hlavně v ochraně zaměstnance před jednostranným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Při skončení pracovního poměru ztrácí zaměstnanec odměnu za vykonanou práci a dochází tak ke snížení hmotného zabezpečení jeho, případně i jeho rodiny, a proto je třeba takového zaměstnance chránit. V některých případech může pro zaměstnance skončení pracovního poměru znamenat i ohrožení jeho sociální integrace. Z těchto, ale samozřejmě i z dalších důvodů, poskytuje právní úprava zaměstnanci, který řádně vykonává své pracovní povinnosti, právní záruky před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *„Zaměstnanec je chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele následujícími skutečnostmi:*

- *zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů v zákoníku práce taxativně uvedených, z jiných důvodů by bylo rozvázání pracovního poměru neplatné,*
- *zaměstnavatel nemůže s výjimkami stanovenými zákonem rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v ochranné době (jedná se zejména o období, kdy se zaměstnanec nachází v určité sociálně obtížné situaci, jako je např. dočasná pracovní neschopnost, těhotenství).“²⁰*

Na druhé straně však musí platná právní úprava respektovat také zájmy zaměstnavatele a nemůže dbát pouze na zajištění stability pracovního poměru a ochranu práv zaměstnance na úkor zaměstnavatele. Proto právní úprava pamatuje a chrání i zájmy zaměstnavatele. Tato ochrana má různé projevy, půjde třeba o úpravu možností jednostranně rozvázat pracovní poměr tehdy, když by další zaměstnávání zaměstnanců způsobovalo zaměstnavateli těžko překonatelné překážky (např. když zaměstnanec porušuje povinnosti

¹⁹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 284.

²⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 228.

vyplývající z právních předpisů nebo přestane z důvodů organizačních změn splňovat požadavky či kritéria pro výkon sjednané práce, atd.).²¹

Skončením pracovního poměru rozumíme pak zánik pracovního poměru, jakožto jednoho ze základních pracovněprávních vztahů, uskutečněný na základě právního jednání nebo jiné právní skutečnosti, s nimiž je podle zákona spojen takový právní následek.²² Zánikem pracovního poměru ale rozhodně nezanikají všechny závazky, které jsou z pracovněprávního vztahu odvozeny (přetrvat existenci pracovního poměru mohou práva a povinnosti týkající se odměňování a náhrady škody, tedy peněžitých plnění, ale rovněž i povinnosti týkající se ochrany osobních údajů nebo utajovaných informací). Existují i případy, kdy je zánik pracovního poměru dokonce předpokladem pro vznik pracovněprávního závazku (např. u konkurenční doložky).²³

1. 2. 1 Způsoby skončení pracovního poměru

V případě způsobů skončení pracovního poměru se jedná o kogentní právní úpravu, která je odůvodněna tím, že skončení pracovního poměru se dotýká relevantních zájmů zaměstnanců i zaměstnavatelů a je vždy významným zásahem do pracovněprávního vztahu, protože tímto dochází k zániku daného právního vztahu. Kogentnost této právní úpravy se projevuje tedy tak, že skončit pracovní poměr je možné pouze způsoby, které jsou upraveny v zákoníku práce - a contrario - jinými způsoby pracovní poměr skončit nelze. Nelze tak sjednat jiný způsob skončení pracovního poměru, a to ani individuální dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ani kolektivní smlouvou. Všechna základní práva a povinnosti, která jsou obsahem tohoto právního vztahu, a která souvisejí s výkonem práce či jejím řízením a organizováním tak zanikají. Nutno však znovu připomenout, že zánik práv a povinností týkající se skončení pracovního poměru není absolutní, jelikož některá práva a povinnosti skončením pracovního poměru nezanikají (např. odměna za vykonanou práci, náhrada škody, ochrana osobních údajů, obchodní tajemství, atp.).

²¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 227 - 228.

²² Řada právních systémů nevychází z koncepce skončení pracovního poměru, ale z koncepce rozvázání pracovní smlouvy. Teorii rozvázání pracovní smlouvy uplatňují například ve Velké Británii, kde institut skončení pracovní smlouvy kryje nejen případy skončení pracovního poměru (v našem slova smyslu), ale i změny pracovního poměru. Pracovní právo ve Velké Británii v podstatě nezná jednostranné převedení na jinou práci nebo přeložení do jiného místa výkonu práce. To znamená, že pokud zaměstnavatel chce pracovníka převést na jinou práci, musí jej nejprve propustit z pracovní smlouvy (tzn. jednostranně zrušit pracovní smlouvu) a znovu jej zaměstnat na práci jiného druhu. Základním principem tedy je, že se jedná o propuštění z pracovní smlouvy, tzn., že pracovní poměr může trvat i nadále. Srov. viz Hepple, O. H. Employment Law. London : Sweet & Maxwell, 1981, s. 236

²³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012 s. 283.

Jednotlivé právní způsoby skončení pracovního poměru jsou taxativně vymezeny v § 48 ZP²⁴. Tyto právní způsoby skončení pracovního poměru mají vždy shodný cíl – směřují ke skončení pracovního poměru, přičemž existují podstatné rozdíly v jejich právním posouzení. Tyto způsoby skončení pracovního poměru lze v návaznosti na § 48 ZP vymežit následovně:

A. Právní jednání účastníků pracovního poměru (subjektivní právní skutečnosti)

- dohoda o rozvázání pracovního poměru – dvoustranné právní jednání
- výpověď z pracovního poměru – jednostranné právní jednání
- okamžité zrušení pracovního poměru – jednostranné právní jednání
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době – jednostranné právní jednání

B. Právní události (objektivní první skutečnosti)²⁵

- smrt zaměstnance
- smrt zaměstnavatele – fyzické osoby (§ 342 odst. 1 ZP)
- uplynutí doby
 - uplynutí sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou
 - uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání podle § 89 ZZ – 101 ZZ

²⁴ Ustanovení § 48 ZP obsahuje obecná ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru, přičemž stanoví následující:

(1) Pracovní poměr může být rozvázán jen

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

(2) Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

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

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech - zelená karta podle § 42g zákona o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

(4) Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1.

²⁵ Podle teorie práva jsou právní události druhem mimovolní právní skutečnosti, které nastávají objektivně (bez projevu vůle účastníků právního vztahu), přičemž následky, které jsou s ní spojeny (vznik, změna nebo zánik právního vztahu, tj. oprávnění a povinnosti), jsou v souladu s normami práva.

- uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech dle zvláštního právního předpisu (§ 42g zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR) – „zelená karta“
- uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci dle zvláštního právního předpisu (§ 42i zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR) – „modrá karta“
- dosažení věkové hranice v případech stanovených zákonem (například uplynutím kalendářního roku, v němž soudce nebo státní zástupce dosáhl věku 70 let)

C. Úřední rozhodnutí – individuální právní akty (subjektivní právní skutečnosti)

- pravomocné rozhodnutí příslušného orgánu o zrušení povolení k pobytu
- pravomocný rozsudek soudu o vyhoštění z území ČR

Skončení pracovního poměru založeného jmenováním, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa

- v tomto případě se jedná o specifickou úpravu, v rámci které může také dojít ke skončení pracovního poměru, ač tento způsob není výslovně uveden v taxativním výčtu způsobů skončení pracovního poměru vymezeném v § 48 ZP. Totiž dle ustanovení § 73a odst. 2 ZP při odvolání nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr sice nekončí, avšak nemá-li zaměstnavatel pro takového zaměstnance jiné vhodné místo nebo takové nabízené místo odvolaný zaměstnanec odmítne, pak je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZP pro nadbytečnost.²⁶

Pro pořádek bych na tomto místě ještě poznamenal, že platná právní úprava v rámci právních způsobů skončení pracovního poměru rozlišuje mezi třemi různými pojmy - rozvázáním pracovního poměru, skončením pracovního poměru a zánikem pracovního poměru. Pojem „*rozvázáním pracovního poměru*“ používá zákoník práce pro právní jednání, kdy pracovní poměr končí na základě subjektivních právních skutečností, tj. právních jednání konkrétních subjektů pracovního poměru. Termínu „*skončení pracovního poměru*“ používá zákoník práce u skončení pracovního poměru na základě úředních rozhodnutí (jde-li o osobu

²⁶ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 285 - 286.

bez státní příslušnosti nebo o cizince) a pro skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby. Pojem „*zánik pracovního poměru*“ používá zákoník práce pro právní události, kdy pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance či zaměstnavatele - fyzické osoby.

1. 2. 2 Zásady skončení pracovního poměru

Kromě obecných²⁷ i zvláštních²⁸ zásad pracovního práva, lze vyčlenit i takové zásady, které jsou specifické a typické pro skončení pracovního poměru. V právní úpravě skončení pracovního poměru se projevuje především základní zásada pracovněprávních vztahů, která vyjadřuje zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance. Tato zásada je v našem právním řádu vyjádřena v ustanovení § 1a písm. a) ZP a je podporována i dokumenty Mezinárodní organizace práce, Rady Evropy a samozřejmě také právem EU. U skončení pracovního poměru se projevují zejména tyto zásady:

- skončení pracovního poměru je přípustné z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodů, a to v jakékoliv době, dohodnou-li se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem,
- byla-li sjednána zkušební doba, může zaměstnavatel i zaměstnanec jednostranně rozvázat pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu, dokud ještě běží zkušební doba,
- zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr jednostranně jen tehdy, je-li k tomu důvod týkající se neschopnosti (nezpůsobilosti) zaměstnance k výkonu práce, důvod vyplývající z jednání (chování) zaměstnance nebo důvod spočívající v organizačních změnách podniku (závodu) zaměstnavatele; půjde pouze o taxativně vymezené důvody v zákoníku práce,
- při jednostranném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem má zaměstnanec právo na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu nebo na jinou odpovídající náhradu, ledaže by důvodem skončení pracovního poměru bylo takové jednání (chování)

²⁷ Mezi **obecné zásady** ovládající celý právní řád lze zařadit například zásady jako: neznalost zákona neomlouvá, zákaz retroaktivity, zásady, že státní moc lze vykonávat jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který stanoví zákon, nebo že každý může činit jen to, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit to, co mu zákon neukládá)

²⁸ Mezi **zvláštní zásady** vyjadřující specifčnosti pracovního práva, které charakterizují samotné pracovní právo, lze zařadit tyto zásady: zásada práva na práci, zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, svoboda práce a zákaz nucené práce, zásada smluvní, zákaz zneužití práva, zásada úplatnosti práce, zásada bezpečných a zdravích neohrožujících podmínek, zásada práva shromažďovat se k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů.

zaměstnanec, že by bylo nepřiměřené vyžadovat, aby zaměstnavatel zaměstnával zaměstnance ještě po takto stanovenou výpovědní dobu,

- zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci při skončení pracovního poměru, v odůvodněných případech, odstupné nebo odchodné;
- zaměstnanec eventuálně i zaměstnavatel, který nesouhlasí s rozvázáním pracovního poměru, má právo obrátit se na soud, rozhodce nebo jiný „nestranný“ orgán s požadavkem, aby ve sporu o skončení pracovního poměru rozhodl,
- zaměstnavatel ve sporu o skončení pracovního poměru v řízení před soudem nese důkazní břemeno, resp. tvrdí a prokazuje důvod, pro který se zaměstnancem skončil pracovní poměr;
- v případě, že zaměstnavatel nebo zaměstnanec rozvázal pracovní poměr podle rozhodnutí soudu, rozhodce nebo jiného „nestranného“ orgánu neoprávněně, má poškozená strana právo na přiměřenou náhradu nebo na jiné odpovídající zadostiučinění, jestliže pracovní poměr stran nadále nepokračuje a ani nemá být „obnoven“.²⁹

1. 2. 3 Formy skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být ukončen právním jednáním jeho stran, na základě právní události nebo také na základě úředního rozhodnutí. Podle platné právní úpravy u pracovněprávních jednání, kterými se končí pracovní poměr, je předepsána bezvýjimečně písemná forma. Nejsou-li výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době uzavřeny písemně, nepřihlíží se k nim. Neplatnost lze vztahovat na ústně či konkludentně učiněné smlouvy (dohody) o skončení pracovního poměru, ledaže by smluvní strany tuto vadu dodatečně odstranily.³⁰

²⁹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012 s. 282 - 283.

³⁰ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012 s. 283.

2. Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru

2.1 Obecně o problematice právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru

„Právní jednání účastníků pracovního poměru směřující k jeho skončení jsou nejdůležitější a v praxi také nejčastější způsoby, na jejichž základě dochází k rozvázání pracovního poměru. Právní úprava proto také věnuje těmto právním jednáním mimořádnou pozornost a velmi podrobně upravuje všechny jejich náležitosti i právní důsledky z nich vyplývající. To vyplývá také z toho, že se jedná o právní jednání, které mají zvlášť závažné právní důsledky, možno dokonce tvrdit, že vůbec nejzávažnější ze všech pracovněprávních jednání, neboť vedou ke skončení nejdůležitějšího pracovněprávního vztahu – pracovního poměru.“³¹

2.1.1 Právní (pracovněprávní) skutečnosti

Právní jednání jsou druhem právní skutečnosti. Právní skutečností pak rozumíme takovou skutečnost, s níž právní norma spojuje vznik, změnu nebo zánik právního vztahu, tj. subjektivních právních a právních povinností.³²

Pracovněprávní vztahy, resp. práva a povinnosti (závazky) v pracovněprávních vztazích vznikají, udržují se, mění se nebo zanikají na základě skutečností, s nimiž zákon takový právní následek spojuje, jestliže k nim došlo při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s výkonem závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pod pojem pracovněprávních skutečností zahrnujeme tedy všechny skutečnosti, z nichž vznikají, udržují se, mění se nebo zanikají jednak pracovněprávní vztahy jako takové a jednak jednotlivá práva a povinnosti (závazky) v pracovněprávních vztazích. Podle toho, zda pracovněprávní skutečnosti mají původ v jednání (chování) stran základních pracovněprávních vztahů (zaměstnanec nebo zaměstnavatel) nebo jiných subjektů pracovněprávních vztahů nebo zda podle nich vznikají právní následky, aniž by vykazovaly souvislost s tímto jednáním (chováním), jako jsou například ztráta či zničení věci nebo poškození zdraví úrazem, rozlišujeme pracovněprávní skutečnosti na subjektivní a objektivní.

³¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 192.

³² GERLOCH, Aleš. Teorie Práva. 5. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. s. 145.

Subjektivní právní skutečnosti zahrnují právní jednání, protiprávní jednání a jiné projevy vůle, které sice samy o sobě nesměřují ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností, avšak mají podle zákona v pracovněprávních vztazích právní následky (tzv. faktické úkony). Právní jednání lze definovat jako projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují. Protiprávním jednáním rozumíme projevy vůle které jsou v rozporu s objektivním právem. Z protiprávních jednání vznikají zejména závazky k náhradě škody nebo též závazky z bezdůvodného obohacení.

Objektivní právní skutečnosti lze chápat jako přírodní nebo společenské jevy, které nejsou závislé na vůli subjektu a právo s nimi spojuje vznik, změnu a zánik práv a povinností v pracovněprávních vztazích. Mezi pojmové znaky objektivních právních skutečností tak patří právní účinky, právní norma. Objektivní právní skutečnosti zahrnují právní události a protiprávní stavy. Právními událostmi rozumíme přírodní nebo společenské jevy pozitivní povahy, které vyvolávají výše uvedené právní účinky (např. narození, smrt, uplynutí doby apod.). Protiprávní stavy lze definovat jako přírodní nebo společenské jevy negativní povahy, které rovněž vyvolávají výše uvedené účinky (např. nemoc z povolání nebo pracovní úraz).³³³⁴

2. 1. 2 Vztah občanského a pracovního práva

Některá ustanovení o právním jednání jsou vymezena v ustanovení § 18 až § 20 ZP. Tuto úpravu však nelze v žádném případě považovat za dostačující a konstatovat, že zákoník práce obsahuje komplexní úpravu týkající se právních jednání. Zákoník práce samozřejmě ani zdaleka neobsahuje komplexní a úplnou vlastní úpravu právních jednání v pracovněprávních vztazích, ale ani takové ambice nemá a mít nemůže. Je to pochopitelné nejen vzhledem k předmětu právních vztahů, který tento zákon upravuje, ale především také kvůli rozsáhlosti této právní úpravy. Absence komplexní úpravy právního jednání, ale i dalších institutů mimo právní úpravy právního jednání (např. postavení právnických a fyzických osob, zastoupení atd.), si na tomto místě zasluhuje připomenout fungování právního řádu ČR a zejména nastínit vztah a postavení zákoníku práce k občanskému zákoníku.

³³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012 s. 137.

³⁴ Občanské právo hmotné. 1 / Jiří Švestka, Jan Dvořák a kolektiv. 5., jubilejní aktualizované vydání, Praha : WoltersKluwer, 2009. s. 116 – 117.

Občanský zákoník lze považovat za ústřední a základní kodex soukromého práva. Pracovní právo je považováno za samostatné právní odvětví. To ovšem neznamená, že je izolováno od jiných právních odvětví. Vzájemná provázanost právních odvětví je zcela běžný a pochopitelný jev a nejinak je tomu i v případě pracovního práva. Nejtěsnější vazba poutá pracovní právo k právu občanskému, z něhož se historicky vydělilo. Právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele byly totiž dříve považovány za druh občanskoprávního závazkového vztahu, přičemž tato právní úprava byla obsažena v civilních kodexech.³⁵ Na důkaz tohoto tvrzení stačí jen připomenout fakt, že v některých zemích přetrvávala tato koncepce právní úpravy pracovněprávních vztahů (i přes relativní osamostatnění předmětu pracovního práva) doposud a výchozí pravidla pracovněprávních vztahů zůstávají nadále obsažena v civilních kodexech.

V rámci historického vývoje českého pracovního práva však došlo, pokud jde o vztah k občanskému právu, k velmi zásadnímu a na tehdejší dobu zcela nevídanému zlomu, a to nejen v českém, ale i v evropském kontextu. Pracovní právo bylo totiž od občanského práva zcela odtrženo a izolováno. Stalo se tak přijetím nového kodexu pracovního práva – zákoníku práce - zákona č. 65/1965 Sb. Tento zákoník práce z roku 1965 byl koncipován tak, aby obsáhl veškeré obecné otázky právní úpravy pracovněprávních vztahů (včetně úpravy např. právního jednání, počítání času, způsobilosti k právům a povinnostem a k právnímu jednání), a to zcela nezávisle na tehdy již účinném občanském zákoníku – zákon č. 40/1964 Sb. Teorie pracovního práva na základě politických a ideologických důvodů tehdejší doby stanovila poměrně odvážnou tezi, podle níž mělo být pracovní právo svými zásadami a předmětem zcela odlišné od práva občanského, stejně jako od jiných právních odvětví. Tímto počinem tak došlo k přetrhání tradičních a historických vazeb mezi pracovním a občanským právem.

K jistému obnovení vztahů mezi občanským a pracovním právem došlo na konci roku 1989, a to v souvislosti s rozvíjející se diskuzí o potřebě rekodifikace soukromého práva jako takového. Objevily se i nové koncepce vymezující vztah těchto dvou právních odvětví, ale k realizaci nedošlo. K zásadnímu zlomu, který spočíval v překonání izolace pracovního a občanského práva došlo až v souvislosti s rekodifikací pracovního práva přijetím nového zákoníku práce, který s účinností od 1. ledna 2007 nahradil dosavadní zákoník práce č. 65/1965 Sb. Tento zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) je, pochopitelně s řadou novelizací, účinný doposud. Zákonodárce tehdy k propojení vazeb občanského zákoníku a zákoníku

³⁵ V našem případě šlo o úpravu námezdní (pracovní) smlouvy upravenou Všeobecným občanským zákoníkem – ABGB – z roku 1811 a jeho úprava, která byt' již doplněna řadou zvláštních právních předpisů, zůstala v účinnosti až do konce roku 1965.

práce zvolil poměrně nešťastně legislativní metodu delegace, která byla však později nahrazena vhodnější metodou subsidiarity.³⁶

Zákoník práce z roku 1965 zakládal vztah k občanskému zákoníku na tzv. delegačním principu, který spočíval v tom, že konkrétní ustanovení zákoníku práce odkazovala na ustanovení občanského zákoníku, která měla být použita v pracovněprávních vztazích, a na ně pak navazovala ustanovení zákoníku práce, která obsahovala některé odchylky od této právní úpravy. Až nálezem Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 došlo k opuštění delegačního principu.³⁷

Nález Ústavního soudu č. 83/06 ze dne 12. března 2008³⁸ měl pro budoucí vývoj vztahu občanského a pracovního práva zásadní význam. Poté, co tento nález nabyl účinnosti, vznikla v právním prostředí poněkud nejasná situace. V zákoníku práce totiž chyběla obecná norma, která by stanovila, jakým způsobem má být v pracovněprávních vztazích aplikován občanský zákoník, avšak přetrvávala v něm ustanovení odkazující na vybrané normy upravené občanským zákoníkem. Ústavní soud pak v odůvodnění výše zmíněného nálezu posoudil tato ustanovení jako nadbytečná a postavil tak zákonodárce před úkol, aby tento stav napravil a přijal nové a ústavně konformní řešení vzájemné vazby mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce.

K přijetí nového řešení došlo až po poměrně dlouhé době - novelou zákoníku práce, která byla provedena zákonem č. 365/2011 Sb., a která nabyla účinnosti 1. ledna 2012. Tato novela zrušila jakoukoli přímou delegaci ustanovení občanského zákoníku (včetně ustanovení § 4 ZP, které použití metody delegace upravovalo). Prostřednictvím této novely bylo do zákoníku práce vloženo nové ustanovení § 4 ZP, které stanoví, že se pracovněprávní vztahy řídí přednostně zákoníkem práce, ovšem nelze-li tento zákon použít, aplikuje se zákoník občanský, přičemž jeho aplikace musí být vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem je tedy výslovně a normativně upraven na principu vztahu zvláštního a obecného předpisu. V pozici zvláštního právního předpisu vystupuje v pracovněprávních vztazích zákoník práce, a pokud v něm nenalezneme pravidlo nezbytné k posouzení právní otázky, nastupuje podpůrné (subsidiární) použití zákona obecného, kterým je občanský zákoník. Pokud nastanou situace,

³⁶ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 35 – 37.

³⁷ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012 s. 137.

³⁸ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Dostupný na: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=58004&pos=1&cnt=1&typ=result> (náhled dne 25.11. 2014).

kdy určitou oblast právních vztahů řeší oba tyto zákoníky, přednost mají vždy pravidla zvláštní, tedy zákoník práce (*lex specialis derogat generali*).³⁹⁴⁰

Jak bylo již výše naznačeno, zákoník práce k možnosti použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích ještě výslovně stanoví, že občanský zákoník nelze použít způsobem, který by znamenal rozpor se základními zásadami pracovněprávních vztahů, které jsou pozitivně stanoveny v ustanovení § 1a ZP. Základní zásady pracovněprávních vztahů uvedené v § 1a ZP jsou:

- a) zvláštní ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Zásady uvedené pod písmeny a), b) a e) vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek, který zahrnuje pravidla, na nichž stojí právní základy společenského řádu, na kterých je třeba bezvýhradně trvat. Právní jednání, které odporuje zákonu nebo narušuje veřejný pořádek, bude absolutně neplatné (§ 588 OZ).

Základní zásady pracovněprávních vztahů nemají pro pracovněprávní vztahy již pouze význam deklaratorní, ale význam normativní. Jsou koncipovány jako základní interpretační pravidla pro aplikaci norem obsažených v zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle účastníků pracovněprávních vztahů v mezích zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ a pro použití právních norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.

Před novelou zákoníku práce, která nabyla účinnosti současně s účinností občanského zákoníku, tedy 1. ledna 2014, obsahovalo ustanovení § 4a ZP výčet některých občanskoprávních institutů, které nešlo v pracovněprávních vztazích vůbec použít (např. ustanovení o smlouvě ve prospěch třetí osoby v pracovněprávních vztazích). V současné době tomu již tak není, a podobnou právní úpravu, která by měla limitovat použití občanskoprávních institutů, nalezneme „nově“ v ustanoveních § 144a, § 346d a § 346e ZP.
4142

³⁹ Toto tvrzení možno doložit i podle obecné teorie práva a interpretačních derogačních pravidel: *Lex specialis derogat legi generali* – norma zvláštní později vydaná ruší dřívější normu obecnou, mají-li stejnou právní sílu.

⁴⁰ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. s. 38 – 40.

⁴¹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 38 – 39.

⁴² VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Pracovní právo 2014*. Praha: Svaz účetních, 2014. Metodické aktuality Svazu účetních, 7/2014. s. 6-7.

Pro oblast pracovněprávních jednání to znamená, že ustanovení § 18 až § 20 ZP obsahují jen některé záležitosti týkající se právního jednání, vyvolané povahou pracovněprávních vztahů. V ostatních případech se pracovněprávní jednání řídí, jak vyplývá ze subsidiarity občanského zákoníku vykládané v souladu s ustanovením § 4 ZP, občanským zákoníkem.

2. 1. 3 Pojem právního jednání a rozvázání pracovního poměru

Občanský zákoník, který je účinný od 1. ledna 2014, přinesl pro oblast soukromého práva celou řadu změn a nových institutů, přičemž tyto změny se týkaly i pojetí právního jednání (dříve „právních úkonů“). Současný občanský zákoník opustil pojem právního úkonu a vrátil se k tradičnímu českému právnímu pojmosloví, kam patří i staronový pojem právní jednání. Tento znovu obnovený pojem tak podle zákonodárce lépe vyhovuje „běžné výslovnosti“ a je vhodnější z hlediska jazykového. Stávající občanský zákoník tak zcela odmítl definici právního úkonu a zaměřil se na úpravu právního jednání a právních následků z něho vzniknuvších. Právní jednání pak v souladu s dikcí občanského zákoníku chápeme jako jednání, které obsahuje prohlášení vůle, že určité právní účinky mají nastat a se kterým právní řád, dobré mravy, zvyklosti a zavedená praxe stran právě tyto účinky spojuje.⁴³

Staronový pojem právní jednání (namísto právního úkonu) je zařazen k právním skutečnostem a rozveden v § 545 OZ a následujících.⁴⁴ *„Při úpravě projevů vůle vyvolávajících právní následky v těchto projevech chtěné a právem reprobované, se opouští dosavadní pojetí právního úkonu jako pojmového reliktu totalitního práva. Pojem právního úkonu byl do našeho právního řádu zaveden v r. 1950 občanským zákoníkem č. 141/1950 Sb. ... Osnova občanského zákoníku se tedy vrací k tradičnímu pojmu „právní jednání“. Obnovený výraz tak lépe vyhovuje po jazykové stránce (srov. „právně jedná“ a proti tomu „činí právní úkon“)...“⁴⁵*

Právní jednání lze v souladu s ustanoveními § 545 OZ a násl. vymezit jako projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní

⁴³ HURDÍK, Jan et al. Občanské právo hmotné. Obecná část. Absolutní majetková práva. Aleš Čeněk, 2013. s. 172 – 173.

⁴⁴ Pojem právní jednání vymezuje nový občanský zákoník v § 545 následovně: „Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.“

⁴⁵ Eliáš, K. A kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou. Ostrava: Sagit 2012. s. 250.

předpisy s takovým projevem spojují.⁴⁶ Samotné ustanovení § 545 OZ definuje tento institut tímto způsobem - právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran. Neplatnost právních jednání pak upravuje ustanovení § 574 a násl. OZ, proto není možné, aby zákoník práce tuto problematiku upravoval odlišným způsobem. Některá ustanovení o právním jednání nalezneme totiž také v ustanovení § 18 až § 20 ZP, o tom bylo ale již pojednáno výše.

V souladu s teorií práva musí právní jednání, aby bylo platné, splňovat obecné náležitosti, kterými jsou náležitosti:

- **subjektu** - subjekt musí mít pracovněprávní osobnost a být v dostatečné míře svéprávný (tj. svéprávný právě pro ono právní jednání),
- **vůle**, která musí být svobodná a vážná, omylu prostá,
- **projevu vůle**, který musí být určitý a srozumitelný, případně projevený v písemné formě,
- **shody vůle s jejím projevem**,
- **předmětu právního jednání** - musí být možný a dovolený.⁴⁷

Právní jednání je druhem právní skutečnosti, spočívající v projevu vůle fyzické nebo právnické osoby, které směřuje ke vzniku, změně nebo zániku subjektivních práv a právních povinností. Právní jednání, které nesplňuje zákonem stanovené obsahové a formální náležitosti, je neplatné. (Neplatné je např. právní jednání, pokud ten, kdo jej učinil, nemá způsobilost k právnímu jednání; pokud nebylo učiněno ve formě, kterou požaduje zákon; pokud svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází; pokud nebylo učiněno svobodně a vážně, určitě a srozumitelně, atp.). Nadto lze poznamenat, že nejen zákoník práce, ale samozřejmě i občanský zákoník pracují s relativně novým pojmem zdánlivosti (nicotnosti) právního jednání, který nelze v žádném případě ztotožňovat s pojmem neplatnosti.⁴⁸ Právní jednání je třeba vykládat podle jeho obsahu, nikoliv podle jeho označení. Zákoník práce dává přednost platnosti právního jednání před neplatností, kterou je třeba prokazovat. Významnou ochranu poskytuje zaměstnanci také § 18 ZP, podle jehož dikce je-li možné právní jednání

⁴⁶ DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. Praha: WoltersKluwer ČR, 2013, s. 156.

⁴⁷ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 286.

⁴⁸ GERLOCH, Aleš. Teorie Práva. 5. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. s. 145 – 146.

vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.⁴⁹ Podrobnější rozbor právní úpravy právního jednání a jeho neplatností, resp. obsahovým vymezením, neplatností a nicotností právních jednání se zabývám ještě v kapitole 2. 6.

Co se týče klasifikace právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru, možno rozlišovat právní jednání dvoustranné, které jsou výrazem shodné vůle obou účastníků pracovního poměru jej skončit, a právní jednání jednostranné, které je ve většině případů výrazem rozporu mezi účastníky pracovního poměru, zpravidla když jedna strana má zájem na jeho ukončení, a naproti tomu druhá strana na jeho pokračování. Jediným dvoustranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru je dohoda o rozvázání pracovního poměru, zatímco všechna ostatní právní jednání jsou jednostranné povahy.⁵⁰ V úvahu samozřejmě přichází ještě mnoho dalších členění právního jednání. Lze pak především právně jednat v pozitivním smyslu tj. konat (konání), nebo negativně, tj. nekonat (opomenutí). Právně jednat, ať už konáním, či opomenutím, lze dále jednat výslovně, nebo jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti o tom, co chtěl jednající subjekt projevit nebo vyjádřit. Výslovným jednáním jednající subjekt projevuje svoji vůli slovy. Konkludentně jedná ten, „jenž je v něčem obsažen“ – tzn., subjekt se chová, aniž používá slova, tak, že je objektivně zřejmé, jakou vůli chce projevit. Jednat lze i mlčky, přičemž při tomto způsobu subjekt nekoná nic (na rozdíl od osoby, která jedná konkludentně), nechová se nijak. Mlčení lze považovat za zvláštní druh nekonání. Právně jednat je možné také po právu nebo protiprávně.⁵¹

Jak jsem již v obecné rovině poznamenal výše, právní úprava obsažená v zákoníku práce uvádí taxativně v ustanovení § 48 ZP tato právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru:

- **dohodu o rozvázání pracovního poměru,**
- **výpověď z pracovního poměru,**
- **okamžité zrušení pracovního poměru,**
- **zrušení pracovního poměru ve zkušební době.**

Má-li mít právní jednání následky, k nimž směřuje, je zapotřebí, aby takové právní jednání resp. takový projev vůle byl doručen druhému účastníku pracovněprávního vztahu.

⁴⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Pracovní právo 2014*. Praha: Svaz účetních, 2014. Metodické aktuality Svazu účetních, 7/2014. s. 12.

⁵⁰ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 229.

⁵¹ DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné*. Svazek 1. Díl první: Obecná část. Praha: WoltersKluwer ČR, 2013, s. 156 – 164.

Problematika doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci je upravena v ustanovení § 334 - § 336 ZP. Písemnosti týkající se skončení pracovního poměru (včetně odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance) musí být doručeny zaměstnavatelem zaměstnanci do vlastních rukou. Zaměstnavatel doručuje písemnosti zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, na adrese jeho bydliště nebo kdekoliv bude zastižen, nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací za stanovených podmínek. Není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb za stanovených podmínek. Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě, služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenou také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.⁵²

Právní úpravu doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli nalezneme pak v ustanovení § 337 ZP. Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Pokud o to zaměstnanec požádá, je zaměstnavatel povinen písemně potvrdit doručení takové písemnosti. Se souhlasem zaměstnavatele může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci sdělil. Písemnost určená zaměstnavateli musí pak být podepsána elektronickým podpisem zaměstnance založeným na kvalifikovaném certifikátu. Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal.⁵³

V praxi se vyskytují také situace, kdy došlo k rozvázání pracovního poměru i pomocí více pracovněprávních jednání, která byla učiněna současně (např. výpověď a návrh na dohodu o rozvázání pracovního poměru), nebo postupně (např. nejprve je dána výpověď, pak je okamžitě zrušen pracovní poměr či sjednána dohoda o rozvázání pracovního poměru, nebo je postupně dáno více výpovědí z různých výpovědních důvodů). K této problematice se vyjadřoval v jednom ze svých judikátů také Nejvyšší soud ČR: „*Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (nyní právním jednáním) učiněnými současně či postupně zákoník práce ani jiné právní předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony (nyní právní jednání) se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu (nyní právního jednání), má to za následek, že pozdější právní úkon (nyní právní jednání) o rozvázání pracovního poměru*

⁵² VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. Zákoník práce : komentář. Praha WoltersKluwer Česká republika, 2012. s. 571 – 573.

⁵³ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 287.

*se neuplatní (i kdyby byl jinak platný) jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru; pozdější neplatný právní úkon (nyní právní jednání) o rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit ani pokračování pracovního poměru... Rovněž v tomto případě zákoník práce ani jiné právní předpisy nevyklučují (nezakazují), aby došlo k rozvázání pracovního poměru více právními úkony (nyní právním jednáním), které budou obsahovat rozvázání pracovního poměru stejným způsobem.*⁵⁴

V souladu s tímto rozhodnutím můžeme konstatovat, že rozvázání pracovního poměru za pomoci více právních jednání (učiněným současně či postupně) zákoník práce ani jiné právní předpisy nevyklučují (nezakazují). Jednotlivá právní jednání se posuzují samostatně a samostatně nastávají jejich právní účinky.⁵⁵ Pracovní poměr tak končí na základě toho z několika právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru platně učiněných, jehož právní účinky nastávají nejdříve.⁵⁶ Byla-li kupříkladu dána výpověď z pracovního poměru a následně (v průběhu výpovědní doby) se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na rozvázání pracovního poměru dohodou s tím, že sjednají den skončení pracovního poměru na jeden z dní připadajících na probíhající výpovědní dobu, skončí pracovní poměr dohodou ke sjednanému dni a nikoliv výpovědí resp. uplynutím posledního dne výpovědní doby. V situaci, kdy by byl dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru a pracovní poměr byl opravdu zrušen okamžitě (tj. pracovní poměr by skončil dnem doručení okamžitého zrušení druhému účastníku pracovního poměru), nelze teprve ex post dát výpověď z tohoto důvodu nebo uzavřít dohodu o skončení pracovního poměru, neboť pracovněprávní vztah mezi jeho účastníky v tom okamžiku neexistuje - skončil totiž doručením okamžitého zrušení pracovního poměru druhému z účastníků pracovněprávního vztahu.⁵⁷

Rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, a to výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Projednání s odborovou organizací však nelze považovat za podmínku platnosti takového rozvázání pracovního poměru. Jinak je tomu však za situace, pokud se jedná o posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru či okamžitého zrušení pracovního ze strany zaměstnavatele u zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace (v době jeho funkčního období a v době 1 roku po skončení funkčního období), jež působí u zaměstnavatele. V takovém případě je zaměstnavatel povinen vyžádat si předchozí souhlas

⁵⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2001, sp. Zn. 21 Cdo 2647/2000. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

⁵⁵ Jakubka, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. Práce a mzda. 2010, roč. 58, č. 6, s. 13.

⁵⁶ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 286.

⁵⁷ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 287.

odborové organizace. U jiných případů rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen odborovou organizací pouze s takovým stavem seznámit, a to ve lhůtách, které si s takovou odborovou organizací ujednal.⁵⁸

Zákoník práce dává, v rámci vzniku pracovního poměru, přednost sjednávání pracovního poměru na dobu neurčitou, avšak nic nebrání tomu, aby si účastníci pracovněprávního vztahu výslovně sjednali v pracovní smlouvě i dobu trvání pracovního poměru. Pokud je sjednán pracovní poměr na dobu určitou, pak již při jeho založení smluvní strany počítají s tím, že tento pracovní poměr bude trvat pouze určitou, v pracovní smlouvě přesně specifikovanou dobu, jejíž uplynutí má za následek skončení pracovního poměru, aniž by k tomu bylo třeba nějaké další právní jednání. V tomto případě půjde však o skončení pracovního poměru na základě právní události (uplynutí doby u pracovního poměru na dobu určitou). Rozbor této problematiky bude předmětem pozdějšího výkladu této práce, avšak na tomto místě stojí za zmínku předestřít, že není rozhodně vyloučeno, aby takový pracovní poměr po dobu svého trvání skončil i jinými způsoby (např. i na základě právních jednání - dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době).

2.2 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je **dvoustranným právním jednáním, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru na základě souhlasného projevu vůle obou účastníků pracovněprávního vztahu**. Právní úpravu tohoto institutu nalezneme v ustanovení § 49 ZP⁵⁹. K uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru dojde, jakmile se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na celém jejím obsahu. Jedná se o shodný projev vůle obou účastníků pracovněprávního vztahu (zaměstnanec a zaměstnavatel) nejen o tom, že pracovní poměr má skončit, ale i kterým dnem skončí. Vzhledem k tomu, že jde o dvoustranné právní jednání, je tento způsob skončení pracovního poměru nejjednodušší. Oba účastníci pracovněprávního vztahu mají totiž stejný cíl, a tím je skončení pracovního poměru. Také proto lze konstatovat, že právní úprava, kterou nalezneme v ustanovení § 49 ZP, je poměrně jednoduchá a stručná. Dikce v ustanovení § 49 ZP tak zbytečně neomezuje účastníky

⁵⁸ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 288.

⁵⁹ Dohoda o rozvázání pracovního poměru je upravena velice stručně, a to v ustanovení § 49 ZP, takto:

- (1) Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.
- (2) Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.
- (3) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

pracovněprávního vztahu například tím, že by stanovila nějaké specifické podmínky v zájmu ochrany účastníků, zejména zaměstnance, jako je tomu například u výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Na základě uzavřené dohody o rozvázání pracovního tak pracovní poměr skončí přímo dnem sjednaným v této dohodě, a to i v případě, že je například zaměstnanec dočasně práce neschopný nebo zaměstnankyně na mateřské dovolené, což jsou jinak ochranné doby, během nichž je zaměstnanec chráněn před skončením pracovního poměru výpovědí.⁶⁰

2. 2. 1 Podstatná náležitost dohody

Navzdory skutečnosti, že zákonodárce zvolil poměrně jednoduchou a stručnou formulaci v ustanovení § 49 ZP, je nutno dodržet podstatnou náležitost dohody o rozvázání pracovního poměru, kterou je **den skončení pracovního poměru**.

Den skončení pracovního poměru musejí účastníci pracovněprávního vztahu dohodnout určitě a jasně tak, aby nemohly vzniknout žádné pochybnosti, kdy konkrétně pracovní poměr skončí. To ovšem neznamená, že tento den skončení pracovního poměru musí být v dohodě určen jen přímým časovým údajem (datem) nebo uvedením časového období (určeného dny, týdny nebo měsíci), jehož uplynutím pracovní poměr zanikne, byť je to nejjednodušší. Nic totiž nebrání tomu, aby byl termín rozvázání pracovního poměru stanoven nějakou objektivně zjistitelnou skutečností, která má v budoucnu (tj. po uzavření dohody) nastat. V praxi půjde například o určení doby vázané ke skončení určitých prací, ukončení dočasné pracovní neschopnosti, mateřské dovolené, atp. Den skončení pracovního poměru musí být samozřejmě sjednán vždy tak, aby tento den nezávisel jen na vůli jedné ze stran pracovního poměru a aby nevznikly žádné pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr opravdu skončí. Není-li v dohodě o dni skončení pracovního poměru uvedeno nic jiného, platí, že sjednaným dnem rozvázání pracovního poměru je den, v němž byla dohoda uzavřena (tj. den, kterým přijetí návrhu nabylo účinnosti).⁶¹ „Čas, v ktorom sa má skončiť pracovný pomer dohodou uzavretou medzi organizaciou a pracovníkom (nyní dle § 49 odst. 1 ZP), nemusí byť určený len kaledárnym dňom. Môže byť dohodnutý napr. časom skončenia prác, skončenia práceneschopnosti pracovníka apod. Čas skončenia pracovného pomeru musí však byť

⁶⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 229 -230.

⁶¹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 290.

v těchto případech určený tak, aby nevznikla pochybnost' o dojednanom dni, kterým sa má pracovný pomer skončiť.“⁶²

Další náležitostí dohody, nikoli však již obligatorní, může být např. důvod rozvázání pracovního poměru - ten však v dohodě uveden být nemusí.

2. 2. 2 Důvody rozvázání pracovního poměru

Ve srovnání s dřívější právní úpravou, která byla obsažena ještě relativně nedávno v zákoníku práce,⁶³ se v té současné (tj. v ustanovení § 49 ZP) o důvodech rozvázání pracovního poměru nehovoří. Důvod resp. důvody, pro které byl rozvázán pracovní poměr, tak tvoří součást dohody pouze v tom případě, když se na takové náležitosti shodnou obě „smluvní“ strany, tedy pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na tom, že důvody rozvázání pracovního poměru budou v dohodě obsaženy, a to včetně charakteristiky těchto důvodů. Na druhou stranu z výše uvedeného vyplývá, že pokud nemá alespoň jedna ze stran pracovního poměru zájem, aby v dohodě bylo uvedeno, proč došlo k rozvázání pracovního poměru, důvody rozvázání pracovního poměru se v dohodě jednoduše neuvedou. Údaj o důvodech rozvázání pracovního poměru není tedy obligatorní náležitostí (částí) dohody o rozvázání pracovního poměru, ale jen jakýmsi vyjádřením pohnutky (motivu), pokud se strany shodly, že takový údaj má být v dohodě vyjádřen.

Důvod rozvázání pracovního poměru dohodou není důležitý jen pro samotnou dohodu, resp. pro vůli účastníků pracovněprávního vztahu, ale může mít význam i pro další právní vztahy stran dohody (půjde zejména pro právo zaměstnance na odstupné dle § 67 odst. 1 a 2 ZP). V rámci nároku zaměstnance na odstupné je totiž rozhodné, z jakého skutečného důvodu došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou. Nelze tak rozhodně vyloučit situace, kdy bude mít alespoň jedna ze stran dohody, zpravidla zaměstnanec, v konkrétním případě zájem, aby byl v dohodě sjednán nebo uveden důvod, se kterým zákoník práce spojuje právo na odstupné. Z povahy věci lze dovodit, že to mnohdy bude i na úkor skutečného důvodu rozvázání pracovního poměru. Pro právo zaměstnance na odstupné je ale rozhodný skutečný důvod rozvázání pracovního poměru dohodou. Pokud by tedy skutečný důvod neodpovídal důvodu uvedenému v dohodě o rozvázání pracovního poměru, nepřihlíželo by se k němu a v potaz by se bral pouze důvod skutečný. Nutno ale zdůraznit, že tato skutečnost nemá za

⁶² Rozhodnutí NS SSR ze dne 27. 2. 1973sp. zn. 3 Cz 25/72. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

⁶³ Dle právní úpravy obsažené v zákoníku práce a účinné do 31. 12. 2011 musely být v dohodě uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požadoval-li to zaměstnanec.

následek neplatnost celé dohody nebo neplatnost takového důvodu při rozvázání pracovního poměru, ale projeví se pouze při posuzování práv a povinností účastníků takové dohody.⁶⁴

„Nejedná se o bezprávnou výhrůžku ani o zneužití výkonu práva (nyní o výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů v rozporu s dobrými mravy) na újmu zaměstnance, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě.“⁶⁵

„Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o rozvázání pracovního poměru, v níž není uveden důvod rozvázání. Zaměstnanec může požadovat po zaměstnavateli odstupné, pokud prokáže, že důvodem rozvázání pracovního poměru je nadbytečnost zaměstnance (např. zápis z jednání, projednávání s odborovou organizací). Zákonné odstupné potom může být i v samotné dohodě navýšeno, je však třeba dbát zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace.“⁶⁶

Uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru je důležité i z hlediska poskytování podpory v nezaměstnanosti. Podle ustanovení § 50 odst. 3 ZZ nemá-li zaměstnanec vážný důvod k rozvázání pracovního poměru a ukončil-li poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, náleží mu první 2 měsíce podpůrní doby podpora v nezaměstnanosti o 20% nižší (tj. pouze 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu).

2. 2. 3 Uzavření dohody

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je v návaznosti na § 48 ZP jediným dvoustranným pracovněprávním jednáním, dle kterého zaniká pracovní poměr. Její uzavření se řídí § 1724 a násl. OZ. Můžeme si znovu povšimnout například zde, ale samozřejmě i u dalších pracovněprávních institutů, jak důležitý je vztah občanského a pracovního práva, který funguje na principu subsidiarity. Z předpokladů, které jsou zákonem vyžadovány pro uzavření dohody (smlouvy), je třeba zdůraznit, ve vztahu k dohodě o rozvázání pracovního poměru, že písemně učiněný návrh na dohodu zaniká uplynutím lhůty, která byla pro přijetí v takovém návrhu určena, popřípadě uplynutím přiměřené doby s přihlédnutím k povaze takové dohody a k rychlosti prostředků, které byly použity pro zaslání návrhu na uzavření

⁶⁴ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 292.

⁶⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2001 sp. zn. 21 Cdo 1332/2001. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

⁶⁶ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklad. 3., aktualizované vydání. Praha: WoltersKluwer ČR, 2012. s. 41.

dohody (smlouvy). Přijetí návrhu dohody o rozvázání pracovního poměru, který zanikl pro opožděnost, nemá za následek skončení pracovního poměru (nedošlo by totiž ke konsenzu, jelikož souhlasný projev vůle jedné ze stran by vlastně již neexistoval). V tomto konkrétním případě by pracovní poměr mohl však skončit tehdy, pokud by návrh dohody bez zbytečného odkladu vyrozuměl akceptanta, že považuje přijetí svého návrhu za včasné (tedy nikoli za opožděné). Takový projev vůle by vyjadřoval dodatečný souhlas a takové přijetí návrhu by bylo účinné (dohoda o rozvázání pracovního poměru by byla platně uzavřena).

Písemný návrh zaměstnavatele na dohodu o rozvázání pracovního poměru nebo písemné přijetí tohoto návrhu, anebo písemné vyrozumění o tom, že považuje opožděné přijetí svého návrhu za včasné, musí být zaměstnanci doručeny do vlastních rukou, neboť tento způsob vyžadují ustanovení týkající se doručování, která nalezneme v § 334 – 336 ZP. Písemnosti, které adresuje zaměstnavateli zaměstnanec, a jejichž podstatou je uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, se doručují zaměstnavateli dle ustanovení § 337 ZP. Pokud druhý z účastníků pracovněprávního vztahu odmítne návrh takové dohody nebo se vůbec k návrhu nevyjádří, nedojde k potřebnému konsenzu a pochopitelně ani ke skončení pracovněprávního vztahu dohodou (o doručování písemností bylo podrobněji pojednáno již dříve).

Nic také nebrání tomu, aby byla dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena v ochranné době, jelikož nelze pro tuto situaci dovést jakýkoliv nesoulad s ustanovením § 53 ZP (ochranná doba se totiž vztahuje pouze k rozvázání pracovního poměru výpovědí).

Zaměstnanec uzavírá dohodu o rozvázání pracovního poměru osobně nebo prostřednictvím svého zástupce (dle § 436 a násl. OZ).

Zaměstnavatel, kterým je fyzická osoba, uzavírá dohodu osobně nebo prostřednictvím zástupců. Za zaměstnavatele, který je osobou právnickou, uzavírají dohodu ti, kteří jejím jménem právně jednájí v souladu s ustanovením § 161 a násl. OZ. Za stát,⁶⁷ který v daném případě vystupuje v pozici zaměstnavatele, uzavírají dohodu o rozvázání pracovního poměru osoby, které právně jednájí jménem organizační složky státu, která za Českou republiku vykonává práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

Pokud by došlo k situaci, že zaměstnanec nebo zaměstnavatel (fyzická osoba) budou soudem omezeni na svéprávnosti v souladu s ustanovením § 55 a násl. OZ, možnost uzavřít

⁶⁷ Stát možno považovat za právnickou osobu sui generis.

za tyto osoby dohodu o rozvázání pracovního poměru připadá na ustanoveného opatrovníka, popř. na zvláštního opatrovníka.⁶⁸

2. 2. 4 Forma dohody

Dle ustanovení § 49 odst. 2 ZP se **k platnosti dohody o rozvázání pracovního poměru vyžaduje písemná forma**. Pro uzavření dohody (smlouvy) písemnou formou postačí, dojde-li k písemnému návrhu (ofertě) a k jeho písemnému přijetí (akceptaci), přičemž obecně závazné právní předpisy nevyžadují, aby projevy účastníků byly na téže listině. Dohodu o rozvázání pracovního poměru lze tedy písemně uzavřít tak, že projevy účastníků (smluvních stran) jsou na jedné a téže listině nebo na různých listinách, když jejich podpisem se stává taková dohoda (smlouva) perfektní, tzn. tímto je taková dohoda uzavřena, přičemž zaměstnavatel je pak povinen jedno vyhotovení dohody vydat zaměstnanci. V případě, že písemné projevy účastníků pracovního vztahu jsou na různých listinách - tedy jeden z účastníků podá písemně návrh na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, takový návrh doručí druhému účastníku, který, pokud s takovým návrhem v plném rozsahu souhlasí, dochází k uzavření dohody v okamžiku doručení této akceptace navrhovateli. Nesouhlasí-li druhý účastník s návrhem dohody v plném rozsahu, jde o nový návrh na uzavření dohody, který musí být opět doručen druhé straně; dohoda je pak uzavřena, pokud druhá strana s tímto návrhem souhlasí a tento souhlas doručí navrhovateli.

S ohledem na právní úpravu relativní neplatnosti právních jednání by byla ústně či konkludentně uzavřená dohoda o rozvázání pracovního poměru neplatná pouze tehdy, pokud by se neplatnosti dovolal ten z účastníků dohody, který by byl takovým jednáním dotčen a sám ho nezpůsobil, a pokud by tato její neplatnost byla určena pravomocným rozhodnutím soudu.⁶⁹

„Ťarchavosť (těhotenství) pracovníčky v čase uzavretia dohody o rozviazani pracovného pomeru nie je dovodom neplatnosti tejto dohody, a to ani v prípade osamelej pracovníčky, ktorá o svojej ťarchavosti v tom čase nevedela.“⁷⁰

Dle ustanovení § 49 odst. 3 ZP musí každá smluvní strana obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru. Je přitom nerozhodné, kdo takovou listinu vyhotovil.

⁶⁸ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 291.

⁶⁹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 289.

⁷⁰ Rozhodnutí NS SSR ze dne 30. 10. 1984 sp. zn. 7 Cz 28/84. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

Je však třeba zdůraznit, že případné porušení této povinnosti nezpůsobuje neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru.⁷¹

2.3 Výpověď z pracovního poměru

Výpověď z pracovního poměru je **jednostranné právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru, jehož právní účinky nastávají až uplynutím výpovědní doby**. Zákoník práce upravuje výpověď v ustanovení § 50 a násl. Lze zcela oprávněně prohlásit, že se jedná o nejčastější a také nejkontroverznější způsob rozvázání pracovního poměru. Považuji tak rozbor tohoto institutu za zcela zásadní, a proto budu výpovědi z pracovního poměru věnovat největší pozornost a obsahový prostor v rámci všech možných způsobů rozvázání pracovního poměru. Zcela jistě tak bude nad ostatními způsoby skončení pracovního poměru vyčnívat jednak rozsah a detailní zpracování této kapitoly, ale také odkaz na judikaturu, která je v této oblasti opravdu bohatá.

K rozvázání pracovní poměru výpovědí dochází, jak u pracovního poměru který byl sjednán na dobu neurčitou, tak i u pracovního poměru sjednaného na dobu určitou. Institut výpovědi může při rozvázání pracovního poměru uplatnit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Vzhledem k tomu, že jde o jednostranné právní jednání, je velice důležité vnímat skutečnost, že pracovní poměr skončí bez ohledu na vůli druhého účastníka pracovněprávního vztahu. *„Jedná se o projev vůle jedné strany (zaměstnance nebo zaměstnavatele), směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli strany druhé, resp. často přímo proti vůli druhé strany. Projev vůle druhé strany je ovšem při výpovědi (na rozdíl od dohody) právně irelevantní, neboť se jedná o jednostranný právní úkon (nyní právní jednání). Charakteristická pro výpověď je skutečnost, že pracovní poměr na základě tohoto právního úkonu (nyní právního jednání) končí až uplynutím výpovědní doby.“*⁷²

Každé jednostranné skončení pracovního poměru je dost podstatným zásahem do právního postavení obou účastníků pracovněprávního vztahu, zejména pak vůči tomu z účastníků, ke kterému takové právní jednání směřuje. Výpověď, resp. každé jednostranné skončení pracovního poměru, může mít totiž negativní vliv na důležité zájmy dotčeného účastníka pracovněprávního vztahu a znamená narušení stability pracovněprávních vztahů a právní jistoty jejich účastníků. Pro zaměstnance může znamenat taková výpověď od

⁷¹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 291.

⁷² Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 230.

zaměstnavatele ohrožení jeho sociálního postavení, eventuálně i ohrožení sociálního zázemí jeho rodiny. Na druhou stranu nutno také připustit, že i výpověď ze strany zaměstnance může mít nepříznivé důsledky pro zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele představují zaměstnanci nezbytné pracovní síly pro plnění jeho úkolů, a v případě výpovědi může být ohroženo zajištění výkonu jeho činností, zejména pokud jde o menšího zaměstnavatele, nebo pokud se rozhodne podat výpověď takový zaměstnanec, který je v rámci pracovního kolektivu nějakým způsobem významný pro danou činnost zaměstnavatele, anebo pokud dává výpověď v krátkém časovém období více zaměstnanců najednou.

Jak vidno, tyto zásahy mohou být pro oba účastníky pracovněprávního vztahu skutečně zásadní. Také proto stanovila právní úprava přísné hmotněprávní podmínky, které musí být splněny, aby bylo skončení pracovního poměru výpovědí považováno za platné. Vzhledem k ochranné funkci pracovního práva poskytuje právní úprava zvýšenou ochranu zaměstnanci, což je v rámci této právní úpravy patrné zejména v tom, že vedle **obecných hmotněprávních podmínek** výpovědi, které musí být splněny (ať už výpověď dává zaměstnavatel či zaměstnanec), stanoví zákoník práce ještě řadu **zvláštních hmotněprávních podmínek**, které musí být splněny rovněž, dává-li výpověď zaměstnavatel zaměstnanci.⁷³

2. 3. 1 Obecné hmotněprávní podmínky výpovědi

V souladu s ustanovením § 50 ZP⁷⁴ je patrné, že výpovědí může rozvázat pracovní poměr zaměstnanec i zaměstnavatel. Výpověď musí být dána **písemně, jinak se k ní nepřihlíží**. „*Vyplývá to z požadavku právní jistoty účastníků pracovního poměru v okamžiku, kdy dochází ke střetu jejich zájmů, pokud jde o další pokračování pracovního poměru (výpověď daná ústní formou by byla obtížně soudně přezkoumatelná).*“⁷⁵ Výpověď podaná v jiné formě než písemné je považována za neexistující – jde o zdánlivé právní jednání, k němuž se nepřihlíží. Výpověď musí **vyjadřovat svobodnou vůli** jednoho z účastníků

⁷³ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 290.

⁷⁴ Výpověď je upravena v § 50 a násl. ZP. Ustanovení § 50 stanoví následující:

- (1) Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.
- (2) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.
- (3) Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.
- (4) Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
- (5) Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

⁷⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 193.

pracovněprávního vztahu rozvázat pracovní poměr výpovědí a musí být **doručena** druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu. Teprve až poté nastávají její účinky.

2. 3. 2 Subjekty výpovědi

Právo podat výpověď náleží jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci. Aby kterákoliv z těchto stran pracovněprávního vztahu mohla takové právní jednání učinit, musí být způsobilá k právnímu jednání (**svéprávnost**), tedy vlastními projevy vůle nabývat práv a brát na sebe povinnosti (§ 15 odst. 2 OZ). Samozřejmostí, a to netřeba zdůrazňovat, je také **právní osobnost**. Tu lze v souladu s ustanovením § 15 odst. 1 OZ vykládat jako způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti.

2. 3. 3 Obsah výpovědi

Výpověď je jednostranné právní jednání jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu, směřující vůči druhému účastníkovi tohoto vztahu, v rámci kterého **musí být jasně a určitě projevena vůle rozvázat pracovní poměr tímto způsobem**. A contrario však nelze dovozovat, že ve výpovědi musí být termín „výpověď“ výslovně uveden. Pokud ovšem není termínu „výpověď“ explicitně použito, musí být projev vůle jedno z účastníků pracovněprávního vztahu natolik určitý a srozumitelný, aby z něho bylo skutečně patrné, že jde o výpověď z pracovního poměru a nejedná se například o návrh na dohodu o rozvázání pracovního poměru. V praxi je takové rozlišování důležité především v situacích, kdy dává výpověď z pracovního poměru zaměstnanec.⁷⁶

V praxi se lze také setkat s tvrzením, že byla „dána výpověď dohodou“, což je jak právní, tak i logický nonsens, neboť výpověď je jednostranné právní jednání a dohoda právní jednání dvoustranné, takže je nutno z obsahu právního jednání výkladem dovodit a zjistit, o jaké právní jednání se vlastně jedná (zda se jedná tedy o návrh na dohodu o rozvázání pracovního poměru nebo o výpověď z pracovního poměru). V souladu s ustanovením § 555 OZ nutno ještě doplnit, že se právní jednání posuzuje vždy podle svého obsahu a má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy. „Právní úkon (nyní právní jednání) musí být učiněn určitě a srozumitelně, je-li právní úkon (nyní právní jednání) např. „výpověď dohodou“ nesrozumitelný, pak nesplňuje obecné

⁷⁶ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 290.

náležitosti právních úkonů (nyní právních jednání) stanovené v § 37 občanského zákoníku a je z tohoto důvodu neplatný (nyní § 553 OZ).“⁷⁷

2. 3. 4 Forma výpovědi

S účinností od 1. ledna 2014 musí být výpověď učiněna **písemně, jinak se k ní nepřihlíží**. Jde o jednostranné právní jednání s velmi významnými právními následky mající za následek skončení pracovního poměru jako pracovněprávního vztahu mezi jeho účastníky. Proto je také ustanovení o písemné formě výpovědi zcela po právu spojeno se sankcí nicotnosti v případě nedodržení písemné formy. V případě nedodržení písemné formy je pak takové právní jednání neexistující, nicotné (non negotium).⁷⁸

2. 3. 5 Doručení výpovědi

Doručení výpovědi druhé straně je v rámci platnosti tohoto institutu *conditio sine qua non*. Okamžik takového doručení výpovědi má význam zejména pro:

- určení počátku běhu výpovědní doby a tím i určení dne, kterým fakticky došlo ke skončení pracovního poměru,
- určení běhu subjektivních a objektivních lhůt dle § 58 ZP⁷⁹ pro možnost dání výpovědi na základě důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. g) ZP (porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr).

Pro doručení výpovědi je nutné dodržet ustanovení § 334 a násl. ZP, jak bylo již několikrát uvedeno. Písemná forma i povinnost doručit výpověď druhé straně jsou podmínky určující platnost výpovědi, což lze věcně odůvodnit tím, že je nanejvýš žádoucí, aby si oba

⁷⁷ Jakubka, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. Práce a mzda. 2010, roč. 58, č. 6, s. 12.

⁷⁸ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 291.

⁷⁹ Ustanovení § 58 ZP uvádí:

- (1) Pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.
- (2) Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

účastníci pracovněprávního vztahu uvědomili, o jak závažné právní jednání se jedná a uvědomili si rovněž jeho dosah a jeho závažné právní účinky.⁸⁰

2. 3. 6 Odvolání výpovědi

„Výpověď jako jednostranný právní úkon (nyní právní jednání) je perfektní, jsou-li splněny všechny podmínky platnosti, teprve doručením druhé straně. Právní účinky výpovědi tj. skončení pracovního poměru, nenastávají okamžikem doručení, ale jsou odloženy až na okamžik, kdy uplyne výpovědní doba.“⁸¹

Z výše uvedeného je zřejmé, že od doručení výpovědi až do uplynutí výpovědní doby, pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem i nadále trvá. Během této doby lze ale výpověď odvolat, souhlasí-li s tímto odvoláním i druhá strana (§ 50 odst. 5 ZP⁸²). Odvolání výpovědi i souhlas druhé strany s odvoláním musí být učiněny písemně. Odvoláním výpovědi, resp. až vyslovením souhlasu druhé strany s jejím odvoláním se ruší účinky výpovědi od počátku (ex tunc). V takovém případě pracovní poměr mezi účastníky trvá i nadále, tzn., jako kdyby výpověď vůbec nebyla dána.⁸³

2. 3. 7 Výpovědní doba

V souladu s ustanovením § 51 odst. 2 ZP - výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně a končí uplynutím posledního dne příštího měsíce - uplynutím výpovědní doby pracovní poměr končí. Nutno poznamenat, že z tohoto ustanovení existují také určité zákonné výjimky, které budou zmíněny v následujícím výkladu.

Účelem institutu výpovědní doby je skutečnost, díky které právní účinky výpovědi nenastávají ihned jejím doručením, ale až po uplynutí určité (výpovědní) doby. Díky výpovědní době tak vlastně zákonodárce poskytuje ochranu tomu z účastníků pracovněprávního vztahu, vůči kterému výpověď směřuje, případně oběma účastníkům pracovněprávního vztahu, neboť jim umožňuje, aby během výpovědní doby mohli vyřešit

⁸⁰ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 291 – 292.

⁸¹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 292.

⁸² Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

⁸³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 297 – 298.

významné následky výpovědi. Zaměstnavateli poskytuje výpovědní doba určitý čas na vyhledání nové pracovní síly pro výkon činností zaměstnance, jemuž byla dána výpověď nebo který dal výpověď a zaměstnanec má určitý čas na vyhledání jiného zaměstnání.

Dle ustanovení § 51 odst. 1 ZP⁸⁴ nemůže být výpovědní doba v žádném případě kratší než 2 měsíce a musí být vždy stejná pro oba účastníky pracovního poměru. Výpovědní doba může být mezi účastníky pracovněprávního vztahu prodloužena jen písemnou smlouvou (pracovní či nepojmenovanou - inominátní).

Ať již stanovená nebo sjednaná délka výpovědní doby by měla být přiměřená. Kritérium přiměřenosti nutno posuzovat jak z hlediska zaměstnance (možnost najít si nové zaměstnání a začít ho vykonávat), tak z hlediska zaměstnavatele (možnost zajištění činnosti zaměstnavatele zaměstnanci). Nic však nebrání tomu dohodnout či sjednat délku výpovědní doby sice stejnou pro oba účastníky pracovněprávního vztahu (zaměstnavatel a konkrétní zaměstnanec), nikoliv však pro všechny zaměstnance stejně. Je tak možné, aby délka výpovědní doby byla u jednotlivých zaměstnanců různě odstupňována (např. dle délky trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele).⁸⁵

S odkazem na úvod této kapitoly, existují určité zákonné výjimky z pravidel týkajících se běhu výpovědní doby. Tyto výjimky vyplývají z ustanovení § 51 odst. 2 ZP a týkají se ustanovení § 51a ZP, § 53 odst. 2 ZP, § 54 písm. c) ZP a § 63 ZP. Jedná se tedy o následující výjimky z běhu výpovědní doby:

- V souladu s ustanovením § 51a ZP byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.
- Podle ustanovení § 53 odst. 2 ZP se ochranná doba (např. mateřská dovolená, rodičovská dovolená, dočasná pracovní neschopnost) do výpovědní doby nezapočítává, výpovědní doba se staví, pokud byla zaměstnanci dána výpověď před

⁸⁴ Ustanovení § 51 k tomuto uvádí:

- (1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.
- (2) Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63.

⁸⁵ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 301 – 304.

počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v průběhu ochranné doby; pracovní poměr skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. To by však neplatilo jedině tehdy, pokud by zaměstnanec sdělil zaměstnavateli, že na tomto prodloužení pracovního poměru netrvá. Pak by pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby, i když by se jinak v tento okamžik na zaměstnance vztahovala ochranná doba.

- Dle ustanovení § 54 písm. c) ZP byla-li dána výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, zaměstnankyni před nástupem na mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci před nástupem na rodičovskou dovolenou tak, že by výpovědní doba uplynula v době čerpání této mateřské (nebo rodičovské) dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou (nebo rodičovskou) dovolenou.
- Poslední výjimkou z běhu výpovědní doby je ustanovení § 63 ZP, které se týká právní úpravy hromadného propouštění. Pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance skončí výpovědí uplynutím výpovědní doby, avšak nejdříve může pracovní poměr skončit až uplynutím třiceti po sobě jdoucích dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o rozhodnutí hromadně propouštět příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí v případě, pokud bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele dle insolvenčního zákona.⁸⁶⁸⁷

2. 3. 8 Výpověď daná zaměstnancem

Platná právní úprava pro zaměstnance nestanovila žádná velká omezení (vzhledem k povinnostem zaměstnavatele) a zaměstnanec tak může pracovní poměr výpovědí kdykoliv svobodně rozvázat z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Obecné hmotněprávní podmínky platnosti výpovědi dané zaměstnancem jsou naplněny, pokud výpověď:

- vyjadřuje **svobodnou vůli zaměstnance rozvázat pracovní poměr výpovědí**,
- je dána **písemně** (sankcí za nedodržení této formy je nicotnost právního jednání – tzn., k takovému jednání se vůbec nepřihlíží) a
- je **doručena zaměstnavateli**.

⁸⁶ Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁷ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 293 – 294.

Co se týče stránky formální, ve výpovědi musí být označeni oba účastníci pracovního poměru, tzn. zaměstnanec (ten v tomto případě výpověď dává) a zaměstnavatel (vůči němuž výpověď směřuje). Výpověď musí obsahovat také dataci a podpis. Podpisem zaměstnanec stvrzuje jeho projev vůle směřující k rozvázání pracovního poměru a datace určuje den, ve kterém toto právní jednání učinil. Jak bylo již naznačeno v úvodu, výpověď daná zaměstnancem není vázána na uvedení důvodů výpovědi, ty zde uvedeny být mohou, ale nemusí. Zda zaměstnanec uvede či neuvede důvody výpovědi na podstatě takového právního jednání a jeho účincích nic nemění a pracovní poměr tak skončí až uplynutím výpovědní doby. Žádné zvláštní hmotněprávní podmínky, které by musel zaměstnanec splnit, nejsou pro výpověď z jeho strany stanoveny. V tomto ohledu se právní úprava výpovědi ze strany zaměstnance zásadně liší od právní úpravy a podmínek, které musí splnit zaměstnavatel, což bude ostatně popsáno hned v následující kapitole.⁸⁸

„V případech, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu (popřípadě k přechodu výkonu těchto práv) na jiného zaměstnavatele, je chráněno právo zaměstnance k novému zaměstnavateli nepřejít, pokud si tak nepřeje. Z tohoto důvodu je stanoveno, že byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, pak pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V tomto případě dochází ke zkrácení výpovědní doby tak, aby zaměstnanec nebyl nucen pokračovat v práci u nového zaměstnavatele.“⁸⁹⁹⁰

2. 3. 9 Výpověď daná zaměstnavatelem – zvláštní hmotněprávní podmínky výpovědi

Obecné hmotněprávní podmínky⁹¹ (tj. výpověď musí vyjadřovat svobodnou vůli zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr výpovědí, musí být dána písemně a doručena druhému účastníku pracovněprávního vztahu - zaměstnanci) vyjadřují z hlediska povinností zaměstnavatele pouze první krok na cestě za úspěšným rozvázáním pracovního poměru. Pokud chce zaměstnavatel platně rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, musí splnit i další podmínky – **zvláštní hmotněprávní podmínky** výpovědi, kterými jsou:

- taxativně stanovené výpovědní důvody,

⁸⁸ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 295 – 296.

⁸⁹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 194.

⁹⁰ Ustanovení § 51a ZP.

⁹¹ Obecné hmotněprávní podmínky výpovědi byly popsány v kapitole 2. 3. 1.

- zákaz výpovědi zaměstnanci, který je v tzv. ochranné době,
- předchozí souhlas příslušných orgánů k výpovědi učiněné vůči některým skupinám zaměstnanců,
- časové omezení možnosti dát výpověď z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr a z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Nutno tedy velice pečlivě vnímat, že na rozdíl od zaměstnance, u zaměstnavatele dochází k platnému rozvázání pracovního poměru výpovědí až spojením těchto obecných a zvláštních hmotněprávních podmínek.

Tyto zvláštní podmínky, reflektují zejména ochrannou funkci pracovního práva zaměřenou na ochranu zaměstnance, jako tradičně slabšího účastníka pracovního poměru, a to slabšího jak ekonomicky, tak i z hlediska jeho pozice v pracovněprávním vztahu (tj. jako podřízeného vůči nadřízenému zaměstnavateli). Podíváme-li se však na danou problematiku z druhé strany, tedy z pozice zaměstnavatele, je třeba zamyslet se nad tím, zda taková v podstatě rigidní úprava vyhovuje i současným potřebám pracovněprávních vztahů, kde je potřebná spíše větší flexibilita. Větší flexibilita zejména v situacích tak typických pro současnou dobu, kdy například zaměstnavatel potřebuje rychle reagovat na potřeby trhu a udržet si svou konkurenceschopnost, nebo když zaměstnavatel potřebuje bezodkladně zefektivnit svoje výrobní postupy, které jsou předmětem jeho činnosti, reorganizovat pracovní kolektiv, atd. To všechno a samozřejmě i mnoho dalších skutečností může mít dopad i na potřebu určité změny počtu nebo profesní skladby zaměstnanců. V opozici větší flexibilitě při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele stojí oprávněný zájem společnosti na zachování určité stability pracovněprávních vztahů, zejména ze strany zaměstnanců, zájem na určité míře právní jistoty zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a zájem na zachování určité úrovně sociálního postavení zaměstnanců.

Zde se přikláním k názoru, že určité změny právní úpravy s cílem podpoření větší flexibility pracovněprávních vztahů, a to právě v oblasti rozvázání pracovních poměrů, by měly být v co nejbližší době jedním z hlavních snah zákonodárce.⁹²⁹³

⁹² Brzy po přijetí již nynějšího zákoníku práce se v odborných kruzích začaly objevovat i úvahy o možnosti změny této právní úpravy, a to sice změny týkající se výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodů s tím, že by byla zaměstnanci vyplacena určitá částka, která by nějakým způsobem kompenzovala to, že by byl pracovní poměr takto „bezdůvodně“ zaměstnavatelem rozvázán.

⁹³ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 295.

2.3.9.1 Výpovědní důvody

Jak jsem již zmínil, zaměstnavatel musí vedle obecných hmotněprávních podmínek splnit i další zvláštní hmotněprávní podmínky, aby došlo k platnému skončení pracovního poměru. Mezi tyto zvláštní hmotněprávní podmínky patří i taxativně stanovené výpovědní důvody. Zaměstnavatel tak může dát zaměstnanci výpověď pouze z taxativně stanovených výpovědních důvodů, které jsou uvedeny v ustanovení § 52 ZP takto:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6

- měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Tyto výpovědní důvody budou velice podrobně rozebrány a analyzovány právě v této kapitole. V kontextu požadavku větší flexibility v oblasti rozvázání pracovních poměrů nutno poznamenat, že v některých případech jde pro zaměstnavatele o dosti tvrdé podmínky, pokud chce platně rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr. U zaměstnavatele totiž zákonodárce neumožňuje, na rozdíl od zaměstnance, aby zaměstnavatel dal platnou výpověď, aniž by v ní uvedl důvod, pro který se rozhodl rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr nebo uvedl jiný důvod než ten, který je v zákoníku práce taxativně vymezen.⁹⁴

Pod sankcí neplatnosti musí zaměstnavatel výpovědní důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby ho nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Jeho další povinností je, aby ve výpovědi dostatečně a jasně popsal, v čem konkrétně spatřuje naplnění příslušného důvodu výpovědi, přičemž nestačí, aby pouze odkázal na příslušné ustanovení § 52 ZP. Z tohoto popisu situace ve výpovědi musí pak být naprosto jasné, o který výpovědní důvod se jedná (o detailní popis situace vedoucí k výpovědi z pracovního poměru se však jednat nemusí). „*Pro posouzení, jaký výpovědní důvod byl ve výpovědi z pracovního poměru použit, je rozhodující skutkové vymezení tohoto důvodu; okolnost, zda výpověď obsahuje či neobsahuje odkaz na některé ustanovení zákona, je nerozhodná stejně jako to, zda takový odkaz je správný či nikoliv. O výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (nyní ve smyslu § 52 písm. a) ZP) tedy nemůže jít jen proto, že je v ní "odkaz" na toto zákonné ustanovení... Protože výpovědní důvod použitý ve výpovědi u pracovního poměru je charakterizován jeho skutkovým vymezením, vychází soud při posouzení, o jaký výpovědní důvod jde, ze skutkového vylíčení tohoto důvodu. Není přitom samo o sobě rozhodující, jak organizace ve výpovědi důvod právně kvalifikovala.*“⁹⁵

Nic také nebrání zaměstnavateli, aby ve výpovědi uvedl současně několik výpovědních důvodů - kumulace výpovědních důvodů je totiž přípustná. „*Kumulativním uplatněním více zákonných důvodů v souladu s ust. § 46 odst. 1 zák. práce (nyní § 52 ZP) při výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem není dotčena platnost takovéto*

⁹⁴ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 4. dopl. a přeprac. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. s. 181.

⁹⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 1998 sp. zn. 21 Cdo 1524/98. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

výpovědi, a to i přes rozdílnost výpovědních dob... Skutečnost, že zaměstnavatel ve svém jednostranném právním úkonu (nyní právním jednání) směřujícím k rozvázání pracovního poměru uplatnil více důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce (nyní § 52 ZP), má za následek, že v řízení zahájeném na návrh zaměstnance podle ustanovení § 64 zák. práce (nyní § 72 ZP) je třeba jednotlivé výpovědní důvody zkoumat každý zvlášť a samostatně je také třeba posuzovat jejich účinky na další trvání pracovního poměru; jestliže pracovní poměr skončí na základě jednoho z nich, stávají se ostatní uplatněné důvody obsolentními.“⁹⁶

Zaměstnavatel musí ve výpovědi uvést pouze ty důvody, které jsou dány v okamžiku, kdy dává zaměstnanci výpověď. Důvod (důvody) výpovědi nelze dodatečně, tj. po doručení výpovědi, měnit. Existoval-li v době podání výpovědi jiný výpovědní důvod, než důvod uvedený v již doručené výpovědi, důvod výpovědi sice nelze změnit, ale je možné, aby tento výpovědní důvod byl důvodem pro „další výpověď“. Bylo-li podáno několik výpovědí témuž zaměstnanci z různých výpovědních důvodů, pracovní poměr skončí na základě té výpovědi, jejíž výpovědní doba uplyne nejdříve.

Výpovědní důvody možno členit dle různých kritérií; tím základním a nejobecnějším kritériem je členění podle toho, u které ze stran pracovněprávního vztahu mají výpovědní důvody svůj původ, rozlišujeme tak:

- výpovědní důvody spočívající na straně zaměstnavatele,
- výpovědní důvody spočívající na straně zaměstnance.

Další podrobnější členění výpovědních důvodů připadá například v úvahu nejen podle zjištění, u které ze stran pracovněprávního vztahu mají výpovědní důvody svůj původ, ale též jaká je povaha těchto důvodů; lze pak rozlišovat:

- důvody na straně zaměstnavatele, spočívající v technických nebo organizačních problémech provozu zaměstnavatele – tzv. organizační důvody uvedené v § 52 písm. a) až c) ZP
- důvody na straně zaměstnance, které spočívají:
 - ve zdravotních důvodech - § 52 písm. d) a e) ZP
 - v nesplňování předpokladů a požadavků pro výkon práce - § 52 písm. f) ZP
 - v chování zaměstnance, které naplňuje důvody, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr nebo kterým zaměstnanec závažně, nebo sice méně závažně, avšak soustavně porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů

⁹⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005 sp. zn. 21 Cdo 2098/2004. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

vztahujících se k jím vykonávané práci - § 52 písm. g) ZP, popřípadě porušení léčebného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce - § 52 písm. h) ZP.⁹⁷

Jednotlivé výpovědní důvody jsou vymezeny v § 52 písm. a) – h) ZP, avšak pod jednotlivými písmeny tohoto ustanovení je uvedeno více výpovědních důvodů. Jde konkrétně o tyto výpovědní důvody:

- zrušení zaměstnavatele,
- zrušení části zaměstnavatele,
- přemístění zaměstnavatele,
- přemístění části zaměstnavatele,
- nadbytečnost zaměstnance v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách,
- nemožnost zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz,
- nemožnost zaměstnance konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání,
- nemožnost zaměstnance konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání,
- nemožnost zaměstnance konat dosavadní práci pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti,
- dlouhodobá nezpůsobilost zaměstnance konat dál dosavadní práci ze zdravotních důvodů,
- nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce,
- nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce,
- neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance,
- existence důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru – pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin,
- existence důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru – zvláště hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- soustavné méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- zvláště hrubé porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP.⁹⁸

⁹⁷ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 296 – 297.

2. 3. 9. 1. 1 Organizační důvody - § 52 písm. a) až c) ZP

V ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP jsou upraveny tzv. **organizační důvody výpovědi** ze strany zaměstnavatele. V těchto případech půjde o situace, kdy se zaměstnavatel rozhodl k provedení určitých organizačních změn, v jejichž důsledku přestane vykonávat činnost (činnosti), pro kterou zaměstnance zaměstnává, nebo ji bude vykonávat v jiném, zpravidla menším, rozsahu než doposud. Z toho důvodu pak nemůže takového zaměstnance dál zaměstnávat a je nucen mu dát výpověď. Organizační změnu chápeme tedy jako příčinu, nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat jako důsledek takové příčiny. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně musí vždy předcházet okamžiku, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď, a to vždy tak, aby organizační změna nastala nejpozději současně s uplynutím výpovědní doby u výpovědi, kterou dal zaměstnavatel zaměstnanci z tohoto důvodu. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně nemusí mít písemnou formu. V případném soudním sporu však musí zaměstnavatel prokázat, že rozhodnutí o organizační změně skutečně provedl a existoval tak v době podání výpovědi pro tuto skutečnost výpovědní důvod.

Pro zaměstnavatele není stanovena ani žádná zákonná povinnost předem seznamovat zaměstnance se svým rozhodnutím o organizačních změnách. Zaměstnanec se o takovém rozhodnutí dozví jednoduše tak, že bude uvedeno ve výpovědi s odkazem na příslušný výpovědní důvod. Na druhou stranu nesmíme zapomínat také na právo zaměstnance na informace a projednávání, které je zakotveno v ustanovení § 276 a násl. ZP, a které zahrnuje i právo na informace o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele. V souladu s ustanovením § 280 ZP je zaměstnavatel povinen projednávat se zaměstnanci zamýšlené strukturální změny, racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména pak opatření v souvislosti s hromadným propouštěním.

V případech rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů organizačních změn uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP má zaměstnanec nárok na odstupné. Nárok na odstupné vyplývá z ustanovení § 67 a násl. ZP. Na výpovědi z důvodů organizačních změn dle ustanovení § 52 písm. a) a b) ZP se nevztahuje zákaz výpovědi v ochranné době, to však

⁹⁸ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 297 – 298.

neplatí, pokud se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa nebo míst výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.⁹⁹

2. 3. 9. 1. 1. 1 § 52 písm. a) ZP¹⁰⁰

Toto ustanovení obsahuje výpovědní důvod pro případy, kdy **se ruší zaměstnavatel nebo jeho část**. Zrušením zaměstnavatele rozumíme skutečnost, že zaměstnavatel přestává existovat jako právní subjekt. V důsledku toho nemá ani možnost zaměstnance dál zaměstnávat, a proto je také třeba pracovní poměry zaměstnanců ke dni zrušení zaměstnavatele ukončit. Zrušení části zaměstnavatele nutno chápat tak, že se ruší jen některá jeho ucelená část, která provádí v rámci tohoto zaměstnavatele relativně samostatnou činnost (dílna, oddělení, provoz, atp.), ale zaměstnavatel jako právní subjekt nadále existuje. „*Částí organizace se rozumí ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. a) ZP) organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, již se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti; zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace - § 9 odst. 3 zák. práce (nyní § 11 ZP).*“¹⁰¹

V případě zrušení zaměstnavatele jde o ukončení činnosti zaměstnavatele. Také proto lze rozhodnutí zaměstnavatele o ukončení podnikání (tedy o ukončení té činnosti, pro kterou zaměstnává zaměstnance) chápat ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) ZP jako zrušení zaměstnavatele, a tedy jako výpovědní důvod dle tohoto ustanovení (i když se tato skutečnost výslovně v ustanovení § 52 písm. a) ZP neuvádí). „*Jestliže výpovědním důvodem z pracovního poměru je zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části a zaměstnanec vykonával v poslední době svou činnost v zrušené části, ale dle pracovní smlouvy nebylo místo výkonu práce určeno v této části, je tento výpovědní důvod neplatný... Výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (nyní ve smyslu § 52 písm. a) ZP) je*

⁹⁹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 298 – 299.

¹⁰⁰ Dle ustanovení § 52 písm. a) ZP může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část.

¹⁰¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 1997 sp. zn. 2 Cdon 1053/96. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

dán jen tehdy, jestliže v důsledku zrušení části organizace nemůže organizace přidělovat pracovníku nadále práci v místě, kde dosud v souladu s pracovní smlouvou pracoval.“¹⁰²

Od zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce, nutno odlišovat právní nástupnictví zaměstnavatele, resp. převod činností a úkolů zaměstnavatele či jejich částí k jinému zaměstnavateli, nebo situace, kdy dochází ke zrušení zaměstnavatele jeho rozdělením a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na jiného zaměstnavatele určeného orgánem, který o zrušení rozdělením rozhodl. V daných případech pak dochází pouze ke změně v rámci pracovněprávního vztahu (nejde tedy o skončení pracovněprávního vztahu), přičemž pracovněprávní vztahy zůstávají zachovány a mění se pouze jeden ze subjektů tohoto vztahu – zaměstnavatel. „Dojde-li ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, znamená to, že zaměstnavatel v důsledku této organizační změny pozbyl možnost zaměstnance dále zaměstnávat, neboť nemá (objektivně vzato) možnost mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo ve své zrušené části, v níž zaměstnanec dosud pracoval... Z důvodu zrušení své části může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (nyní ve smyslu § 52 písm. a) ZP) jen tehdy, jestliže nadále nehodlá provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, a jestliže proto pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci působícímu ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy.“¹⁰³

„Organizační opatření, jímž (jimiž) zaměstnavatel sleduje "útlum" svých výrobních nebo jiných činností, aniž zároveň dochází k úplnému zastavení činnosti zaměstnavatele nebo jeho části, není zrušením zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) zák. práce.“¹⁰⁴

2. 3. 9. 1. 1. 2 § 52 písm. b) ZP¹⁰⁵

Ustanovení § 52 písm. b) ZP obsahuje výpovědní důvod pro případy, kdy **se přemístuje zaměstnavatel nebo jeho část**. Důvodem výpovědi pro organizační změny je tak

¹⁰² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 6. 1997 sp. zn. 2 Cdo 727/96. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹⁰³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2006 sp. zn. 21 Cdo 3133/2005. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹⁰⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 2. 2010 sp. zn. 21 Cdo 191/2009. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹⁰⁵ Dle ustanovení § 52 písm. b) ZP může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, přemístuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část.

přemístění zaměstnavatele jako celku, nebo přemístění některé jeho ucelené části do jiného místa, než je místo, kde se až do té doby činnosti zaměstnavatele vykonávaly. Na základě této skutečnosti nemá zaměstnavatel možnost nadále zaměstnávat (dotčené) zaměstnance v místě, které s nimi bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě. Pod pojmem přemístění zaměstnavatele nebo jeho části rozumíme takové situace, kdy se přemísťuje výkon činností zaměstnavatele do jiného místa. „*Je-li výkon práce zaměstnance podle pracovní smlouvy vázán na sídlo organizace a tato změni sídlo, je takovou změnu sídla možno považovat za přemístění organizace nebo její části ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (nyní ve smyslu § 52 písm. b) ZP).*“¹⁰⁶

Výpověď na základě tohoto ustanovení je třeba dát tak, aby okamžik skončení pracovního poměru dotčeného zaměstnance nastal nejdříve okamžikem přemístění zaměstnavatele nebo jeho části.

2. 3. 9. 1. 1. 3 § 52 písm. c) ZP¹⁰⁷

Stávající ustanovení popisující „**nadbytečnost zaměstnance**“ je v praxi patrně nejčastěji používaným výpovědním důvodem. Zaměstnanec se stává nadbytečným, pokud zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodl o změně úkolů zaměstnavatele, o změně jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, nebo o jiných organizačních změnách a existuje příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance. „*Preskúmanie výpovedného dôvodu podľa § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. c) ZP) súdom sa musí sústrediť na tri základné otázky: či ide o zmenu úloh organizácie, zmenu technického vybavenia alebo ine organizačné zmeny, či sa stal pracovník nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou pracovníka a organizačnými zmenami. Organizačné zmeny, nadbytočnosť pracovníka a príčinnú súvislosť medzi organizačnými zmenami a počtom či štruktúrnym zložením pracovníkov zisťuje súd podľa zásady materiálnej pravdy, pričom dokazovanie týchto skutočností postihuje organizáciu. Aj keď skutočnosť, že organizácia prijme iného pracovníka na miesto uvoľnené odchodom pracovníka, ktorému bola daná výpoveď pre nadbytočnosť, je spravidla dôkazom o neopodstatnenosti použitého výpovedného dôvodu, nie*

¹⁰⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2001 sp. zn. 21 Cdo 730/2000. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹⁰⁷ Dle ustanovení § 52 písm. c) ZP může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

je rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť pracovníka podmienené absolútnym znížením počtu pracovníkov, naopak môže k nemu dôjsť aj pri zvyšovaní počtu pracovníkov; organizácii nezáleží totiž len na počte pracovníkov, ale tiež na ich zložení z hľadiska profesií a kvalifikácie.“¹⁰⁸

Důvodom, pro který zákonodárce zařadil tento výpovědní důvod do zákoníku práce je, aby zaměstnavatelům umožnil regulovat počty a kvalifikační nebo profesní složení zaměstnanců při výkonu jejich činností, a to v závislosti na potřebách zaměstnavatelů. Podmínkou použití tohoto výpovědního důvodu tak v žádném případě není absolutní snížení počtu zaměstnanců; rozhodujícím kritériem je jejich profesní či kvalifikační složení, případně snížení počtu zaměstnanců pro výkon činností u zaměstnavatele v závislosti na zamýšlené, resp. rozhodnuté organizační změně. Může nastat situace, kdy se bude organizační změna dotýkat i více zaměstnanců, přičemž nadbyteční budou jen někteří z nich. Pak je v plné kompetenci zaměstnavatele rozhodnout o tom, kteří z těchto zaměstnanců budou propuštěni pro nadbytečnost a kteří nikoliv. V tomto rozhodování není zaměstnavatel ničím omezen, musí jednat pouze v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (např. povinnost rovného zacházení a zákaz diskriminace). Takováto rozhodnutí jsou tak v plné kompetenci zaměstnavatele a nepřipadá v úvahu ani jejich soudní přezkum. „*O výběru pracovníka, který je nadbytečným, rozhoduje organizace sama, soud nemůže v tomto směru rozhodnutí organizace přezkoumávat. Soud však zkoumá, zda jsou splněny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod.“¹⁰⁹*

Zaměstnavatel může uplatnit výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP a dát zaměstnanci výpověď teprve poté, pokud již rozhodl o organizační změně způsobující nadbytečnost zaměstnance; výpověď je ale třeba dát tak, aby výpovědní doba uplynula v návaznosti na okamžik, kdy k organizačním změnám skutečně dojde.

„Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (nyní ve smyslu § 52 písm. c) ZP) tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi sjednanými v pracovní smlouvě. Realizace rozhodnutí o organizační změně musí být zajištěna tak, aby bylo nepochybné, že v důsledku této změny zaměstnavatel v dohledné době, zpravidla se rovnající výpovědní době, pozbude vůbec možnosti zaměstnance zaměstnávat a zaměstnanec se pro něho stane nadbytečným. Z hlediska

¹⁰⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 2. 1968 sp. zn. 6 Cz 215/67. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹⁰⁹ Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 3.1.1967 sp. zn. 7 Co 612/66. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

nabídkové povinnosti zaměstnavatele je významné pouze to, zda zaměstnavatel disponuje volnými pracovními místy v okamžiku, kdy je zaměstnanci dáována výpověď. Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. c) ZP) tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců, aniž by tím "došlo ke zmaření účelu reorganizace". Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.“¹¹⁰

„Rozhodne-li zaměstnavatel, že činnost dosud vykonávanou zaměstnancem bude nadále zajišťovat jinak než prostřednictvím osob zaměstnávaných v pracovněprávním vztahu a že proto tímto zaměstnancem zastávané pracovní místo bude z důvodu úspory finančních prostředků zrušeno, je dán důvod k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce (nyní ve smyslu § 52 písm. c) ZP), ledaže jde o plnění běžných úkolů zaměstnavatele, vyplývajících z předmětu jeho činnosti.“¹¹¹

„Výpověď z pracovního poměru, kterou dal zaměstnavatel zaměstnanci podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. c) ZP), je neplatná, jestliže rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu nebylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli.“¹¹²

„Rozhodne-li zaměstnavatel nebo příslušný orgán o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, není nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dáána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce (nyní ve

¹¹⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1369/2001. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹¹¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2003 sp. zn. 21 Cdo 733/2003. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹¹² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

smyslu § 52 písm. c) ZP), v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí), například v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců.“¹¹³

„Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu.“¹¹⁴

„Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. c) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. c) ZP) je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť pracovníka a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou pracovníka. Za rozhodnutie organizácie o organizačnej zmene nemožno považovať iba prejednanie rozvrhu funkcií na budúce obdobie, na základe ktorého by potom o zmenách v organizácii rozhodoval iný príslušný orgán.“¹¹⁵

„Rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách není právním úkonem (nyní právním jednáním) a nelze je samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu § 242 zák. práce (nyní ve smyslu § 580 OZ); vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil ten, kdo je k tomu oprávněn... Ten, kdo je oprávněn činit jménem zaměstnavatele právní úkony (nyní právní jednání), je také jménem zaměstnavatele oprávněn k tzv. faktickým úkonům a i takové jeho jednání v tomto směru zaměstnavatele zavazuje. Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách není právním úkonem (nyní právním jednáním), protože nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony (nyní právní jednání) tam, kde to právní

¹¹³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2580/2003. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹¹⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1770/2001. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹¹⁵ Rozhodnutí Najvyššieho súdu v Bratislave ze dne 29. 1. 1991 sp. zn. 6 Cz 1/91. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

předpisy stanoví, a která není sama o sobě způsobilá vyvolat následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu.“¹¹⁶

„Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. c) ZP) je neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni přecházejícím dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán.“¹¹⁷

„O rozvázání pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. c) ZP), jako jednoho z předpokladů poskytnutí příspěvku k řešení sociálních důsledků restrukturalizace zaměstnancům hutních společností podle nařízení vlády č. 310/2000 Sb. (nyní dle nařízení vlády č. 181/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů), jde jen tehdy, je-li skutečným důvodem výpovědi nadbytečnost zaměstnance v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách. V příčinné souvislosti s rozhodnutím o organizační změně však není samotné rozvázání pracovního poměru na základě § 65 odst. 3 zák. práce (nyní ve smyslu § 73a odst. 2 ZP) po odvolání zaměstnance z funkce v důsledku uplatnění fikce existence výpovědního důvodu podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. c) ZP).“¹¹⁸

2. 3. 9. 1. 2 Zdravotní důvody - § 52 písm. d) a e) ZP

„Důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. d) a písm. e) ZP spočívají ve zdravotním stavu zaměstnance a vlivu zdravotního stavu na výkon práce, tj. v nezpůsobilosti zaměstnance konat dále dosavadní práci ze zdravotních důvodů. Předpokladem pro tyto výpovědní důvody je lékařský posudek poskytovatele pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává.“^{119,120}

Těchto výpovědních důvodů využije zaměstnavatel v situacích, kdy z lékařského posudku vyplývá, že zaměstnanec nesmí ze zdravotních důvodů dál konat dosavadní práci

¹¹⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1105/2001. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹¹⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1797/97. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹¹⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 6. 2003 sp. zn. 21 Cdo 114/2003. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹¹⁹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 300.

¹²⁰ Správním úřadem, který lékařský posudek přezkoumává, je u nestátních zdravotnických zařízení správní úřad, který vydal rozhodnutí o registraci tohoto zdravotnického zařízení, u ostatních zdravotnických zařízení jejich zřizovatel (rozhodnutí o registraci nestátního zdravotnického zařízení vydává krajský úřad, resp. v Praze obvodní úřady, Magistrát hlavního města Prahy nebo Ministerstvo zdravotnictví ČR – viz § 8 zák. č. 160/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

nebo pozbyl dlouhodobě způsobilost dále konat dosavadní práci. V takovém případě je povinností zaměstnavatele přestat zaměstnance zaměstnávat dosavadní práci, a to od okamžiku, kdy byl seznámen s příslušným lékařským posudkem a neprodleně převést zaměstnance na jinou, pro něho vhodnější práci¹²¹. V praxi ovšem mohou nastat situace, kdy zaměstnavatel pro zaměstnance takovou vhodnou práci nemá. A právě pro tyto situace jsou jistým východiskem výpovědní důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. d) nebo e) ZP, pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru. V následném období do skončení pracovního poměru, kdy zaměstnanec nebyl zaměstnavatelem převeden na jinou práci, jelikož zaměstnavatel pro něho jednoduše jinou vhodnou práci neměl, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. d) ZP se liší od důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. e) ZP v příčinách zhoršení zdravotního stavu, a také v důsledcích, které jsou spojené se skončením pracovního poměru. Rozlišení těchto výpovědních důvodů při skončení pracovního poměru je důležité také z hlediska dalších nároků zaměstnanců. Pokud zaměstnavatel rozváže pracovní poměr se zaměstnancem na základě ustanovení § 52 písm. d) ZP, má zaměstnanec nárok na odstupné podle ustanovení § 67 ZP, a to ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Pokud však se zaměstnancem rozváže pracovní poměr dle ustanovení § 52 písm. e) ZP, zaměstnanec na odstupné nárok nemá.¹²²

2. 3. 9. 1. 2. 1 § 52 písm. d) ZP¹²³

Toto ustanovení je oprávněn zaměstnavatel použít jako výpovědní důvod za situace, kdy **zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci pro pracovní úraz¹²⁴, onemocnění nemocí z povolání¹²⁵ nebo pro ohrožení nemocí z povolání, nebo též v případech, kdy zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném na základě rozhodnutí příslušného orgánu**

¹²¹ Vhodnou práci rozumíme vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci (§ 41 odst. 6 ZP).

¹²² Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 301.

¹²³ Dle ustanovení § 52 písm. d) ZP může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

¹²⁴ Pojem pracovní úraz je definován v § 380 ZP.

¹²⁵ Pojem nemoc z povolání je definován rovněž v § 380 ZP.

ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice¹²⁶. Předpokladem pro užití výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. d) ZP zaměstnavatelem je vydání lékařského posudku poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, ve kterém bude uvedeno, že zaměstnanec nesmí dosavadní práci vykonávat. Tento závěr musí být v lékařském posudku nebo v rozhodnutí příslušného správního úřadu jednoznačně vyjádřen. Nestačí tak pouze doporučení, aby zaměstnanec dosavadní práci nekonal. Daný lékařský posudek musí též obsahovat lékařskou zprávu o tom, že příčinou, která vedla k nemožnosti zaměstnance vykonávat dosavadní práci je pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí, nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice. Tato informace je důležitá právě pro odlišení výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. d) ZP od výpovědního důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. e) ZP a pro následné přiznání nároků, které z tohoto ustanovení vyplývají pro zaměstnance.¹²⁷

2. 3. 9. 1. 2. 2 § 52 písm. e) ZP¹²⁸

Výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. e) ZP je naplněn, pokud **zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat nadále dosavadní práci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu**.

Na rozdíl od předchozího výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. d) ZP není u tohoto výpovědního důvodu příčinnou nepříznivého zdravotního stavu pracovní úraz, nemoc z povolání nebo dosažená nejvyšší přípustná expozice, ale jakákoliv jiná příčina způsobující dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav.

Okolnost, že dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav zaměstnance má vliv na způsobilost vykonávat dál dosavadní práci, musí být stanovena poskytovatelem pracovnělékařských služeb v lékařském posudku nebo musí být stanovena rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. V lékařském posudku pak musí být jednoznačně stanoveno, že zaměstnanec v důsledku svého zdravotního stavu pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci. Proto, aby byl naplněn výpovědní důvod

¹²⁶ Nejvyšší přípustnou expozici stanoví orgán ochrany veřejného zdraví na základě zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, na vybraných pracovištích u těch zaměstnanců, kteří jsou vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí, a to v zájmu předcházení vlivu pracovního prostředí na zdraví zaměstnanců a na případný vznik nemoci z povolání.

¹²⁷ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 320 – 321.

¹²⁸ Dle ustanovení § 52 písm. e) ZP může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost.

dle tohoto ustanovení, musí poskytovatel pracovnělékařských služeb vystavit tento lékařský posudek s výše uvedeným obsahem. A contrario nestačí tak např. získání nároku na invalidní důchod či přiznání takového důchodu, protože splnění podmínek pro nárok na důchod či přiznání invalidního důchodu nejsou výpovědními důvody.¹²⁹

„Dosažení nejvyšší přípustné expozice není způsobilým důvodem k převedení na jinou práci [§ 37 odst. 1 písm. a) zák. práce] - (nyní ve smyslu § 41 odst. 1 písm. a) ZP) nebo k rozvázání pracovního poměru [§ 46 odst. 1 písm. d) zák. práce] - (nyní ve smyslu § 52 písm. d) ZP), jestliže ještě před provedením některého z těchto opatření bylo lékařským posudkem nebo rozhodnutím orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení stanoveno, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci, jestliže byla u zaměstnance zjištěna nemoc z povolání, pro kterou tuto práci nesmí dále konat, nebo jestliže bylo stanoveno, že dosavadní práci nesmí dále konat pro ohrožení nemocí z povolání; to platí i tehdy, jestliže zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice v době před vydáním příslušného lékařského posudku (rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení) – (nyní v době před tím, než pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci).“¹³⁰

2. 3. 9. 1. 3 Nesplňování předpokladů a požadavků pro výkon práce, neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance - § 52 písm. f) ZP

Jen zaměstnanec, který splňuje všechny předpoklady a požadavky na řádný výkon práce, může plnit řádně své povinnosti z pracovního poměru. Výpovědní důvod obsažený v ustanovení § 52 písm. f) ZP je naplněn v případě, že **zaměstnanec neplní podmínky stanovené pro výkon práce, at' už jsou stanoveny právními předpisy nebo přímo zaměstnavatelem**. Důvodem pro výpověď z pracovního poměru na základě tohoto ustanovení je skutečnost, že zaměstnanec nesplňuje stanovené předpoklady nebo požadavky pro práci, kterou má vykonávat. Pro tento případ by tak bylo po zaměstnavateli nespravedlivé požadovat, aby i nadále zaměstnával takovou fyzickou osobu, která není způsobilá konat sjednaný druh práce předepsaným způsobem, a která není schopna bez zavinění zaměstnavatele vyhovět při výkonu práce jeho oprávněným požadavkům. Zaměstnavatel je tak oprávněn na základě ustanovení § 52 písm. f) ZP dát takovému zaměstnanci výpověď. Při

¹²⁹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 321 – 323.

¹³⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 2. 2000 sp. zn. 21 Cdo 1925/99. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

výpovědi dle tohoto ustanovení se však uplatňuje zákaz výpovědi v ochranné době.¹³¹ „Pro posouzení, zda je dán výpovědní důvod podle ust. § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. f) ZP) nebo ust. § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. g) ZP), je rozhodující, zda vytýkané jednání vykazuje znaky porušení pracovních povinností alespoň z nedbalosti.“¹³²

2. 3. 9. 1. 3. 1 § 52 písm. f) ZP¹³³

Rozborem tohoto ustanovení snadno zjistíme, že obsahuje v zásadě 3 výpovědní důvody, a to:

- **nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce,**
- **nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce a**
- **neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance.**

Nejprve bych rád upozornil na terminologické odlišnosti u klíčových pojmů tohoto ustanovení, resp. terminologickou rozdílnost pojmů „**předpoklady**“ a „**požadavky**“.

Rozdílnost těchto pojmů tkví v tom, že předpoklady jsou stanoveny obecně závaznými normativními právními akty (právními předpisy), kdežto požadavky stanoví pro výkon konkrétní práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat, přímo zaměstnavatel. „*Je-li výpovědní důvod podmiňován více skutečnostmi, nestačí k jeho uvedení v písemné výpovědi toliko uvedení zákonné skutkové podstaty; je třeba jeho bližšího skutkového odůvodnění, aby nevznikly pochybnosti o tom, v čem je spatřováno naplnění zákonného výpovědního důvodu. Výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. f) ZP) vychází ze dvou skutečností: jednak z nesplnění předpokladů stanovených pro výkon dosavadní práce, jednak z nesplnění požadavků na tuto práci kladených. Z toho vyplývá, že náležité uvedení tohoto výpovědního důvodu v písemné výpovědi vyžaduje bližší skutkovou konkretizaci, nikoli pouhou citaci slov zákona. Je-li důvodem výpovědi podle § 46 odst. 1*

¹³¹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 303 – 304.

¹³² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 11. 2006 sp. zn. 21 Cdo 758/2006. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹³³ Dle ustanovení § 52 písm. f) ZP může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

písm. e) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. f) ZP) nesplnění předpokladů stanovených pro výkon dosavadní práce, konkretizuje jej mnohdy dostatečně již odkaz na právní předpis, v němž jsou stanoveny předpoklady pro výkon určité práce. Je-li důvodem výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. f) ZP) nesplnění požadavků kladených na dosavadní práci, konkretizuje jej dostatečně jen zcela určité označení těch požadavků, které pracovník neplní a v souvislosti s tím nedosahuje očekávaných pracovních výsledků, tj. těch požadavků, jejichž neplnění brání pracovníkovi v plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního poměru.“¹³⁴

Za předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon práce lze považovat např. dosažení příslušné kvalifikace pro výkon konkrétního povolání, řidičský průkaz pro výkon povolání řidiče, dosažení příslušné kvalifikace v oblasti jazykových znalostí pro výkon povolání překladatele, atd. Obecně závazné normativní právní akty tak stanoví předpoklady pro výkon konkrétní práce zaměstnancem, který je musí bez dalšího splňovat, jinak nemůže sjednaný druh práce vykonávat. Je přitom právně irelevantní, zda byly předpoklady pro výkon konkrétní práce stanoveny předem, tedy před vznikem pracovního poměru nebo až dodatečně, tedy v průběhu trvání pracovního poměru. Stejně tak je nerozhodné, zda zaměstnanec nesplňuje dané předpoklady zaviněně či nezaviněně. V okamžiku, kdy zaměstnanec v průběhu výkonu práce ztratí předpoklady pro její výkon, nesmí zaměstnavatel tomuto zaměstnanci nadále takovou práci přidělovat. Ztratí-li zaměstnanec předpoklady pro výkon sjednané práce jen dočasně, nesmí ho zaměstnavatel sice touto prací nadále zaměstnávat, může ho ale převést na jinou, pro zaměstnance vhodnou práci. V souladu s ustanovením § 41 odst. 2 písm. c) ZP, tak může zaměstnavatel učinit nejdéle na 30 pracovních dnů v kalendářním roce, přičemž je současně zaměstnavateli umožněno využít výpovědní důvod - nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce.¹³⁵ „Ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. f) ZP) umožňuje organizaci dát pracovníku výpověď ze dvou důvodů. Především jde o výpověď z toho důvodu, že pracovník nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Není rozhodné, zda k stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně výpověď pracovníku z toho důvodu, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce i za té situace, že tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru

¹³⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 1968 sp. zn. 6 Cz 229/67. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹³⁵ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 303 – 304.

pracovníka a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány.“¹³⁶

Požadavky pro řádný výkon práce v konkrétních pracovních podmínkách stanoví přímo zaměstnavatel. Může tak učinit např. svým vnitřním předpisem nebo dané požadavky zakotvit přímo v pracovní smlouvě, kterou se zaměstnancem uzavírá. Za požadavky stanovené zaměstnavatelem pro řádný výkon práce můžeme považovat např. manuální zručnost, schopnost jednat s lidmi, sebeovládání, resp. zvládání stresových situací, organizační schopnosti, atd. Z výše uvedeného je patrné, že ve vztahu k vykonávané konkrétní práci může jít o požadavky týkající se jak duševních, tak fyzických vlastností. Výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. f) ZP je dán, pokud zaměstnanec stanovené požadavky pro sjednaný druh práce bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje. *„Požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. f) ZP), mohou vyplývat (na rozdíl od předpokladů) z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popřípadě z pracovních příkazů vedoucího pracovníka, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé. Požadavky ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. f) ZP) se tedy rozumějí jiné skutečnosti, než které vyplývají z předpokladů ve smyslu téhož ustanovení a mohou se dotýkat (podle druhu vykonávané práce nebo zastávané funkce) nejen zvláštních odborných znalostí, ale i občanské angažovanosti, organizačních schopností, morálně politických kvalit pracovníka (pokud ovšem nejde o předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce) apod. Organizace, která použila ke skončení pracovního poměru tohoto výpovědního důvodu, musí v případném sporu o určení neplatnosti výpovědi zahájeném k návrhu pracovníka dokázat, že jde o požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou řádného výkonu práce. Je samozřejmé, že organizace musí v takovém případě prokázat také, že nesplňování požadavků u pracovníka nezavinila.“¹³⁷*

„Nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce nebo požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce pracovníka [§ 46 odst. 1 písm. e) zák. práce] - (nyní ve smyslu § 52 písm. f) ZP), nemusí být časově omezeno. Výpovědní důvod tu může být dán delší dobu, než se organizace rozhodne jej uplatnit; musí však trvat v době, kdy byla výpověď pracovního poměru dána. Ve výpovědi lze uplatňovat zároveň oba uvedené výpovědní důvody. Jestliže však byl ve výpovědi uvedeným jednáním pracovníka vyčerpán

¹³⁶ Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 6. 1975 sp. zn. Cpjf 104/1974. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹³⁷ Zpráva Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 3. 1978 sp. zn. Cpjf 44/77. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

výpovědní důvod spočívající v nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce, nelze z téhož skutkového základu dovést závěr, že tu jde rovněž o nesplňování požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce pracovníka.“¹³⁸

Třetím výpovědním důvodem v rámci tohoto ustanovení jsou situace spočívající v tom, že **zaměstnanec (bez zavinění zaměstnavatele) podává neuspokojivé pracovní výsledky**. Výpovědní důvod je naplněn teprve tehdy, pokud byl zaměstnanec v posledních 12 měsících před dáním výpovědi písemně vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnavatelem a v přiměřené době je neodstranil. V písemné výzvě směřující k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků musí zaměstnavatel písemně konkretizovat, co považuje za neuspokojivé pracovní výsledky a co má být odstraněno.

Zákoník práce přitom v tomto ustanovení vyžaduje, aby k odstranění nepříznivých pracovních výsledků došlo v přiměřené době. Přiměřená doba k odstranění nepříznivých pracovních výsledků má být taková, aby v rámci povahy těchto nedostatků mohlo opravdu dojít v přiměřené době k jejich odstranění. Výpověď z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků pak může zaměstnavatel dát nejpozději do uplynutí 12 měsíců ode dne, kdy byl zaměstnanec písemně vyzván zaměstnavatelem k jejich odstranění, tj. ode dne doručení této výzvy do vlastních rukou zaměstnance. „*Jestliže zaměstnanec k výzvě zaměstnavatele sice dočasně odstraní neuspokojivé pracovní výsledky, ale v době posledních 12 měsíců od této písemné výzvy se stejné neuspokojivé pracovní výsledky projeví opětovně, pak z hlediska splnění předpokladů platné výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. e), části věty za středníkem, zákona č. 65/1965 Sb., zák. práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006 (nyní ve smyslu § 52 písm. f) ZP), není třeba nové výzvy k odstranění těchto opakujících se neuspokojivých pracovních výsledků.“¹³⁹*

2. 3. 9. 1. 4 Porušení povinností zaměstnancem - § 52 písm. g) a h) ZP

Podobně jako je tomu v ustanovení § 52 písm. f) ZP, také důvody obsažené v ustanovení § 52 písm. g) ZP spočívají v tom, že zaměstnanec neplní stanovené podmínky pro výkon práce, které jsou stanoveny obecně závaznými právními předpisy nebo zaměstnavatelem. Rozborem tohoto ustanovení zjistíme, že i zde je obsaženo několik výpovědních důvodů.

¹³⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 1976 sp. zn. 5 Cz 52/76. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹³⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 9. 2009 sp. zn. 21 Cdo 4066/2008. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

Odlišnost těchto ustanovení však spočívá v tom, že zatímco důvody uvedené v § 52 písm. g) ZP obsahují **převážně výpovědní důvody znamenající porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci** (což předchozí zákoník práce¹⁴⁰ označoval jako porušování „pracovní kázně“), tak důvody obsažené v ustanovení § 52 písm. f) ZP jsou dány nikoliv proto, že by zaměstnanec porušoval povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, ale zejména proto, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady nebo požadavky pro výkon práce, kterou má vykonávat či vykonává, přičemž „pracovní kázeň“ svým chováním vůbec neporušuje.¹⁴¹

Termín „pracovní kázeň“ byl v zákoníku práce nahrazen pojmem „porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“. Pro pracovní poměr, který je soukromoprávním vztahem, se již pojem „pracovní kázeň“ nepoužívá. Obdobný termín je v současné době používán ještě pro služební poměr jakožto veřejnoprávní vztah - např. zákon o státní službě (zákon č. 234/2014 Sb.) však explicitně hovoří o pojmu „služební kázeň“.

„Povinnost dodržovat pracovní kázeň (nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) patří k základním povinnostem pracovníka, vyplývajícím z pracovního poměru a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího pracovníka. Má-li být porušení pracovní kázně (nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) právně postižitelné jako důvodu k rozvázání pracovního poměru ze strany organizace, musí být porušení pracovních povinností ze strany pracovníka zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušením pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem (vše nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci).“¹⁴²

Ustanovení obsažené v § 52 písm. h) ZP bylo včleněno do zákoníku práce až novelou účinnou od 1. 1. 2012. Upravuje **některá práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce na základě zákona o nemocenském pojištění, a také některé sankce za jeho porušení** - což

¹⁴⁰ Zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴¹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 304 - 307.

¹⁴² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1652/97. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

ostatně vyplývá přímo z ustanovení § 1 písm. e) ZP, které vymezuje předmět úpravy zákoníku práce.

2. 3. 9. 1. 4. 1 § 52 písm. g) ZP¹⁴³

Na základě rozboru tohoto ustanovení lze konstatovat, že zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď:

- **z důvodů, pro které je zaměstnavatel oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, tzn.:**
 - byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro
 - úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok,
 - úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
 - porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem,
- **pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to:**
 - pro závažné porušení těchto povinností,
 - pro soustavné méně závažné porušování těchto povinností.¹⁴⁴

Z následujícího členění lze pak udělat obecný závěr a konstatovat, že povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci mohou být porušovány různou intenzitou:

- **zvlášť hrubým způsobem,**
- **závažným způsobem,**
- **méně závažným způsobem.**

¹⁴³ Dle ustanovení § 52 písm. g) ZP může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

¹⁴⁴ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 325 – 327.

V zákoníku práce ani v jiných právních předpisech však nenalezneme žádná kritéria pro hodnocení intenzity porušování těchto povinností. V praxi však bude záležet vždy na hodnocení konkrétního porušení povinností vyplývajících z právních předpisů a vztahujících se k vykonávané práci. Samozřejmě se přihlíží také k tomu, zda k porušení povinností došlo zaviněně, zda se jednalo o zavinění úmyslné nebo nedbalostní, přihlíží se také ke způsobu a intenzitě porušení povinností, ke způsobeným následkům, zda a jaká škoda byla zaměstnavateli způsobena, jak plnil doposud zaměstnanec své povinnosti, přihlíží se také ke konkrétní situaci, za níž k porušení došlo, resp. je nutno postupovat v individuálních případech s ohledem na konkrétní události. V každém konkrétním případě bude tedy důležité posuzovat situaci individuálně a hodnotit, jakou míru či intenzitu takové porušení povinností dosáhlo. „Při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně (nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance.“¹⁴⁵ Míru intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, resp. samotné odstupňování závažnosti těchto porušení, není možno předem sjednat ani smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ani ji stanovit vnitřním předpisem.¹⁴⁶

„Ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. g) ZP) patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň (nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy "méně závažné porušení pracovní kázně", "závažné porušení pracovní kázně" a "porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem" definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně (vše nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci). Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení

¹⁴⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000 sp. zn. 21 Cdo 1228/99. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹⁴⁶ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 115.

pracovní kázně (nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně (nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci), k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně (nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.“¹⁴⁷

Za **zvlášť hrubé porušení povinností** považujeme např. úmyslné způsobení škody většího rozsahu zaměstnancem zaměstnavateli, fyzické napadení nadřízeného, při kterém došlo k ublížení na zdraví, nezpůsobilost vykonávat práci následkem požití alkoholu či jiných návykových látek u řidiče z povolání, atp.

Pod pojem **závažné porušení povinností** je možno zařadit např. neomluvenou absenci, nerespektování příkazů nadřízených, nepovolené využívání zařízení zaměstnavatele pro soukromé účely, nepovolené používání dopravních prostředků zaměstnavatele pro soukromé cesty, atd.

Méně závažné porušení povinností může být důvodem pro výpověď z pracovního poměru pouze tehdy, jsou-li splněny současně dvě podmínky. První je podmínka soustavnosti a druhou podmínkou je písemné upozornění na možnost výpovědi z tohoto důvodu v určité lhůtě před dáním výpovědi. Institut soustavnosti vymezila judikatura, podle které je podmínka soustavnosti naplněna při nejméně trojím porušení povinností stanovených právními předpisy vztahujících se k vykonávané práci. Zároveň také stanovila, že není nutné, aby šlo o opakované porušení stejných povinností, je však třeba, aby se tak stalo v přiměřené časové souvislosti mezi těmito porušeními povinností. Druhou podmínkou, kterou musí zaměstnavatel splnit, aby mohl dát z tohoto důvodu zaměstnanci výpověď je pak skutečnost, že v souvislosti s opakovaným porušováním povinností zaměstnavatel zaměstnance písemně upozornil na možnost výpovědi při dalším porušení těchto povinností, a že tak zaměstnavatel

¹⁴⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 2. 2001 sp. zn. 21 Cdo 735/2000. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

učinil v době posledních 6 měsíců před dáním výpovědi.¹⁴⁸ „O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně (nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tři porušení pracovní kázně (nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci), která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.“¹⁴⁹

„Zákoník práce rozlišuje - jak vyplývá z jeho ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) a § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. a) ZP) - mezi porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, závažným porušením pracovní kázně a méně závažným porušením pracovní kázně (vše nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci). Nižší stupeň intenzity porušení pracovní kázně (nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je proto vždy méně závažným porušením pracovní kázně (vše nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci). Porušení pracovní kázně (nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 53 odst. 1 písm. b), § 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce] - (nyní ve smyslu § 55 odst. 1 písm. a) a § 52 písm. g) ZP). Závažné porušení pracovní kázně (nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) je důvodem výpovědi z pracovního poměru [§ 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce] - (nyní ve smyslu § 52 písm. g) ZP). Méně závažná porušení pracovní kázně (nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) jsou podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) části věty za středníkem zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. g) ZP) důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, jde-li o soustavné zaviněné porušování pracovních povinností a byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi. O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení

¹⁴⁸ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 305 -306.

¹⁴⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 1992 sp. zn. 6 Cdo 1/92. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost (vše nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci). O soustavné porušování pracovní kázně z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní kázně na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní kázně (vše nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci).“¹⁵⁰

„Je-li důvodem rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce (nyní ve smyslu § 52 písm. g) ZP) zaviněná absence pracovníka, neskončí jednoměsíční lhůta podle § 46 odst. 3 zák. práce (nyní jde o dvouměsíční lhůtu ve smyslu § 58 odst. 1 ZP), - ať jde o krátkodobé absence nebo o dlouhodobou absenci - dříve, než po uplynutí jednoho měsíce (nyní dvou měsíců) ode dne následujícího po poslední zaviněné absenci; zjistila-li organizace až později, že šlo o zaviněnou absenci, běží tato lhůta ode dne následujícího po dni, kdy se organizace dozvěděla, že šlo o zaviněnou absenci.“¹⁵¹

„Porušením pracovní kázně (nyní povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) je jak neschopnost pracovníka k výkonu práce v důsledku požití alkoholických nápojů, pro niž není při nastoupení do práce připuštěn k výkonu práce, tak i nenastoupení pracovníka do práce v určenou dobu pro zjištěnou indispozici po požití alkoholických nápojů.“¹⁵²

2. 3. 9. 1. 4. 2 § 52 písm. h) ZP¹⁵³

Posledním výpovědním důvodem je relativně nově stanovený výpovědní důvod, který je upraven v ustanovení § 52 písm. h) ZP. Tento výpovědní důvod byl včleněn do zákoníku práce až tzv. koncepční novelou, která nabyla účinnosti od 1. 1. 2012. V souladu s tímto ustanovením může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v ustanovení § 301a ZP.

¹⁵⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2001 sp. zn. 21 Cdo 3019/2000. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹⁵¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 10. 1969 sp. zn. 7 Cz 71/69. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹⁵² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 4. 1973 sp. zn. 5 Cz 9/73. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹⁵³ Dle ustanovení § 52 písm. g) ZP může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a, který uvádí, že zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

Ustanovení § 301a ZP se týká dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Podle něj jsou zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.¹⁵⁴

„V původní koncepci zákoníku práce porušení povinností dočasně práce neschopného zaměstnance nebylo chápáno jako porušení povinností z pracovního poměru, ale povinností stanovených právními předpisy o nemocenském pojištění zaměstnanců, tedy povinností sociálního zabezpečení. Tím, že prvních 14 (respekt. 21) dnů dočasné pracovní neschopnosti je ve smyslu ustanovení § 192 zák. práce nyní překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu (nikoliv nemocenská), dává se zaměstnavateli možnost kontrolovat, zda zaměstnanec v této době dodržuje povinnost zdržovat se v místě pobytu, event. dodržovat povolený rozsah vycházek. Tato povinnost se tedy chápe jako povinnost z pracovního poměru.“¹⁵⁵

Výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. h) ZP považuji za nekoncepční zásah do právní úpravy skončení pracovního poměru, jelikož se domnívám, že stávající povinnosti zaměstnanců měly vždy vazbu na výkon pracovní činnosti, což tento výpovědní důvod úplně nerespektuje. Kromě toho zde dochází k postihu zaměstnance v oblasti soukromého práva za porušení povinností vyplývajících z práva veřejného. K této problematice se podrobněji vyjádřím v rámci návrhů de lege ferenda, tedy závěru této rigorózní práce.

¹⁵⁴ Dle § 56 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, režim dočasně práce neschopného pojištěnce stanoví ošetřující lékař při rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Režim dočasně práce neschopného pojištěnce zahrnuje mimo jiné také povinnosti jako zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek (místem pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce je místo, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo místo, na které změnil pobyt s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře), zahrnuje povolení vycházek, včetně doby jejich rozsahu a doby, pokud to však zdravotní stav pojištěnce a stanovený léčebný režim nevyklučují.

Byla-li pojištěnci povolena změna místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti a v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, je pojištěnec povinen tuto změnu místa pobytu předem písemně nebo jinak prokazatelně oznámit zaměstnavateli. Změnu místa pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce z důvodu pobytu v cizině může ošetřující lékař povolit jen po předchozím písemném souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění. O tento souhlas orgánu nemocenského pojištění žádá pojištěnec přímo tento orgán.

¹⁵⁵ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 307.

2. 3. 9. 2 Zákaz výpovědi – ochranná doba

Ustanovení § 53 ZP zakazuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď v tzv. **ochranné době**. Obecnou definici ochranné doby však v zákoníku práce ani v jiném právním předpise nenalezneme. V teoretické rovině rozumíme ochranou dobou stav, kdy u zaměstnance nastaly určité sociální situace, které jsou sociálně mimořádně tíživé, nebo situace společensky potřebné a uznané, při kterých by negativní důsledky rozvázání pracovního poměru výpovědí znamenaly pro zaměstnance zvlášť nepříznivý stav.

Nutno velice pečlivě vnímat, že **ochranná doba chrání zaměstnance pouze před skončením pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele**, nikoliv už před jinými způsoby skončení pracovního poměru. Pracovní poměr tak platně skončí například dohodou či uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou, i když skončení pracovního poměru nastane v průběhu těch situací, které jsou ochrannou dobou. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem, resp. ochrannou dobu, během níž se zakazuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď, upravuje ustanovení § 53 ZP. Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je:

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní

poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Zákaz výpovědi v ochranné době není ovšem bezvýjimečný a **ustanovení § 54 ZP stanoví určité výjimky z tohoto zákazu.**

Pokud by dal zaměstnavatel v ochranné době zaměstnanci výpověď, byla by taková výpověď neplatná. Je přitom právně irelevantní, zda zaměstnavatel v okamžiku dání (doručení) výpovědi o existenci ochranné doby věděl či nikoliv. V takovém případě by byla neplatná například výpověď daná těhotné zaměstnankyni, i když by zaměstnavatel v době, kdy dával takové zaměstnankyni výpověď, nevěděl, že je těhotná. Neplatná by byla dokonce i v situaci, když by v okamžiku doručení výpovědi o svém těhotenství nevěděla ani samotná zaměstnankyně. Zde velice výrazně vystupuje do popředí ochranná funkce pracovního práva, a proto také ochranná doba působí vždy již od počátku těhotenství. Na druhou stranu, tedy z pohledu zaměstnavatele, lze jednoznačně konstatovat, že tato právní úprava je pro zaměstnavatele značně problematická, protože ochrana těhotné zaměstnankyně začíná působit od počátku jejího těhotenství (nikoliv tedy až okamžikem oznámení zaměstnankyně zaměstnavateli, že je těhotná).¹⁵⁶

Trochu problematické mohou být situace, pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď a teprve poté nastala některá ze skutečností ochranných dob vymezených v ustanovení § 53 ZP. Pokud se týká okamžiku skončení pracovního poměru, záleží na tom, zda by výpovědní doba uplynula v průběhu ochranné doby, nebo zda by naopak ochranná doba uplynula dříve a teprve až potom by uplynula výpovědní doba. Jestliže byla zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává (dochází ke stavení výpovědní doby) a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Zaměstnanec má ale možnost sdělit svému zaměstnavateli, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá. Pak pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, třebaže stále ještě trvá ochranná doba (§ 53 odst. 2 ZP).¹⁵⁷ *„Byla-li však dána výpověď zaměstnanci před počátkem ochranné doby, která nastane až po doručení výpovědi, a která v průběhu výpovědní doby uplyne, pak ochranná doba nemá žádný vliv na okamžik skončení pracovního poměru a pracovní poměr skončí posledním dnem výpovědní*

¹⁵⁶ V tomto směru bych rád poukázal na čl. 2 písm. a) Směrnice 92/85/ES, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Je zde totiž definována „těhotná zaměstnankyně“, a to v tom smyslu, že se jí rozumí „**těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu**“. Pro tento případ by nebylo jisté na škodu promítnout důsledněji tuto unijní právní úpravu do té naší.

¹⁵⁷ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 307 – 310.

doby... Byla-li např. dána zaměstnanci výpověď, zaměstnanec v průběhu výpovědní doby onemocní a je práce neschopný, a pracovní neschopnost skončí před uplynutím výpovědní doby, pak pracovní poměr uplynutím výpovědní doby skončí.“¹⁵⁸

Ochrannou funkci pracovního práva však nelze chápat absolutně, a proto se také zákaz výpovědi nevztahuje na výpovědi dané z některých výpovědních důvodů, kdy by bylo opravdu nespravedlivé po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával i navzdory skutečnosti, že je dán výpovědní důvod. V některých případech by dokonce ani nebylo možné, aby zákaz výpovědi platil - například při zrušení zaměstnavatele. **V ustanovení § 54 ZP jsou pak upraveny výjimky z ochranné doby, na které se zákaz podle § 53 ZP nevztahuje.** Zákaz výpovědi podle § 53 se tedy nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

- a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
- b) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b); to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),
- d) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

¹⁵⁸ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 309.

2. 3. 9. 3 Projednání a předchozí souhlas odborové organizace s výpovědí

Podle ustanovení § 61 odst. 1 ZP,¹⁵⁹ které nalezneme ve společných ustanoveních o rozvázání pracovního poměru, je **zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru**. To se týká samozřejmě jen těch zaměstnavatelů, u kterých odborová organizace působí. Pokud se nejedná o člena (v některých případech i o bývalého člena) orgánu odborové organizace, postačí, aby zaměstnavatel s odborovou organizací předem projednal výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru (a contrario souhlas odborové organizace zde vyžadován není).

Před výpovědí (i okamžitým skončením pracovního poměru) ze strany zaměstnavatele je specificky chráněn zaměstnanec, který působí jako člen orgánu odborové organizace u tohoto zaměstnavatele, a to v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po skončení jeho funkčního období. Pro platnost výpovědi (i okamžitého skončení pracovního poměru) vyžaduje ustanovení § 61 odst. 2 ZP předchozí souhlas odborové organizace (zde již nestačí pouhé projednání). Souhlas odborové organizace musí mít zaměstnavatel dříve, než výpověď uskuteční. Za předchozí souhlas s výpovědí považujeme i situace, když odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli tento souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o souhlas s výpovědí zaměstnavatelem požádána. Pokud se odborová organizace vyjádří po uplynutí lhůty 15 dnů ode dne, kdy byla o souhlas požádána nebo se nevyjádří vůbec platí, že odborová organizace s výpovědí souhlasí (nevyvratitelná právní domněnka). Možnost využití souhlasu odborové organizace s výpovědí může zaměstnavatel pouze v prekluzivní lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

Zvláštní hmotněprávní podmínka, tedy předchozí souhlas s výpovědí pro daného zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace splněna není, pokud odborová

¹⁵⁹ Ustanovení § 61 stanoví následující:

- (1) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.
- (2) Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.
- (3) Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.
- (4) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.
- (5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

organizace odmítla takový souhlas udělit. Bez tohoto přechozího souhlasu odborové organizace by byla výpověď neplatná.

Na druhou stranu by bylo po zaměstnavateli velice nespravedlivé požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance – člena orgánu odborové organizace jen proto, že odborová organizace odmítla dát předchozí souhlas s výpovědí, ač jsou jinak splněny ostatní podmínky výpovědi. Jsou-li ostatní podmínky výpovědi splněny a soud ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 72 ZP shledá, že opravdu nelze po tomto zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, je výpověď z pracovního poměru platná i přesto, že nebyl dán předchozí souhlas s výpovědí odborovou organizací. V takovém případě tak souhlas odborové organizace s výpovědí nahrazuje pravomocné rozhodnutí soudu.¹⁶⁰

2. 3. 9. 4 Časové omezení možnosti dát výpověď

Ve společných ustanoveních o rozvázání pracovního poměru (§ 57 a násl. ZP) nalezneme také zmínku o jistém časovém omezení, ve kterém může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Výpověď z důvodů porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodů, pro které lze pracovní poměr zrušit okamžitě, může dát zaměstnavatel zaměstnanci **pouze ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dozvěděl** (subjektivní lhůta), **nejpozději ale vždy do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl** (objektivní lhůta).

Výjimka je stanovena v rámci subjektivní lhůty pro případy porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině. V tomto případě a z tohoto důvodu lze dát zaměstnanci výpověď nejpozději do 2 měsíců po návratu zaměstnance z ciziny. Pokud se stalo jednání zaměstnance, ve kterém lze spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, v průběhu 2 měsíců předmětem šetření jiného orgánu, pak je možné dát výpověď z tohoto důvodu ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření (§ 58 odst. 2 ZP).

Při porušení jiné povinnosti zaměstnance vyplývající z ustanovení § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dozvěděl (subjektivní lhůta), nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl (objektivní lhůta). Stane-li se v průběhu

¹⁶⁰ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 310 - 311.

tohoto jednoho měsíce jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu (okresní správy sociálního zabezpečení), je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření (§ 57 odst. 2 ZP).

Všechny tyto uvedené lhůty mají prekluzivní charakter. Po uplynutí uvedených lhůt, resp. jejich nedodržení má za následek nemožnost dát výpověď z těchto důvodů. Byla-li zaměstnanci dána výpověď po uplynutí těchto lhůt, znamená to, že je taková výpověď neplatná. Ve všech těchto případech se jedná o lhůty hmotněprávní, proto musí být v uvedených lhůtách výpověď doručena zaměstnanci.¹⁶¹

2. 3. 9. 5 Hromadné propouštění

Po vstupu České republiky do Evropské unie (tj. dne 1. května 2004) vznikla povinnost harmonizace našeho právního řádu s právem EU. Tato událost se samozřejmě dotkla i pracovního práva, konkrétně i problematiky hromadného propouštění. Do zákoníku práce bylo vloženo ustanovení § 62 a násl. ZP upravující právě otázky spojené s hromadným propouštěním.

Hromadné propouštění chápeme jako rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů, tedy z důvodů uvedených v ustanoveních § 52 písm. a) až c) ZP, a to s větším počtem zaměstnanců, v krátkém časovém období a u téhož zaměstnavatele.

Pojem větší počet zaměstnanců odvozujeme a posuzujeme v závislosti na velikosti zaměstnavatele, resp. v závislosti na celkovém počtu zaměstnanců, které daný zaměstnavatel zaměstnává. Jelikož se v případě hromadného propouštění jedná o propouštění většího počtu zaměstnanců v určitém časovém úseku, má tento institut velice závažné dopady jak na propuštěné zaměstnance, tak na oblast zaměstnanosti v daném regionu. Také proto zákonodárce pro hromadné propouštění stanovil speciální procedurální postup, kterým se musí zaměstnavatel řídit. Tato právní úprava pak vychází především z práva EU, konkrétně ze směrnice Rady č. 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Definici hromadného propouštění nám poskytuje ustanovení § 62 ZP, když stanoví, že hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních

¹⁶¹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 311 – 312.

dnů na základě **výpovědi daných zaměstnavatelem** z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nejméně:

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

Současně je zde také uvedeno, že skončí-li za uvedených podmínek pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců hromadně propuštěných i ti zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal v tomto období a z týchž organizačních důvodů pracovní poměr **dohodou**. Tato právní úprava má zabránit tomu, aby zaměstnavatelé postupovali in fraudem legis, tedy aby obcházel ustanovení o hromadném propuštění. Důvodem bude zejména skutečnost, že tato ustanovení ukládají zaměstnavatelům celou řadu povinností (vůči odborovým orgánům, radě zaměstnanců, úřadům práce), kterých by se mohli postupem in fraudem legis zprostit, což zákonodárce samozřejmě nechce připustit.

Rozsah povinností zaměstnavatele však shora uvedeným nekončí. Zaměstnavatel má dále při hromadném propuštění tyto povinnosti:

- nejpozději do 30 dnů před dáním výpovědi písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců o svém záměru hromadně propouštět; informace musí obsahovat údaje uvedené v ustanovení § 62 odst. 2 ZP¹⁶²,
- projednat s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců opatření směřující k předejití nebo omezení hromadného propouštění a ke zmírnění nepříznivých důsledků pro zaměstnance,
- písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce zejména o důvodech hromadného propouštění, celkovém počtu zaměstnanců a o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se má hromadné propouštění týkat, o období, kdy dojde k hromadnému propuštění, o navržených hlediscích pro výběr propuštěných zaměstnanců a o zahájení jednání

¹⁶² Dle § 62 odst. 2 ZP před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců; rovněž je povinen informovat o

- a) důvodech hromadného propouštění,
- b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

- s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců; jedno vyhotovení takové písemné informace je zaměstnavatel povinen doručit odborové organizaci či radě zaměstnanců,
- prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí hromadně propouštět a o výsledcích jednání s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců; odborová organizace nebo rada zaměstnanců má právo se k písemné zprávě zaměstnavatele vyjádřit, a také toto vyjádření doručit příslušné pobočce úřadu práce,
 - sdělit všem hromadně propouštěným zaměstnancům den, kdy byla doručena úřadu práce písemná zpráva zaměstnavatele o jeho rozhodnutí hromadně propouštět.¹⁶³

Pokud u zaměstnavatele nepůsobí rada zaměstnanců ani odborová organizace, je takový zaměstnavatel povinen výše uvedené povinnosti plnit ve vztahu ke všem zaměstnancům, kterých se hromadné propouštění týká – tedy s každým jednotlivým zaměstnancem, jehož se hromadné propouštění týká.¹⁶⁴

Cílem jednání zaměstnavatele s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců je dosažení shody, tedy oboustranně přijatelných podmínek, za nichž bude hromadné propouštění realizováno. Pokud však při těchto jednáních shody dosaženo nebude, na platnost výpovědí či dohod o skončení pracovního poměru to vliv mít nebude. To samé platí pro porušení „informačních“ povinností zaměstnavatele, které byly uvedeny shora.

V souladu s ustanovením § 63 ZP pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí uplynutím výpovědní doby, avšak nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o jeho rozhodnutí hromadně propouštět krajské pobočce Úřadu práce. Jedná se tedy o výjimku z běhu výpovědní doby (dle § 51 odst. 2 ZP), a to ohledně skončení této doby. Zaměstnanec může ale prohlásit, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá. Pak pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, ač v takovém případě skončí pracovní poměr dříve, než uplynutím uvedených 30 dnů.¹⁶⁵

¹⁶³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 236 – 237.

¹⁶⁴ Dle ustanovení § 2 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, ve znění pozdějších předpisů, platí, že jedná-li Úřad práce prostřednictvím krajské pobočky, řídí se místní příslušnost místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, pokud nestanoví jiné zákony jinak. Oznamovací povinnost se tedy bude vztahovat ke krajským pobočkám Úřadu práce, respektive k příslušným kontaktním pracovištím.

¹⁶⁵ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 385 – 390.

2. 4 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je po výpovědi z pracovního poměru dalším jednostranným právním jednáním způsobující skončení pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru je **jednostranným právním jednáním způsobujícím skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku pracovněprávního vztahu**. Okamžitě zrušit pracovní poměr může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, avšak oba pouze z taxativně uvedených důvodů, které jsou vymezeny v zákoníku práce. Okamžité zrušení pracovního poměru **zaměstnavatelem** je upraveno v § 55 ZP, okamžité zrušení pracovního poměru **zaměstnancem** pak v § 56 ZP. Novým institutem v rámci právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru, který byl zařazen do zákoníku práce v souvislosti s rekodifikací soukromého práva, je okamžité zrušení pracovního poměru **zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance**. Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance je upraveno v ustanovení § 56a ZP.

Ustanovení § 55 odst. 1 ZP charakterizuje okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem jako **výjimečný způsob skončení pracovního poměru**. Obdobně by následující tvrzení mělo platit i pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem (dle obecných zásad), ač to zákoník práce výslovně neuvádí. Zmiňovaná „výjimečnost“ tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru spočívá v tom, že pracovní poměr skončí opravdu okamžitě, tj. okamžikem doručení tohoto jednostranného právního jednání druhé straně. Tato skutečnost má pak zcela jistě nepříznivé dopady pro toho účastníka pracovního poměru, jehož pracovní poměr je tímto způsobem rozvázán, ať už jde o zaměstnavatele nebo o zaměstnance. Není tak jistě překvapující, že zákonodárce pro tento způsob rozvázání pracovního poměru stanovil v zákoníku práce velice přísné hmotněprávní podmínky, které musí být splněny, aby okamžité zrušení pracovního poměru bylo platné.

Hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru jsou jednak obecné a jednak zvláštní. Obecné hmotněprávní podmínky jsou společné pro všechna okamžitá zrušení pracovního poměru. Zvláštní hmotněprávní podmínky jsou definovány pro účastníky pracovněprávního vztahu odlišně.

Obecnými hmotněprávními podmínkami okamžitého zrušení pracovního poměru jsou:

- písemná forma a
- doručení druhé straně.

Zvláštní hmotněprávní podmínky jsou stanoveny pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a ze strany zaměstnance odlišně. Mezi tyto zvláštní hmotněprávní podmínky patří:

- taxativně stanovené důvody v zákoníku práce,
- předchozí souhlas příslušných orgánů k okamžitému zrušení pracovního poměru v případě některých skupin zaměstnanců,
- časové omezení možnosti okamžitě zrušit pracovní poměr.

Splnění těchto obecných náležitostí právního jednání je podmínkou jeho platnosti, zejména pak musí být učiněno subjektem k tomu způsobilým, svobodně, určitě, jasně a srozumitelně. Novinkou v naší právní úpravě, která souvisí s rekodifikací soukromého práva, a která nabyla účinnosti k 1. 1. 2014 je formulace obsažená ve společných ustanoveních o rozvázání pracovního poměru, konkrétně v ustanovení § 60 ZP. Toto ustanovení totiž stanoví, že okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Tento nový dodatek „se nepřihlíží“ má za následek nicotnost takového jednání. Obdobně byla tato formulace v zákoníku práce použita i u výpovědi z pracovního poměru (§ 50 odst. 1 ZP), jak jsem již popisoval v kapitole 2. 3. 1.

Nepostradatelné pro platnost tohoto jednostranného právního jednání je naplnění taxativně stanovených důvodů, pro které může zaměstnavatel nebo zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr. Okolnost, že zaměstnavatel i zaměstnanec mohou okamžitě zrušit pracovní poměr jen z taxativně vymezených důvodů v § 55 ZP a § 56 ZP tak pochopitelně vylučuje možnost stanovit či sjednat ještě jiné důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, nebo naopak některé důvody vyloučit. Podobně jako tomu bylo u výpovědních důvodů, i důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí účastník pracovněprávního vztahu vždy přesně konkretizovat a skutkově vymezit tak, aby ho nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod uvedený v okamžitém zrušení pracovního poměru není možno ani dodatečně měnit.¹⁶⁶

Další dvě podmínky platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které spolu velice úzce souvisí, je písemná forma okamžitého zrušení a doručení tohoto projevu vůle druhému účastníkovi pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být provedeno písemně, jinak se k němu nepřihlíží a doručeno druhé straně. Den doručení je pro

¹⁶⁶ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 314 – 315.

tento způsob rozvázání pracovního poměru zcela zásadní časový údaj, neboť v tento den pracovní poměr končí. Protože jde o jednostranné právní jednání týkající se skončení pracovního poměru, musí ho zaměstnavatel doručit zaměstnanci do vlastních rukou (§ 334 a násl. ZP). Zaměstnanec je povinen doručit okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavateli v souladu s ustanovením § 337 ZP, přičemž musí být také schopen toto doručení prokázat. „*Účinky zrušovacího projevu učiněného v souladu s ustanovením § 55 zák. práce (nyní ve smyslu § 60 ZP) nastávají ze zákona tím dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru byl druhému účastníku doručen. Jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu nemůže proto měnit tyto zákonné účinky.*“¹⁶⁷

Doručením okamžitého zrušení pracovního poměru druhému účastníkovi pracovní poměr ihned skončí. Také proto neexistuje mezi účastníky pracovního poměru nadále pracovněprávní vztah, a díky tomu není ani možné okamžité zrušení pracovního poměru po jeho doručení platně „vzít zpět“. Zde si můžeme povšimnout jistého rozdílu např. od odvolání výpovědi, které je možné vzít zpět v období od jejího doručení až do uplynutí výpovědní doby, tedy do okamžiku, kdy pracovní poměr na základě dané výpovědi skončí.¹⁶⁸ „*Zákoník práce jako soubor kogentních norem, který zakazuje vše ostatní, co zákon nedovoluje, nepřipouští dodatečné odvolání pravomocně doručeného zrušení pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru je takto možné pouze na základě pravomocného rozhodnutí soudu, určujícího neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, anebo na základě dohody o sporných nárocích podle ustanovení § 259 zákoníku práce (nyní ve smyslu § 1903 OZ), v níž se účastníci u soudu dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení trval a bude trvat i nadále. Jiný způsob odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru zákoník nepřipouští.*“¹⁶⁹

Při okamžitém zrušení pracovního poměru musí oba účastníci pracovněprávního vztahu dodržet stanovené lhůty pro možnost okamžitě zrušit pracovní poměr ze stanovených důvodů. Jedná se o subjektivní dvouměsíční lhůtu běžící od okamžiku, kdy se o důvodech okamžitého zrušení jeden z účastníků pracovněprávního vztahu dozvěděl a objektivní roční lhůtu plynoucí od okamžiku vzniku důvodu pro okamžité zrušení. Pokud tyto lhůty účastníci nedodrží, je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné (k tomu viz společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru § 58 a § 59 ZP).

¹⁶⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 1971 sp. zn. 3 Cz 4/71. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹⁶⁸ Galvas, M. Malá poznámka k problému tzv. „zpětvzetí“ okamžitého zrušení pracovního poměru. Právo a zaměstnání. 1998, roč. IV., č. 5, s. 8.

¹⁶⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 1997 sp. zn. 2 Cdon 1155/96. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

2. 4. 1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem - § 55 ZP

Pokud jde o okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, zákoník práce v ustanovení § 55 stanoví, že zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, a to pouze z těchto důvodů:

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok,
- byl-li pravomocně 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,
- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

I když zákonodárce tyto 3 důvody v ustanovení § 55 ZP sloučil pouze do dvou, bude podle mého názoru (zejména z důvodu větší přehlednosti a jejich odlišnosti) lepší je takto rozdělit.

První dva uvedené důvody okamžitého zrušení pracovního poměru mají společné to, že v obou případech je důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru dán, jen pokud **odsouzení zaměstnance za úmyslný trestný čin je již pravomocné**. Nestačí, aby byl například zaměstnanec pro úmyslný trestný čin vyšetřován, byl obviněn nebo proběhlo soudní řízení, které nebylo ještě pravomocně skončeno. Oba uvedené důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru se však od sebe také výrazně liší. **Rozdílnost mezi nimi spočívá v tom, zda takový úmyslný trestný čin má souvislost s plněním pracovních úkolů zaměstnance nebo nikoliv, a také v délce nepodmíněného trestu odnětí svobody.**

První z těchto důvodů je naplněn, jedná-li se o jakýkoliv úmyslný trestný čin, tedy i takový trestný čin, který nesouvisí s plněním pracovních úkolů. Zde je tedy relevantní, že zaměstnanec byl za takový úmyslný trestný čin pravomocně odsouzen, a to k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok.

Druhý z uvedených důvodů je naplněn pouze tehdy, byl-li takový úmyslný trestný čin spáchán při plnění pracovních úkolů či byl-li spáchán v přímé souvislosti s ním a zaměstnanec byl za takový trestný čin odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.¹⁷⁰

¹⁷⁰ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 316.

Třetím důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je skutečnost, že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.¹⁷¹ „*Důvodem k rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní kázně (nyní pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) může být jen takové zaviněné jednání zaměstnance, kterým porušil povinnosti z daného pracovního poměru.*“¹⁷² Za zvláště hrubé porušení povinností považujeme např. úmyslné způsobení škody většího rozsahu zaměstnancem zaměstnavateli, fyzické napadení nadřízeného, při kterém došlo k ublížení na zdraví, nezpůsobilost vykonávat práci následkem požití alkoholu či jiných návykových látek u řidiče z povolání, atd.

2. 4. 1. 1 Ochrana zaměstnance

Jak napovídá samotný název tohoto institutu – okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem – ochrana zaměstnance bude v tomto případě významně oslabena, jelikož pracovní poměr končí okamžikem doručení tohoto jednostranného právního jednání zaměstnanci (a to i když může být např. dočasně práce neschopný). Zaměstnanec není před skončením pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele chráněn tzv. ochranou dobou, jako tomu bylo u výpovědi. Ochranou dobou totiž zákoník práce výslovně označuje pouze taxativně stanovené doby, kdy je zaměstnavateli zakázáno dát zaměstnanci výpověď.

Jak vidno, **okamžité zrušení pracovního poměru je velmi citelný zásah do právního postavení zaměstnance a nese s sebou obzvláště závažné následky**, které nastávají ihned okamžikem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru. Bylo by v tomto případě asi opravdu nespravedlivé chápat tento institut zcela absolutně, a proto také zákonodárce přistoupil na určité výjimky - proto v ustanovení § 55 odst. 2 ZP stanovil případy, kdy zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr okamžitě:

- s těhotnou zaměstnankyní,
- se zaměstnankyní na mateřské dovolené,

¹⁷¹ Jak bylo již uvedeno, dřívější zákoník práce používal pro porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci termín porušení „pracovní kázně“. Vysvětlení intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci jako porušení zvláště hrubým způsobem popisují v kapitole 2. 3. 9. 1. 4. 1 zabývající se důvody výpovědi dle § 52 písm. g) ZP.

¹⁷² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1652/97. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

- se zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Skutečnost, že je zaměstnanec chráněn před okamžitým zrušením pracovního poměru nelze ovšem vnímat tak, že je chráněn absolutně. Je-li totiž zaměstnanec chráněn před okamžitým zrušením pracovního poměru dle ustanovení § 55 odst. 2 ZP, neznamená to, že s tímto zaměstnancem nemůže zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. g) ZP. Jak bylo ale již uvedeno shora – těhotenství a čerpání mateřské či rodičovské dovolené jsou dle ustanovení § 53 ZP ochranné doby, během nichž zaměstnavatel výpověď dát nemůže, přičemž i z tohoto zákazu výpovědi jsou v ustanovení § 54 ZP stanoveny výjimky, což znamená, že zákaz výpovědi neplatí. Jednou z těchto výjimek, kdy zákaz výpovědi neplatí, je právě i situace, kdy důvodem pro výpověď z pracovního poměru jsou důvody, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Přesto je v ustanovení § 54 písm. c) ZP zakotvena ochrana i před výpovědí z důvodů, pro které lze zrušit pracovní poměr okamžitě, a to pro:

- zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo
- zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.¹⁷³

Nastane-li tedy taková situace, kdy jsou dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, nemůže zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnankyní nebo zaměstnancem, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Se zaměstnankyní na mateřské dovolené a se zaměstnancem, čerpajícím rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nemůže zaměstnavatel z těchto důvodů dokonce ani rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g) ZP.¹⁷⁴

„Samotná skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, neznamená, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 58 zák. práce (nyní ve smyslu § 66 ZP); i ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce (nyní ve smyslu § 55 odst. 1 ZP).“¹⁷⁵

¹⁷³ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 317 – 318.

¹⁷⁴ K tomu podrobněji kapitola 2. 3. 9. 2 o zákazu výpovědi – ochranné době.

¹⁷⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2004 sp. zn. 21 Cdo 347/2004. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

2. 4. 1. 2 Projednání a předchozí souhlas odborové organizace s okamžitým zrušením

Obdobně jako je tomu u výpovědi, podle ustanovení § 61 odst. 1 ZP, které nalezneme ve společných ustanoveních o rozvázání pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací i okamžité zrušení pracovního poměru. To se týká samozřejmě jen těch zaměstnavatelů, u kterých odborová organizace působí. Pokud se nejedná o člena (v některých případech i o bývalého člena) orgánu odborové organizace, postačí, aby zaměstnavatel s odborovou organizací předem projednal okamžité zrušení pracovního poměru. Jde-li o člena orgánu odborové organizace, která u zaměstnavatele působí, v době jeho funkčního období a v době 1 roku od skončení funkčního období, je k platnému okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem třeba předchozí souhlas odborové organizace. Situace je zde obdobná jako v případě projednání a předchozího souhlasu s výpovědí danou zaměstnavatelem (kapitola 2. 3. 9. 3), kde byla tato problematika rozebrána podrobněji.

2. 4. 1. 3 Časové omezení možnosti okamžitě zrušit pracovní poměr

Možnost zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr je časově omezena. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen **ve lhůtě do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dozvěděl** (subjektivní lhůta), **nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl** (objektivní lhůta).¹⁷⁶ **Obě lhůty (subjektivní i objektivní) jsou hmotněprávní a prekluzivní.** Pro platné okamžité zrušení pracovního poměru je tedy třeba, aby bylo toto jednostranné právní jednání doručeno zaměstnanci právě v těchto lhůtách.

2. 4. 2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem - § 56 ZP

Jak bylo již uvedeno výše, okamžitě zrušit pracovní poměr může i zaměstnanec. Pro platnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance jsou, stejně jako u zaměstnavatele, stanoveny obecné a zvláštní hmotněprávní podmínky, které musí tento

¹⁷⁶ Ustanovení § 58 ZP.

účastník pracovněprávního vztahu splnit. Kromě obecných hmotněprávních podmínek, jež jsou v případě okamžitého zrušení pracovního poměru společné pro oba účastníky pracovněprávního vztahu, musí zaměstnanec splnit i zvláštní hmotněprávní podmínky, které jsou pro zaměstnance i zaměstnavatele stanoveny odlišně. U zaměstnance musí být dána existence některého z taxativně stanovených důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru (ty se liší od důvodů stanovených pro zaměstnavatele), přičemž k okamžitému zrušení musí dojít v rámci určitého časového úseku, který stanoví zákoník práce.

Velkým rozdílem oproti výpovědi z pracovního poměru (kdy zaměstnanec může dát výpověď z jakýchkoliv důvodů, nebo bez udání důvodů) je skutečnost, že **pro platné okamžité zrušení pracovního poměru jsou v § 56 ZP taxativně stanoveny pouze dva důvody – zdravotní důvody a nevyplacení mzdy nebo platu**. Nepřipadá tak v úvahu, aby zaměstnanec použil jiný než jeden z těchto dvou důvodů nebo dokonce aby nepoužil žádný důvod.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze z těchto důvodů:

- pokud podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže konat dál práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- pokud zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů od uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1 ZP).¹⁷⁷

První z výše uvedených důvodů je naplněn, jestliže jsou dány všechny podmínky stanovené v ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) ZP, tedy že **lékař poskytující pracovnělékařské služby lékařským posudkem konstatoval zcela jasně, že zaměstnanec nesmí nadále vykonávat práci bez vážného ohrožení zdraví a zaměstnanec lékařský posudek předložil zaměstnavateli, který mu do 15 dnů od tohoto předložení posudku neumožnil výkon jiné, vhodnější práce**. Lékařský posudek musí být vydán pouze poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo správním orgánem, který lékařský posudek přezkoumává. Pokud zaměstnanec předloží tento posudek, je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci

¹⁷⁷ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 359 – 365.

výkon jiné, pro něho vhodné práce¹⁷⁸, vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem, a pokud možno i k jeho kvalifikaci, přičemž tohoto zaměstnance nesmí nadále zaměstnávat dosavadní prací. „Pro platné okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (nyní ve smyslu § 56 písm. a) ZP) se vyžaduje navíc lékařským posudkem výslovně deklarovaná nemožnost konat dosavadní práci "bez vážného ohrožení zdraví", která svou povahou představuje z hlediska zdravotního stavu zaměstnance tak významnou kontraindikaci, že na rozdíl od jiných případů je odůvodněn požadavek, aby povinnost převést zaměstnance na jinou, pro něho vhodnou práci, byla splněna v době 15 dnů ode dne předložení posudku, anebo, aby byl pracovní poměr okamžitě rozváznán.“¹⁷⁹

Pro druhý důvod okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem jsou rozhodující dvě zásadní skutečnosti. V první řadě je důležité, aby **zaměstnanci nebyla vyplacena mzda či plat nebo náhrady mzdy či platu nebo jakákoliv jejich část (ať je tato část jakkoliv malá), a následně nebyla ani zaměstnanci vyplacena do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti**. Mzda nebo plat jsou splatné až po vykonání práce, tj. nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na mzdu, plat, náhradu mzdy či platu, nebo jakoukoliv jejich část vzniklo právo. Tento druhý důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je tak dán až tehdy, jestliže mzda či plat, náhrada mzdy, či platu, nebo jakákoliv jejich část nebyla zaměstnanci vyplacena, a to ani do 15. dne po uplynutí splatnosti mzdy (tedy 16. dnem po uplynutí splatnosti).

Smyslem ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZP je umožnit zaměstnanci ihned skončit pracovní poměr, tj. bez nutnosti rozvazovat pracovní poměr výpovědí (resp. čekat na uplynutí výpovědní doby), případně bez nutnosti předem upozornit zaměstnavatele na to, že mu nebyla vyplacena splatná mzda nebo její část, čímž by zaměstnavateli poskytl šanci pochybení napravit a mzdu doplatit. Pokud jsou tedy naplněny důvody obsažené v § 56 ZP odst. 1 písm. b) ZP, je zaměstnanec oprávněn skončit takový pracovní poměr, ve kterém zaměstnavatel významným způsobem porušil svou povinnost uloženou ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) ZP, tedy vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat (nebo mu poskytnout v zákonem stanovených případech náhradu mzdy nebo platu), a tuto svou povinnost nesplnil

¹⁷⁸ Vhodná práce (viz § 41 odst. 6 ZP) – je taková práce, která je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci; v tomto případě nepůjde samozřejmě o skončení pracovního poměru, ale pouze o změnu pracovního poměru, což je změna právního vztahu nebo práv a povinností v takovém pracovním poměru (půjde tak například o převedení zaměstnance na jinou práci, nebo o změnu místa výkonu práce).

¹⁷⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 9. 2004 sp. zn. 21 Cdo 966/2004. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

ani v dodatečné lhůtě 15 dnů po splatnosti těchto nároků. Nesplní-li totiž zaměstnavatel povinnost vyplatit zaměstnanci splatnou mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy či platu anebo některou jejich část ani v dodatečné patnáctidenní lhůtě, nelze po zaměstnanci ani spravedlivě požadovat, aby pro takového zaměstnavatele nadále pracoval. Důvod, pro který zaměstnavatel nesplnil tuto svoji povinnost, je přitom právně irelevantní.

Důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru v souladu s ustanovením § 56 odst. 1 písm. b) ZP je i situace, kdy zaměstnavatel zaměstnanci v rozporu s jeho žádostí 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. Dle tohoto ustanovení je důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem dán i tehdy, když zaměstnavatel sice ještě před doručením okamžitého zrušení uspokojil nárok zaměstnance na mzdu nebo náhradu mzdy, avšak dlužnou mzdu nebo náhradu mzdy zaměstnanci vyplatil až po uplynutí 15 dnů po její splatnosti. K dodatečnému uspokojení zaměstnancova nároku na mzdu nebo náhradu mzdy po uplynutí 15 dnů po jeho splatnosti může být přihlédnuto pouze v rámci posouzení, zda jednání zaměstnance nepředstavovalo zneužití práva.¹⁸⁰

„Judikatura zaujala v této věci stanovisko, podle kterého základní podmínkou pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem pro nevyplacení mzdy nebo platu, anebo náhrady mzdy nebo platu (případně jakékoliv jejich části) je, že se takové plnění stalo splatným. Protože lhůta 15 dnů, po jejímž marném uplynutí může zaměstnanec realizovat své právo rozvázat uvedeným způsobem pracovní poměr, se odvíjí od uplynutí termínu splatnosti mzdy (platu), je třeba důsledně rozlišovat mezi splatností mzdy (platu) na straně jedné a termínem výplaty na straně druhé. Zatímco splatnost mzdy (platu) nastává, jak vyplývá z ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce, na které ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce výslovně odkazuje – nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat (tedy poslední den takového měsíce), termín výplaty, jak vyplývá z ustanovení § 141 odst. 3 zákoníku práce, určí zaměstnavatel v mezích daných ustanovením § 141 odst. 1 zákoníku práce (nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu sjedná v kolektivní smlouvě).^{181 182}

Protože ustanovení § 56 písm. b) zák. práce (nyní ve smyslu § 56 odst. 1 písm. b) ZP) váže možnost okamžitého zrušení pracovního poměru výlučně na uplynutí stanovené lhůty od

¹⁸⁰ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 319 – 321.

¹⁸¹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 320 – 321.

¹⁸² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010 sp. zn. 21 Cdo 2242/2009. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

splatnosti mzdy (platu) ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce, je pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části nerozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu). Z uvedeného vyplývá, že počátek běhu patnáctidenní lhůty uvedené v ustanovení § 56 písm. b zák. práce (nyní ve smyslu § 56 odst. 1 písm. b) ZP) se bude vždy odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část).¹⁸³

Ustanovení § 56 odst. 2 ZP stanoví, že zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Ze společných ustanovení o rozvázání pracovního poměru, konkrétně z § 59 ZP, vyplývá, že **zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr jen do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl** (subjektivní lhůta), **nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl** (objektivní lhůta). Pokud tyto lhůty dodrženy nebudou, nedojde ani k platnému rozvázání pracovního poměru na základě tohoto jednostranného právního jednání.

„Není dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce (nyní ve smyslu § 56 odst. 1 písm. b) ZP), nevyplatil-li zaměstnavatel, který je schopen plnit své závazky, mzdu nebo plat nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti jen proto, že zaměstnanci taková práva nenáleží, ledaže by šlo jen o účelové vyvolávání sporu o právo (nárok), které zaměstnanci zřejmě náleží.“¹⁸⁴

„Není dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce (nyní ve smyslu § 56 odst. 1 písm. b) ZP), nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu nebo plat nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti jen v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmě nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu, ledaže by zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu.“¹⁸⁵

¹⁸³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010 sp. zn. 21 Cdo 2242/2009. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹⁸⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2011 sp. zn. 21 Cdo 4042/2010. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹⁸⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012 sp. zn. 21 Cdo 3676/2010. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

2. 4. 3 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance - § 56a ZP¹⁸⁶

Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance bylo do zákoníku práce začleněno v rámci poslední novely, uskutečněné tzv. „změnovým zákonem“, která souvisela s rekodifikací soukromého práva. Tato změna je účinná od 1. 1. 2014. Jak bylo již uvedeno, občanský zákoník upravuje výlučně tzv. statusové otázky (§ 9 OZ). Ustanovení § 35 OZ stanoví, že nezletilý, který dovršil věku 15 let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu (zákoníku práce). Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem. Tato relativně nová právní úprava odráží zvýšení rodičovské zodpovědnosti, a to až do doby, dokud nezletilé dítě nenabylo plné svéprávnosti.

Aby proběhla rekodifikace soukromého práva úspěšně a jednotlivá ustanovení obsažená v různých právních předpisech byla ve vzájemné korelaci, muselo být do zákoníku práce začleněno také ustanovení § 56a ZP. Tím chtěl zákonodárce docílit, aby zákonný zástupce nezletilého zaměstnance mladšího než 16 let mohl rozvázat jeho pracovní poměr okamžitým zrušením, pokud má za to, že to je v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. Aby se předešlo praktickým problémům, zákonodárce stanovil tak, jak je tomu v ustanovení § 33 odst. 1 OZ, že k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru bude zapotřebí přivolení soudu. Vzhledem k tomu, že tímto způsobem dochází k rozvázání pracovního poměru třetí osobou, má zákonný zástupce, který okamžitě zrušil pracovní poměr, povinnost doručit stejnopis tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.¹⁸⁷

¹⁸⁶ Ustanovení § 56a ZP stanoví následující:

- (1) Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance podle věty první se vyžaduje přivolení soudu.
- (2) Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

¹⁸⁷ Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, ve znění pozdějších předpisů – důvodová zpráva, dostupná na: http://www.krustecky.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1678745 (náhled dne: 12.12. 2014).

Domnívám se, že zařazení ustanovení § 56a ZP do tohoto zákona nebylo úplně nejtřetnější řešením, jelikož by jeho aplikace mohla činit v praxi značné komplikace. Vytíženost soudů, a to nejen českých, je celosvětovým problémem. V daném případě je k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance nutné přivolení soudu, přičemž by tak mohlo docházet k poměrně zásadní časové prodlevě, která by mohla činit problémy s následnou aplikací tohoto ustanovení (např. když by nezletilý během rozhodovací činnosti soudu dovršil věku 16 let). Kromě toho zde jde o diskutabilní zásah třetí osoby do smluvního vztahu uzavřeného dvěma jinými subjekty. V tzv. „urgentní novele“ občanského zákoníku je navrhováno zrušení tohoto ustanovení (§ 35 odst. 2 OZ). K této problematice se vyjádřím ještě v rámci návrhů de lege ferenda v závěru této práce.

2.5 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je spolu s výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru dalším **jednostranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru**. Toto právní jednání je upraveno v ustanovení § 66 ZP¹⁸⁸. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, přičemž **tento způsob jednostranného rozvázání pracovního poměru připadá v úvahu pouze v průběhu platně sjednané zkušební doby**. Oproti ostatním jednostranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru je právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době výrazně odlišná. „*U ostatních jednostranných právních jednání je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru (je chráněna stabilita pracovního poměru), zatímco právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době se snaží co nejvíce usnadnit jednostranné rozvázání pracovního poměru tak, jak to odpovídá účelu zkušební doby.*“¹⁸⁹

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být v každém případě provedeno písemně, jinak se k němu nepřihlíží. Zrušit pracovní poměr ve zkušební době lze

¹⁸⁸ Ustanovení § 66 ZP stanoví následující:

- (1) Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.
- (2) Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

¹⁸⁹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 197.

z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodů. Jediné omezení stanovil zákonodárce pro zaměstnavatele, který nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. **Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.**

2. 5. 1 Zkušební doba

Ustanovení o zkušební době nalezneme v § 35 ZP¹⁹⁰. **Zkušební doba, je-li sjednána, je časový úsek na začátku pracovního poměru, který začíná dnem vzniku pracovního poměru, jehož smyslem je, aby si oba účastníci pracovního poměru mohli ověřit, zda jim tento pracovní poměr vyhovuje.** Ve zkušební době půjde oběma účastníkům pracovního poměru zejména o zjištění, zda zaměstnanci vyhovuje druh práce, místo výkonu práce a mzdové příp. platové nebo jiné pracovní podmínky, v případě zaměstnavatele zda zaměstnanec splňuje zaměstnavatelovo očekávání v přístupu k plnění pracovních povinností, atp. Pokud by některému z účastníků pracovního poměru pracovní podmínky nevyhovovaly, může tento v průběhu zkušební doby pracovní poměr rychle a snadno jednostranně ukončit.

Zkušební dobu si mohou účastníci pracovněprávního vztahu sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Zkušební doba může být sjednána v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou nebo jmenováním. Zkušební doba není možné sjednat, pokud pracovní poměr již vznikl (tedy pokud zaměstnanec již nastoupil do práce). Lze ji sjednat **maximálně na 3 měsíce po sobě jdoucích, v případě vedoucích zaměstnanců maximálně 6 měsíců po sobě jdoucích, a to písemnou formou.** Nic samozřejmě nebrání tomu, aby byla sjednána zkušební doba kratší (např. 2 měsíce, 1 měsíc, atp.).¹⁹¹

¹⁹⁰ Ustanovení o zkušební době v § 35 stanoví:

- (1) Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než
 - a) 3 měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36),
 - b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36) u vedoucího zaměstnance.
- (2) Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo (§ 33 odst. 3).
- (3) Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.
- (4) Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.
- (5) Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.
- (6) Zkušební doba musí být sjednána písemně.

¹⁹¹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 394.

Zkušební doba může být sjednána v daném pracovním poměru pouze jednou. „Nelze proto např. v případě změny druhu práce, kdy dosavadní řadový zaměstnanec bude vykonávat vedoucí funkci, znovu sjednat zkušební dobu. Totéž platí i v případě zaměstnanců ve státní správě, kterým vznikl pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, a poté byli jmenováni na vedoucí pracovní místo (např. ředitele odboru).“¹⁹²

Pokud zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby pro celodenní překážky v práci nebo čerpá celodenní dovolenou, zkušební doba se o dobu trvání těchto překážek v práci nebo celodenní dovolené prodlužuje. Prakticky to pak znamená, že i po dobu těchto překážek zkušební doba běží a je možno v ní pracovní poměr ukončit. **Zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována.** „Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba poměřovat z hlediska pravidel zákazu diskriminace. Je totiž nepochybné, že i při takovém právním úkonu (nyní právním jednání) může dojít k tomu, že vykazuje znaky diskriminačního jednání a je v rozporu s principy rovného zacházení. Okolnost, že zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době i bez udání důvodu, sama o sobě nevyklučuje, že jde o diskriminační rozvázání pracovního poměru.“¹⁹³

Z důvodu ochrany zaměstnanců, s nimiž zaměstnavatel sjednává pracovní poměr na dobu určitou, nesmí délka zkušební doby v rámci takového pracovního poměru přesáhnout polovinu doby jeho trvání (např. při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou v délce 2 měsíců – na měsíce červen a červenec – může být dohodnuta zkušební doba maximálně na jeden měsíc, tj. do 30. června).¹⁹⁴

2. 5. 2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době – obecné podmínky

V průběhu trvání zkušební doby (včetně jejího prodloužení o překážky v práci nebo celodenní dovolenou) mají obě smluvní strany pracovního poměru možnost, kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodů zrušit pracovní poměr jednoduchým způsobem. Zrušovací projev vůle může zaměstnavatel nebo zaměstnanec učinit nejdříve v den následující po dni, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo stanoven jako den jmenování na vedoucí pracovní místo, nejpozději však v poslední den trvání zkušební doby. Zrušení může být provedeno také v době, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci.

¹⁹² VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Pracovní právo 2014*. Praha: Svaz účetních, 2014. Metodické aktuality Svazu účetních, 7/2014. s. 26.

¹⁹³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 4. 2009 sp. zn. 21 Cdo 2195/2008. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹⁹⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Pracovní právo 2014*. Praha: Svaz účetních, 2014. Metodické aktuality Svazu účetních, 7/2014. s. 26.

Zákonodárce stanovil v zákoníku práce pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době jedině omezení, a to pro zaměstnavatele. Toto omezení je uvedeno v ustanovení § 66 odst. 1 ZP, když podle něho nemůže zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době v průběhu prvních 14 kalendářních dnů (a v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů) trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance, i když tato doba spadá do zkušební doby. Na druhou stranu zaměstnanci však nic nebrání, aby v této době pracovní poměr zrušil.

Obecné náležitosti tohoto jednostranného právního jednání jsou obdobné jako u předcházejících způsobů rozvázání pracovního poměru – svobodně a jasně vyjádřená vůle jednoho z účastníků zrušit pracovní poměr ve sjednané zkušební době, adresovaná druhému účastníku. Toto právní jednání je účinné okamžikem doručení písemného projevu vůle druhému z účastníků pracovního poměru.

Jak bylo již uvedeno, zrušit platně pracovní poměr ve zkušební době lze pouze v době trvání zkušební doby, tedy nejdříve v den vzniku pracovního poměru a nejpozději v poslední den sjednané, či o překážky v práci nebo dovolenou prodloužené, zkušební doby. Pracovní poměr ve zkušební době nelze ale zrušit s tím, že pracovní poměr skončí až po uplynutí zkušební doby. Nelze také zrušit pracovní poměr ve zkušební době se zpětnými účinky, tzn. ke dni, který předchází tomu dni, kdy bylo zrušení ve zkušební době doručeno druhému účastníkovi. Při zrušení pracovního poměru ve zkušební době pracovní poměr zaniká dnem, který zaměstnavatel nebo zaměstnanec označil ve svém zrušovacím projevu. V případě, že ve svém zrušovacím projevu den rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel nebo zaměstnanec neuvedou, zaniká pracovní poměr dnem, v němž byl druhé straně řádně doručen zrušovací projev. Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru má být doručeno druhému účastníku pracovního poměru zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit (jde pouze o lhůtu pořádkovou, jejíž nedodržení nemá v žádném případě charakter neplatnosti nebo zdánlivosti tohoto právního jednání). Poslední den zkušební doby je také dnem, kdy zrušení pracovního poměru ve zkušební době může být doručeno druhému účastníku, a současně také dnem skončení pracovního poměru tímto způsobem rozvázaným.¹⁹⁵ „*Jestliže se účastníci v písemné pracovní smlouvě dohodli o tom, že "oznámení o zrušení pracovního poměru (nyní zrušení pracovního poměru ve zkušební době) bude doručeno druhé straně nejpozději tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit", došlo tím ke sjednání*

¹⁹⁵ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 394 – 395.

konkrétní podmínky pro účinné zrušení pracovního poměru ve zkušební době ve smyslu ustanovení § 241 zák. práce. 1965 (nyní ve smyslu § 548 OZ).“¹⁹⁶

Sjednání zkušební doby mezi účastníky pracovního poměru nebrání tomu, aby zaměstnavatel nebo zaměstnanec přistoupili před jejím uplynutím k rozvázání pracovního poměru jiným pracovněprávním jednáním (dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením), aniž by museli využít možnost zrušit pracovní poměr ve zkušební době. „*Samotná skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, neznamená, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 58 zák. práce (nyní ve smyslu § 66 ZP); i ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce (nyní ve smyslu § 55 odst. 1 ZP)... Právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají ze zákona tím dnem, kdy byl písemný projev vůle o okamžitém zrušení pracovního poměru druhému účastníku doručen; jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu vůle nemůže tyto zákonné účinky změnit.*“¹⁹⁷

2. 5. 3 Písemná forma zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Podle ustanovení § 66 odst. 2 ZP **musí být zrušení pracovního poměru ve zkušební době provedeno písemně, jinak se k němu nepřihlíží.** Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušovacího projevu vůle jednoho z účastníků pracovního poměru, není-li v něm uveden den pozdější.¹⁹⁸

Zaměstnanec zruší pracovní poměr ve zkušební době osobně nebo prostřednictvím svého zástupce. Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, jedná osobně nebo toto jednání mohou provést jeho zástupci. Zaměstnavatel, který je právnickou osobou, zrušuje pracovní poměr ve zkušební době prostřednictvím toho, kdo činí takové právní jednání za tuto právnickou osobu. Obdobně je tomu u zaměstnavatele, kterým je stát, jako právnická osoba sui generis. Doručování písemností se jako u ostatních forem rozvázání pracovního poměru řídí ustanovením § 334 a násl. ZP.¹⁹⁹ Pokud by zrušení pracovního poměru ve zkušební době bylo doručováno poštou a zaměstnanec by si v průběhu úložní lhůty 10 pracovních dnů

¹⁹⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR z dne 17. 11. 1967 sp. zn. 6 Cz 136/67. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹⁹⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2004 sp. zn. 21 Cdo 347/2004. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

¹⁹⁸ Právní úprava účinná do 31. 12. 2011 umožňovala, aby ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době došlo též ústně.

¹⁹⁹ Pro výše uvedené platí obdobně totéž co v případě uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, kde byla tato problematika již podrobně popsána.

písemnost nevyzvedl, považuje se posledním dnem této lhůty za doručenou. Pracovní poměr však bude v tomto případě platně zrušen jen tehdy, pokud uvedený 10. den ještě spadá do zkušební doby.²⁰⁰

2. 6 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výše uvedeným právním jednáním (dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době) může být v souladu s ustanovením § 72 ZP uplatněna pouze účastníky pracovního poměru – tedy zaměstnavatelem nebo zaměstnancem. **Tuto neplatnost však může účastník pracovního poměru uplatnit pouze u soudu, a to nejpozději v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl být pracovní poměr rozvázán jedním z výše uvedených způsobů právního jednání.** Pokud by byla taková neplatnost u soudu namítána až po uplynutí stanovené prekluzivní lhůty, nemůže být toto právní jednání prohlášeno za neplatné, i kdyby opravdu trpělo vadou, která by za jiných okolností způsobovala jeho neplatnost. Jedná se v těchto případech o neplatnost relativní.²⁰¹

Zaměstnanci i zaměstnavateli poskytuje zákoník práce ochranu v případech, kdy druhý účastník rozváže neplatně pracovní poměr jednostranným právním jednáním a dotčený účastník včas tuto neplatnost namítne u soudu. Účastník pracovního poměru, vůči němuž byl pracovní poměr neplatně rozvázán, má možnost se rozhodnout, zda bude trvat na dalším pokračování pracovního poměru nebo zda na takovém pokračování již trvat nebude. Pokud se rozhodne, že trvá na tom, aby pracovní poměr i nadále pokračoval, pracovní poměr neskončí a případná majetková újma, kterou tento účastník utrpěl v důsledku toho, že se přestaly realizovat povinnosti vyplývající z pracovního poměru, musí být v podobě náhrady mzdy nebo náhrady škody druhým účastníkem odčiněny. V opačném případě, tedy pokud se účastník, vůči němuž byl pracovní poměr neplatně rozvázán, rozhodne netrvat na další existenci pracovního poměru, platí právní fikce, že pracovní poměr skončil na základě dohody – tedy dvoustranného právního jednání. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou obsaženy v § 69 ZP - § 71 ZP rozdílně podle toho, který z účastníků neplatně rozvázal takový pracovní poměr, a zda dotčený účastník trvá na pokračování pracovního poměru či

²⁰⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Pracovní právo 2014*. Praha: Svaz účetních, 2014. Metodické aktuality Svazu účetních, 7/2014. s. 27.

²⁰¹ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 194.

nikoliv.²⁰² Toliko tedy k obecnému úvodu do této problematiky nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru, dále bude následovat již detailnější rozbor.

Nemá-li právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru všechny náležitosti stanovené zákoníkem práce jako podmínky jeho platnosti, vykazuje takové jednání právní vady, které způsobují jeho neplatnost. Neplatnost právních jednání je v návaznosti na rekodifikaci soukromého práva upravena v rámci ustanovení § 574 s násl. OZ.²⁰³ **Neplatnosti právního jednání se účastník pracovněprávního vztahu může dovolat u soudu.**

Občanský zákoník vychází u neplatných právních jednání primárně z tzv. „**relativní neplatnosti**“, která je zakotvena v ustanovení § 586 OZ.²⁰⁴ Co se této relativní neplatnosti týče, platí, že **právní jednání je neplatné, jen pokud se ten, kdo je takovým právním jednáním dotčen, této neplatnosti dovolá u soudu.** Soud pak v daném případě musí na základě žaloby pravomocně rozhodnout, že jde o neplatné právní jednání. Neplatnosti právního jednání pro vady jeho obsahu se nemůže dovolávat ten, kdo tyto vady sám způsobil. Pokud se neplatnosti právního jednání ten, kdo je tímto jednáním dotčen, nedovolá, považuje se takové právní jednání za platné. Z relativní neplatnosti právního jednání existují ovšem určité výjimky.

Tyto výjimky jsou stanoveny v ustanovení § 588 OZ,²⁰⁵ zde se jedná o tzv. „**absolutní neplatnost**“ právního jednání. U případů absolutně neplatných právních jednání není třeba se této neplatnosti explicitně u soudu dovolávat, protože nastává automaticky ze zákona. Podle dikce § 588 OZ je toto tvrzení vyjádřeno slovy: „*soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání*“. **Soud tedy přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.**

²⁰² Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 194.

²⁰³ Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku netřeba znovu připomínat, jelikož tak bylo učiněno již v kapitole 2. 1. 2.

²⁰⁴ Ustanovení § 586 OZ stanoví následující:

(1) Je-li neplatnost právního jednání stanovena na ochranu zájmu určité osoby, může vznést námitku neplatnosti jen tato osoba.

(2) Nenamítne-li oprávněná osoba neplatnost právního jednání, považuje se právní jednání za platné.

²⁰⁵ Ustanovení § 588 OZ stanoví následující:

Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.

Pro pracovněprávní vztahy je dále významné zejména ustanovení § 580 OZ, podle kterého je neplatné právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. Toto výkladové pravidlo konvenuje se základními zásadami pracovněprávních vztahů v § 1a ZP. Zákoník práce vždy vyžadoval určité náležitosti týkající se formy a obsahu právního jednání. S jejich nedodržením resp. s vadami pak spojoval určité právní následky. Od 1. 1. 2014 byla nahrazena dřívější právní úprava obsažená v ustanovení § 18 a násl. ZP obsahující ustanovení o právních úkonech. Nahrazena byla úpravou stávající, která je obsažená v občanském zákoníku, a která se týká neplatnosti a zdánlivosti (nicotnosti) právního jednání. Hlavní důvody neplatnosti lze v souladu s § 580 OZ - § 585 OZ vymezit takto:

- rozpor s dobrými mravy,²⁰⁶
- rozpor se zákonem, pokud to smysl a účel zákona vyžadují,
- nesvéprávnost osoby, která právně jednala,
- duševní porucha, v důsledku které nebyla osoba schopná právně jednat,
- nedodržení formy právního jednání stanovené zákonem nebo sjednané stranami,
- omyl v rozhodující okolnosti, do kterého byl dotyčný uveden druhou stranou,
- přinucení k právnímu jednání hrozbou tělesného nebo duševního násilí, které vyvolalo vzhledem k významu a pravděpodobnosti hrozícího nebezpečí i k osobním vlastnostem toho, komu bylo vyhrožováno, důvodnou obavu.²⁰⁷

V pracovněprávních vztazích má zvláštní význam výše uvedený důvod neplatnosti, odporuje-li právní jednání zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. Vzhledem ke skutečnosti, že smysl a účel ustanovení zákoníku práce vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů uvedené v ustanovení § 1a ZP, znamená to, že bude-li se právní jednání přičít některé z těchto zásad, bude neplatné.

V návaznosti na základní zásadu pracovněprávních vztahů se podle § 1a písm. a) ZP stanovilo, že v pochybnostech se při výkladu právního jednání musí použít výklad, který je pro zaměstnance nejpriznivější. Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud ji nezpůsobil výlučně sám.

Právní úpravu následků neplatnosti právního jednání pro nedodržení formy, obsahuje ustanovení § 582 OZ, a proto musí z této úpravy nutně vycházet i zákoník práce, jakožto

²⁰⁶ Dobré mravy představují souhrn etických zásad, jež jsou zachovány a uznávány rozhodující částí společnosti, a jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami, tak, aby každé jednání bylo s nimi v souladu. Jde zejména o slušnost, čestnost, vzájemná úcta a důvěra.

²⁰⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Pracovní právo 2014*. Praha: Svaz účetních, 2014. Metodické aktuality Svazu účetních, 7/2014. s. 12 - 13.

soukromoprávní právní předpis, na který se subsidiárně vztahují právě ustanovení občanského zákoníku. V pracovněprávních vztazích vycházíme, pokud půjde o neplatnost právního jednání pro nedodržení formy, z ustanovení § 582 odst. 1 OZ. Smluvní strany mohou dodatečně takový nedostatek formy odstranit, a to s právními účinky ex nunc. U právních jednání, jejichž formu vyžaduje zákoník práce, není možné dovolat se jejich neplatnosti v případě právních jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, bylo-li již započato s plněním. To se týká zejména případů, kdy pracovní smlouva, jíž se zakládá pracovní poměr, byla dohodnuta jen ústně. V případě ostatních smluv, u kterých zákoník práce předepisuje písemnou formu (např. dle ustanovení § 234 ZP u kvalifikační dohody), nebude-li tato forma dodržena, bude možné namítnout jejich neplatnost v zásadě bez časového omezení.

V souvislosti s rekodifikací soukromého práva nutno upozornit také na relativně novou změnu obsaženou u některých právních jednání v zákoníku práce, která se týká právního dovětku „**se nepřihlíží**“; **v takovém případě hovoříme o zdánlivém právním jednání**, které je relativně novým důsledkem některých vad právních jednání. O zdánlivém právním jednání pojednávají ustanovení § 551 OZ – § 554 OZ. Podle těchto ustanovení o právní jednání nejde, chybí-li vůle jednající osoby, nebyla-li zjevně projevena vážná vůle a nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit obsah jednání ani výkladem. Zpřísnění posuzování kvality a především formy právních jednání je pro právní úpravu účinnou od 1. 1. 2014 příznačné, neboť na jednání, která nespĺňují zákoníkem práce stanovenou formu či obsah, se vůbec nepřihlíží, to znamená, jakoby taková jednání vůbec nebyla. Taková právní jednání jsou neúčinná, právně bezvýznamná, neexistující, nicotná. Pokud by tak nebyla dodržena například písemná forma u výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo u zrušení pracovního poměru ve zkušební době, bude takové právní jednání nicotné – tj. jakoby takové právní jednání nebylo vůbec učiněno.²⁰⁸

Jak bylo již stručně uvedeno shora, dle ustanovení § 72 ZP²⁰⁹ neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební

²⁰⁸ Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, ve znění pozdějších předpisů – důvodová zpráva, dostupná na: http://www.kr-ustecky.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1678745 náhled dne: 12. 12. 2014).

²⁰⁹ Ustanovení § 72 ZP stanoví následující:

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy

době může zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu v prekluzivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. V soudním sporu pak půjde o to, zda právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru je platné či platné není, a zda pracovní poměr na jeho základě skončil, či nikoliv. Jestliže postižený účastník pracovního poměru neuplatní u soudu a v této zákonné lhůtě neplatnost právního jednání vedoucího ke skončení pracovního poměru, je takové právní jednání považováno za platné, ač trpí vadou, která jinak způsobuje neplatnost takového právního jednání. Pokud je však neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatněna u soudu, který rozhodne, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně, znamená to, že pracovní poměr trvá v nezměněné podobě i nadále, jako kdyby k neplatnému rozvázání nikdy nedošlo. Zejména v této souvislosti je třeba upozornit na riziko ústního rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním – výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Zdánlivé právní jednání není totiž možné u soudu žalovat a nevztahuje se na něj ani § 72 ZP o podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Pokud by došlo například k situaci, kdy by zaměstnavatel pouze ústně zrušil pracovní poměr ve zkušební době (příčemž by písemnou formu tohoto jednání doručil zaměstnanci až den po skončení zkušební doby), mohl by zaměstnanec podat žalobu na plnění, směřující k tomu, aby soud uložil zaměstnavateli povinnost nadále přidělovat zaměstnanci práci, protože de facto pracovní poměr řádně neskončil, a zaplatil mu náhradu mzdy za dobu, kdy mu v rozporu s pracovní smlouvou nepřiděloval práci.^{210 211}

2. 6. 1 Neplatnost rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Pokud byl pracovní poměr neplatně rozvázán zaměstnavatelem dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, pak záleží na zaměstnanci, zda neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatní v dvouměsíční prekluzivní lhůtě u soudu. Další postup se pak bude odvíjet od rozhodnutí zaměstnance, které v této věci učiní, tedy zda bude trvat na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával, či nikoliv.

Rozhodne-li se zaměstnanec trvat na tom, aby ho zaměstnavatel i nadále, v době než soud pravomocně rozhodne o sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, zaměstnával, pak je zaměstnanec podle ustanovení § 69 ZP povinen, bez zbytečného odkladu, oznámit tuto

měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

²¹⁰ Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita, 2012. s. 323.

²¹¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Pracovní právo 2014*. Praha: Svaz účetních, 2014. Metodické aktuality Svazu účetních, 7/2014. s. 16.

skutečnost písemně zaměstnavateli. Písemná forma oznámení není sice důvodem neplatnosti, ale je vhodná z důvodu průkaznosti. Pak už záleží na zaměstnavateli, zda se rozhodne i nadále zaměstnanci přidělovat práci, nebo nikoliv.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne, že bude tomuto zaměstnanci i nadále přidělovat práci, vyzve ho, aby se do práce dostavil, a umožní mu nadále vykonávat práci, jako kdyby pracovní poměr rozvázáán nebyl. To vše až do doby, než soud pravomocně rozhodne o sporu o neplatnost rozvázáání pracovního poměru. Tuto situaci však v žádném případě nelze chápat tak, že zaměstnavatel souhlasí s tím, že pracovní poměr byl rozvázáán neplatně - v tomto případě je to jen jedno z řešení situace.

V případech, kdy zaměstnavatel přestane po rozvázáání pracovního poměru do doby rozhodnutí sporu o neplatnosti rozvázáání pracovního poměru soudem zaměstnanci přidělovat práci, ač mu zaměstnanec oznámil, že chce, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával, trvá pracovní poměr i nadále. Zaměstnavatel je tedy i nadále povinen přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec je povinen ji dále konat podle jeho pokynů. Pokud zaměstnavatel zaměstnance nevyzve k tomu, aby práci dále vykonával, a práci mu nepřiděluje, je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Tato situace ovšem není tak jednoznačná, jak se na první pohled může zdát, protože zaměstnanec je povinen v takové situaci být připraven práci vykonávat, a to kdykoliv na vyzvání zaměstnavatele. Nic mu ale nebrání v době, kdy mu zaměstnavatel práci nepřiděluje, sjednat si jiný pracovněprávní vztah. Musí si být ale vědom toho, že na vyzvání zaměstnavatele je povinen práci pro tohoto původního zaměstnavatele nadále vykonávat. Právo na výše uvedenou náhradu mzdy nebo platu má zaměstnanec tak pouze v případě, že k rozvázáání pracovního poměru došlo opravdu neplatně, a to na základě pravomocného rozhodnutí o neplatnosti rozvázáání pracovního poměru soudem.²¹²

Vzhledem k tomu, že soudní řízení mívají poměrně delší dobu trvání a náhrada mzdy nebo platu, která náleží zaměstnanci, by mohla dosahovat značných částek, bylo do zákoníku práce navráčeno moderační právo soudu. To je vyjádřeno v ustanovení § 69 odst. 2 ZP, podle kterého, přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit. Soud pak přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezi tím v nějakém jiném pracovněprávním vztahu, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl, nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

²¹² Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 324.

V situaci, kdy byl neplatně rozvázán pracovní poměr zaměstnavatelem, ale zaměstnanec zaměstnavateli neoznámil, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával - ať už tak, že zaměstnavateli explicitně sdělí, že na dalším zaměstnávání netrvá, nebo jen dá tento postoj najevo svou nečinností - je zákoníkem práce konstruována právní fikce, pokud se účastníci tohoto pracovního poměru jinak nedohodnou, že pracovní poměr skončil dohodou, a to:

- byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- byl-li neplatně rozvázán pracovní poměr okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby; náhrada mzdy nebo platu má povahu satisfakce za to, že byl neplatně těmito způsoby rozvázán pracovní poměr zaměstnavatelem.²¹³

2. 6. 2 Neplatnost rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Neplatně rozvázat pracovní poměr může i zaměstnanec. V praxi jsou však daleko častější případy, kdy došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Jestliže zaměstnanec neplatně rozvázal pracovní poměr, tj. neplatně dal výpověď, zrušil pracovní poměr okamžitě nebo zrušil pracovní poměr ve zkušební době, a zaměstnavatel se této neplatnosti dovolá a uplatní ji v prekluzivní dvouměsíční lhůtě dle § 72 ZP u soudu, pak další postup závisí na rozhodnutí zaměstnavatele. Tímto rozhodnutím rozumíme skutečnost, zda se zaměstnavatel rozhodne trvat na tom, aby zaměstnanec i nadále vykonával svou práci, nebo nikoliv, tedy v době, než soud pravomocně rozhodne o sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru.²¹⁴

Jestliže se zaměstnavatel rozhodne trvat na tom, aby zaměstnanec konal dál svoji práci, je povinen zaměstnanci tuto skutečnost bezodkladně písemně oznámit a vyzvat ho, aby práci vykonával i nadále, neboť pracovní poměr stále trvá, a to až do doby, než bude o neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně rozhodnuto soudem. Pokud zaměstnanec nevykonává dál svou práci poté, kdy ho takto zaměstnavatel vyzval, vzniká zaměstnavateli právo požadovat po zaměstnanci náhradu vzniklé škody, která mu v důsledku tohoto počínání zaměstnance vznikla (tj. škody, která vznikla ode dne výzvy k výkonu práce).

²¹³ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 325.

²¹⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 239.

Pokud zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec dál práci vykonával, platí právní fikce, pokud se účastníci tohoto pracovního poměru nedohodnou jinak, že pracovní poměr skončil dohodou, a to:

- byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto způsobem skončit.

Zde však nutno zdůraznit, že v těchto případech už zaměstnavatel nemá právo uplatňovat vůči zaměstnanci náhradu škody. Je to do jisté míry spravedlivé i logické, neboť zaměstnavatel nemá vlastně zájem na tom, aby tohoto zaměstnance nadále zaměstnával.²¹⁵

2. 6. 3 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou

V situaci, kdy byla mezi účastníky pracovního poměru uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru a byla některým z účastníků takového pracovního poměru uplatněna její neplatnost ve stanovené prekluzivní lhůtě 2 měsíců u soudu ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit, pak se při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu postupuje obdobně jako při neplatné výpovědi, neplatném okamžitém zrušení nebo neplatném zrušení pracovního poměru ve zkušební době dané zaměstnavatelem zaměstnanci, tj. v souladu s ustanovením § 69 ZP. Zaměstnavatel však právo na náhradu škody pro neplatnost dohody o skončení pracovního poměru nemůže uplatňovat (§ 71 ZP).²¹⁶

²¹⁵ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 325 – 326.

²¹⁶ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 325 – 326.

3. Právní události směřující ke skončení pracovního poměru

Právní události jsou objektivní právní skutečnosti nastávající zcela nebo alespoň z části nezávisle na lidské vůli a právní předpisy s nimi spojují právní následky. Právní události, které mají za následek skončení pracovního poměru jsou:

- **smrt:**
 - zaměstnance,
 - zaměstnavatele – fyzické osoby,
- **uplynutí doby:**
 - uplynutí sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou,
 - uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání podle § 89 ZZ – 101 ZZ,
 - uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech dle zvláštního právního předpisu (§ 42g zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR) – „zelená karta“,
 - uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci dle zvláštního právního předpisu (§ 42i zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR) – „modrá karta“.
- **dosažení věkové hranice v případech stanovených zákonem** (např. uplynutím kalendářního roku, v němž soudce dosáhl věku 70 let).²¹⁷

3.1 Smrt zaměstnance

Smrt zaměstnance je právní událost, která má za následek skončení pracovního poměru, což vyplývá ze skutečnosti, že je zaměstnanec povinen konat práci osobně. Osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele je charakteristickým rysem pracovního poměru jakožto základního pracovněprávního vztahu, jímž se realizuje výkon závislé práce. Proto tedy smrtí zaměstnance pracovní poměr zaniká. Dle ustanovení § 328 ZP nezanikají však jeho peněžité práva. Mzdová a platová práva z takového pracovněprávního vztahu přecházejí v případě smrti zaměstnance postupně na manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době jeho smrti ve společné domácnosti, a to až do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního

²¹⁷ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 326 – 327.

výdělku. Není-li těchto osob, stávají se mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu předmětem dědictví. Peněžité práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou těch práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodu a výše, a práva na náhradu škody způsobené úmyslně.²¹⁸

3.2 Smrt zaměstnavatele – fyzické osoby

Zánik pracovního poměru smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby upravuje ustanovení § 48 odst. 4 ZP a § 342 ZP. V případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, rovněž zaniká pracovní poměr, a to dnem úmrtí zaměstnavatele. Výjimku tvoří případy pokračování v živnosti dle § 13 odst. 1 živnostenského zákona.^{219 220} Podle tohoto ustanovení mohou pokračovat po úmrtí podnikatele – fyzické osoby v živnosti:

- a) správce pozůstalosti, anebo vykonavatel závěti, náleží-li mu správa pozůstalosti,
- b) dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti,
- c) dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner (dle zákona o registrovaném partnerství) i když není dědicem, jeli spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti,
- d) insolvenční správce ustanovený soudem podle zvláštního právního předpisu, nejdéle však do skončení insolvenčního řízení a likvidační správce,
- e) pozůstalý manžel nebo partner splňující podmínku uvedenou v bodě c) pokud v živnosti nepokračují dědicové nebo
- f) svěřenský správce, pokud byl závod pořízením pro případ smrti vložen do svěřenského fondu.

Hodlají-li shora uvedené osoby pokračovat v provozování živnosti, jsou povinny tuto skutečnost oznámit živnostenskému úřadu, a to ve lhůtě 3 měsíců ode dne úmrtí podnikatele; správce pozůstalosti jmenovaný soudem, svěřenský, insolvenční nebo likvidační správce je povinen oznámit pokračování v provozování živnosti ve lhůtě 1 měsíce ode dne, kdy byl do této funkce ustanoven. Po skončení řízení o pozůstalosti mohou pokračovat v živnosti osoby uvedené výše v bodě b), c) nebo e), pokud nabyly majetkového práva vztahujícího se k provozování živnosti; tuto skutečnost musí do 3 měsíců od skončení řízení o pozůstalosti oznámit živnostenskému úřadu.

²¹⁸ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 239.

²¹⁹ Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

²²⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 240.

Při skončení pracovního poměru smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby vystaví příslušný úřad práce zaměstnanci na jeho žádost potvrzení o zaměstnání, a to na základě dokladů předložených zaměstnancem. Příslušným je úřad práce podle místa činnosti zaměstnavatele.²²¹

3.3 Uplynutí doby (u pracovního poměru na dobu určitou, u povolení k zaměstnání, u povolení k dlouhodobému pobytu – „zelená a modrá karta“)

Uplynutí doby je právní událost mající za následek skončení pracovních poměrů pouze v některých případech. Za takovéto právní události považujeme uplynutí doby v případě, kdy byl mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednán takový pracovní poměr, který má omezenou délku svého trvání, dále uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání dle § 89 ZZ - § 101 ZZ, uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech dle zvláštního právního předpisu (§ 42g zákona č. 326/1999 Sb.) a uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci dle zvláštního právního předpisu (§ 42i zákona č. 326/1999 Sb.).

3.3.1 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Podmínky pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou jsou upraveny v § 39 ZP²²². Tyto podmínky je nutno při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou dodržet.

²²¹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 327 – 328.

²²² Ustanovení § 39 ZP stanoví následující:

- (1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.
- (2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami se nepřihlíží.
- (3) Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu.
- (4) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví
 - a) bližší vymezení těchto důvodů,
 - b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,

Jak bylo uvedeno již v předchozím výkladu, **zákoník práce upřednostňuje, v rámci vzniku pracovního poměru, sjednávání pracovního poměru na dobu neurčitou** (§ 39 odst. 1 ZP). Nic ale nebrání tomu, aby si účastníci pracovněprávního vztahu výslovně v pracovní smlouvě sjednali i dobu trvání pracovního poměru. Pokud je sjednán pracovní poměr na dobu určitou, pak již při jeho založení smluvní strany počítají s tím, že tento pracovní poměr bude trvat pouze určitou, v pracovní smlouvě přesně specifikovanou dobu, jejíž uplynutí má za následek skončení pracovního poměru, aniž by k tomu bylo třeba nějaké další právní jednání. V takovém případě půjde o skončení pracovního poměru na základě právní události (uplynutí doby u pracovního poměru na dobu určitou). Zákoník práce však nevylučuje, aby takový pracovní poměr po dobu svého trvání skončil i jinými způsoby směřujícími ke skončení pracovního poměru. **Pracovní poměr na dobu určitou tak může skončit na základě právního jednání - dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, je-li sjednána.** Může také skončit, jde-li o pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, na základě skutečností uvedených v § 48 odst. 3 ZP nebo smrtí (prohlášením za mrtvého) zaměstnance nebo zaměstnavatele – fyzické osoby, popřípadě též zánikem právnické osoby, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešly na přejímajícího zaměstnavatele. Nutno upozornit, že uvedená pracovněprávní jednání nebo události se však prosadí jako důvod zániku pracovního poměru jen tehdy, skončí-li pracovní poměr na jejich základě dříve, než uplyne sjednaná (stanovená) doba jeho trvání.²²³

Samotné skončení pracovního poměru na dobu určitou je upraveno v ustanovení § 65 ZP²²⁴. **Pracovní poměr na dobu určitou skončí uplynutím sjednané doby.** Toto přesné

-
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
 - d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

- (5) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.
- (6) Ustanovení odstavce 2 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).

²²³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 391.

²²⁴ Ustanovení § 65 ZP stanoví následující:

- (1) Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.
- (2) Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

sjednání doby trvání pracovního poměru je nesmírně důležité pro určení dne, kdy takový pracovní poměr končí. V praxi bývá nejčastěji pracovní poměr na dobu určitou sjednán tak, že je sjednán konkrétní den, kterým pracovní poměr skončí (např. přesné kalendářní datum).

Dobu trvání pracovního poměru lze také sjednat na předem určené a stanovené období např. počtem kalendářních dní, týdnů, měsíců nebo let. Pracovní poměr pak skončí uplynutím posledního dne takto určené doby, to znamená, že 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. Pokud je trvání pracovního poměru sjednáno na vykonání určitých prací, pak pracovní poměr končí skončením takových prací. Zaměstnavatel má ze zákona povinnost upozornit včas zaměstnance na ukončení sjednaných prací, zpravidla alespoň 3 dny předem. Jde však pouze o pořádkovou lhůtu, jejíž nedodržení nemá vliv na platnost skončení pracovního poměru. Zákonem není stanovena ani forma tohoto upozornění, a proto tak může zaměstnavatel učinit písemně nebo ústně. *„Jiná situace by byla, kdyby bylo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno toto předchozí písemné upozornění na skončení sjednaných prací, a tedy na skončení pracovního poměru, jako podmínka zániku pracovního poměru – pak pro platné skončení by bylo nutno tuto podmínku splnit.“*²²⁵

Pracovní poměr na dobu určitou lze uzavírat maximálně na 3 roky (s výjimkami stanovenými zvláštními právními předpisy), **s tím, že tato doba může být ode dne vzniku pracovního poměru opakována (prodlužována) nejvýše však dvakrát (tj. maximálně na dobu 9 let)**. Poté může být dohodnuta například změna trvání pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou nebo může být dosavadní pracovněprávní vztah mezi těmito účastníky ukončen. Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi stejnými účastníky pracovněprávního vztahu by pak bylo možné až po uplynutí 3 let.²²⁶

Pracovní poměr na dobu určitou skončí uplynutím sjednané doby bez ohledu na situaci, ve které se zaměstnanec nachází. Je tedy nerozhodné, zda se zaměstnanec nachází například v ochranné době, tedy pokud v den, kdy má pracovní poměr uplynutím sjednané doby skončit, je zaměstnanec právě např. dočasně práce neschopen pro úraz či nemoc, nebo je na mateřské či rodičovské dovolené. Ochranná doba totiž chrání zaměstnance pouze v případech jednostranného skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, nikoli před jinými způsoby skončení pracovního poměru. Žádná ochrana zaměstnance tedy

²²⁵ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 329.

²²⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Pracovní právo 2014*. Praha: Svaz účetních, 2014. Metodické aktuality Svazu účetních, 7/2014. s. 28

v tomto případě stanovena není a pracovní poměr skončí tak, jak se původně oba účastníci domluvili.

Jestliže ale nastane situace, kdy zaměstnanec pokračuje s vědomím zaměstnavatele i po uplynutí sjednané doby v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou, respektive takový pracovní poměr se mění automaticky z pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. „Pokračují-li účastníci v pracovním poměru sjednaném na určitou dobu i po uplynutí této doby, změní se pracovní poměr sjednaný na určitý čas v pracovní poměr, sjednaný na dobu neurčitou.“²²⁷ Zaměstnanec vykonává práce s vědomím zaměstnavatele tehdy, jestliže tak činí s vědomím jakéhokoliv vedoucího zaměstnance, který je zaměstnanci nadřízen, takže stačí, ví-li o tom i jen jeho nejbližší nadřízený zaměstnanec, a výkon takových prací zaměstnanci nezakázal a nezabránil mu v jejich konání. Jedná se tak vlastně o situaci, kdy dává zaměstnavatel najevo, že je srozuměn s tím, že pracovní poměr původně sjednaný na dobu určitou je pracovním poměrem na dobu neurčitou. Pokud tedy zaměstnavatel nechce, aby k takové situaci došlo, nesmí připustit, aby zaměstnanec po uplynutí sjednané doby dále vykonával sjednané práce, resp. musí takovému zaměstnanci zabránit takové práce konat, zakázat je (viz § 65 odst. 2 ZP).

„Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ (§ 56 odst. 2 zák. práce 1965) – (nyní ve smyslu § 65 odst. 2 ZP) – stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance (§ 9 odst. 3 zák. práce 1965) – (nyní ve smyslu § 11 ZP).“²²⁸

„Pracovní poměr na dobu určitou se změní v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou“ (§ 56 odst. 2 zák. práce 1965) – (nyní ve smyslu § 65 odst. 2 ZP) – nejen tehdy, jestliže zaměstnanec pokračuje v konání prací s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance, nýbrž i tehdy, koná-li práci s vědomím jiné fyzické osoby, která není ve vztahu k zaměstnavateli v pracovním poměru, ale jedná jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce na základě dohody o plné moci (§ 14 odst. 1 zák. práce 1965) – (nyní ve smyslu § 441 a násl. OZ).“²²⁹

Pokud by bylo sjednáno trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s výše uvedenými podmínkami a zaměstnanec by oznámil před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní

²²⁷ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 14. 12. 1961 sp. zn. 12 Cdo 478/1961. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

²²⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 10. 2002 sp. zn. 21 Cdo 2080/2001. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

²²⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005 sp. zn. 21 Cdo 568/2005. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

poměr na dobu neurčitou. **Pro podání určovací žaloby k soudu na určení, zda byly splněny zákoníkem práce stanovené podmínky pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, platí dvouměsíční prekluzivní lhůta**, která počíná běžet dnem, kdy měl pracovní poměr uplynutím sjednané doby určité skončit.

O pracovní poměr na dobu určitou může jít nejen v případech, kdy byl pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednán pracovní smlouvou, ale též, byl-li pracovní poměr založen jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance na dobu určitou. Uplynutím sjednané doby pracovní poměr končí.²³⁰

3. 3. 2 Uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo tzv. „zelená karta“ a „modrá karta“

Podle ustanovení § 89 ZZ²³¹ může být cizinec přijat do zaměstnání a následně zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání (pokud se ovšem nejedná o výjimky, které zákon o zaměstnanosti stanoví) a platné povolení k pobytu na území České republiky, nebo je-li držitelem „zelené karty“ nebo „modré karty“.

Povolení k zaměstnání je upraveno v § 89 ZZ - § 101 ZZ. Po vstupu České republiky do Evropské unie nemusejí mít některé kategorie cizinců povolení k zaměstnání – půjde o občany členských států EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska a jejich rodinné příslušníky, dále pak půjde také zejména o rodinné příslušníky občanů ČR.

Zelená karta, resp. povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání (§ 42g zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR), je určeno pro cizince, občany ze zemí uvedených v prováděcím předpise k zákonu o pobytu cizinců na území České republiky, které nejsou členy EU (např. USA, Kanada, Japonsko, atp.).

Modrá karta je určena pro cizince (§ 42i zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR), pokud na území České republiky hodlají pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce a budou zaměstnání na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, která podle zákona o zaměstnanosti může být obsazena cizincem, který není občanem EU.

²³⁰ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 328 – 330.

²³¹ Ustanovení § 89 ZZ stanoví následující: Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky nebo je-li držitelem zelené karty, pokud tento zákon nestanoví jinak; za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo.

Povolení k zaměstnání, tedy „zelená i modrá karta“ se vydávají na dobu určitou a uplynutí této doby znamená, že pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti bez dalšího končí. To však nutně neznamená, že by ke skončení pracovního poměru nemohlo dojít ještě před uplynutím doby, na kterou bylo takovéto povolení k zaměstnání vydáno - tedy jiným způsobem - uvedeným v ustanovení § 48 ZP.²³²

3. 4 Dosažení věkové hranice v případech stanovených zákonem

Dosažení věkové hranice není v naprosté většině případů právní událostí, která by měla za následek skončení pracovního poměru. Dosažení věkové hranice není ani výpovědním důvodem pro zaměstnavatele. Dosažení věkové hranice má za následek skončení pracovního poměru jen výjimečně, půjde například o soudce, kde uplynutím kalendářního roku, v němž soudce dosáhl věku 70 let, skončí jeho pracovní poměr, tzn., přestane být soudcem (viz zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudu a o změně některých dalších zákonů).²³³

²³² Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 330 – 331.

²³³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 240.

4. Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí

Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti může kromě všech výše uvedených způsobů skončení pracovního poměru skončit také na základě úředního rozhodnutí. **Případy skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí bývají v praxi ojedinělé, neboť se týkají pouze cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti.** Zákoník práce však výhradně pro tuto kategorii zaměstnanců upravuje ještě další dva způsoby skončení pracovního poměru, kterými jsou skončení pracovního poměru na základě:

- vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu a
- pravomocného rozsudku, kterým je uložen trest vyhoštění z území České republiky.

4.1 Pravomocné rozhodnutí příslušného orgánu o zrušení povolení k pobytu

Rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, stejně jako povolení k pobytu, vydávají příslušné orgány Ministerstva vnitra. Ministerstvo vnitra může zrušit na základě zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky povolení k pobytu či platnost „zelené a modré karty“, a to na základě důvodů obsažených v tomto zákoně. Ve svém rozhodnutí pak Ministerstvo vnitra stanoví lhůtu k vycestování z území České republiky, ve které je cizinec povinen vycestovat z území České republiky. Na základě vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu pracovní poměr cizince skončí posledním dnem stanovené lhůty k vycestování z území České republiky v rozhodnutí.²³⁴

4.2 Pravomocný rozsudek soudu ukládající trest vyhoštění

Rozsudek ukládající trest vyhoštění z České republiky může podle § 80 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku uložit soud pachateli, který není občanem ČR, a to ve výměře od 1 roku do 10 let, anebo na dobu neurčitou. Zákoník práce pak v ustanovení § 48 odst. 3 písm. b) ZP stanoví, že pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti,

²³⁴ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 332

skončí dnem právní moci rozsudku soudu ukládajícího trest vyhoštění z území České republiky. Samozřejmě i v tomto případě je možné, aby takový pracovní poměr již dříve skončil jiným způsobem, tedy jiným způsobem uvedeným v ustanovení § 48 ZP.²³⁵

²³⁵ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 332.

5. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním - odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, sjednanou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nebo jmenováním na vedoucí pracovní místo (§ 33 ZP). Na základě jmenování vzniká pracovní poměr jen v případech stanovených zvláštním právním předpisem a u vedoucích pracovních míst uvedených v § 33 odst. 3 ZP. Zaměstnanec může být jmenován na vedoucí pracovní místo na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. V jiných případech než stanovených zvláštním právním předpisem nebo uvedených v § 33 odst. 3 ZP, není jmenováním možné pracovní poměr založit. Jediným způsobem, který může vedle jmenování vést k založení pracovního poměru, je pak pracovní smlouva. Tato problematika byla již podrobněji rozebrána v kapitole 1. 1. 2. 2.²³⁶

V ustanovení § 48 ZP nalezneme taxativní výčet způsobů skončení pracovního poměru. Existuje však ještě jedna možnost skončení pracovního poměru, která v tomto ustanovení uvedená není. Jedná se o specifickou právní úpravu, díky které může také dojít ke skončení pracovního poměru, ač to není uvedeno v § 48 ZP; jde o situace **skončení pracovního poměru založeného jmenováním, tedy odvolání vedoucího zaměstnance z této vedoucí pozice nebo vzdání se takové funkce**. Je otázkou, zda nezařazení této možnosti skončení pracovního poměru do ustanovení § 48 ZP bylo úmyslem zákonodárce, nebo se tento způsob skončení pracovního poměru do tohoto ustanovení zapomněl začlenit nedopatřením.

Předmětná právní úprava se týká tedy odvolání a vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním (tzn. např. zaměstnanců z oblasti veřejné správy nebo samosprávy), kde na základě zvláštního zákona, případně na základě ustanovení § 33 odst. 3 ZP, byl zaměstnanec do této vedoucí pozice jmenován. Právní úprava skončení pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců je obsažena v ustanovení § 73 ZP²³⁷ a § 73a ZP²³⁸. **Ustanovení § 73 se týká předpokladů odvolání a**

²³⁶ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 391.

²³⁷ Ustanovení § 73 ZP stanoví předpoklady odvolání a vzdání se pracovního místa takto:

- (1) V případech uvedených v § 33 odst. 3 může ten, kdo je příslušný ke jmenování (§ 33 odst. 4), vedoucího zaměstnance z pracovního místa odvolat; vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa rovněž vzdát.
- (2) Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 nebo fyzická osoba, může

vzdání se pracovního místa, ustanovení § 73a zase určuje následky odvolání a vzdání se pracovního místa.

Důležité je v tomto případě také řádné vymezení pojmů, tedy zejména pojmů „vedoucí pracovní místo“ a „vedoucí zaměstnanec“.

Pojem vedoucího zaměstnance je vymezen v § 11 ZP tak, že vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucími zaměstnancem je, nebo se za vedoucího zaměstnance považuje, rovněž vedoucí organizační složky státu.

Pojem vedoucího pracovního místa je vymezen v § 73 odst. 3 ZP. Pro vymezení vedoucími pracovními místy je charakteristické, že jde o vedoucí zaměstnance, kteří jsou přímo podřízeni statutárnímu orgánu právnické osoby nebo vedoucímu zaměstnanci přímo podřízenému statutárnímu orgánu právnické osoby, eventuálně, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, přímo podřízeni zaměstnavateli nebo vedoucímu zaměstnanci přímo podřízenému zaměstnavateli, ve všech případech za podmínky, že jim je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

být s vedoucími zaměstnanci dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.

- (3) Vedoucími místy podle odstavce 2 jsou místa
 - a) v přímé řídicí působnosti
 1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
 2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
 - b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného
 1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
 2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
 - c) za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.
- (4) Odvolání vedoucího zaměstnance podle odstavce 2 může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, její statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, tento zaměstnavatel.

²³⁸ Ustanovení § 73a ZP stanoví následky odvolání a vzdání se pracovního místa takto:

- (1) Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.
- (2) Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.
- (3) Byl-li pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou, neskončí-li jeho pracovní poměr dříve, skončí uplynutím doby (§ 48 odst. 2).

Zaměstnanec, se kterým se zaměstnavatel dohodl, že ho může z vedoucího pracovního místa odvolat a že se může svého vedoucího pracovního místa vzdát, má obdobné právní postavení jako zaměstnanec, jehož pracovní poměr se zakládá jmenováním. Výše uvedené samozřejmě platí jen tehdy, zastává-li takový zaměstnanec opravdu vedoucí pracovní místo. Nastane-li u zaměstnavatele změna v organizačním řádu, statutu nebo jiném předpisu, v důsledku které zaměstnancovo pracovní místo přestane být vedoucím, sjednaná možnost odvolání z místa nebo vzdání se tohoto místa se neuplatní. „*Má-li zaměstnanec, jehož pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, zastávat podle sjednaného druhu práce vedoucí pracovní místo, může s ním zaměstnavatel sjednat, že ho bude moci (v budoucnu) z pracovního místa odvolat a že se zaměstnanec může tohoto vedoucího pracovního místa vzdát. Vedoucí pracovní místa, vůči nimž lze sjednat možnost odvolání nebo vzdání se funkce, jsou uvedena v § 73 odst. 3. Nejde o kogentní právní úpravu; v kolektivní smlouvě nebo jiné smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu, smí být jejich okruh omezen.*“²³⁹

5.1 Dohoda o odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa

Dohoda o tom, že zaměstnanec může být odvolán z vedoucího pracovního místa a že se může svého vedoucího pracovního místa vzdát je uzavřena, **jen pokud si mezi sebou účastníci pracovněprávního vztahu sjednali obě tyto možnosti ukončení výkonu této práce**. Kdyby si ujednali, že například zaměstnanec smí být ze svého vedoucího pracovního místa pouze odvolán, a že se ho vzdát nemůže, nebo naopak, jednalo by se o neplatnost právního jednání. Předpokladem pro sjednání dohody není, aby zaměstnanec zastával již v době dřívějšího uzavření pracovního poměru, vedoucí pracovní místo. Možné je sjednání této dohody i pro případ, že zaměstnanec bude u zaměstnavatele zastávat vedoucí pracovní místo až v budoucnu.

Kromě ujednání o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa si mohou účastníci pracovněprávního vztahu sjednat dále i podmínky, na nichž mají zájem (např. důvody, pro které může být zaměstnanec odvolán, případy, v nichž se zaměstnanec může místa vzdát, peněžité plnění s tím spojená, atd.). Uzavřená dohoda se vztahuje na každé vedoucí pracovní místo, které zaměstnanec bude u zaměstnavatele zastávat, nebylo-li sjednáno něco jiného.²⁴⁰

²³⁹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 391.

²⁴⁰ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 446

5.2 Odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa

Zaměstnanec, u kterého se pracovní poměr zakládá podle zvláštního právního předpisu nebo podle § 33 odst. 3 ZP jmenováním, jakož i zaměstnanec, kterému vznikl pracovní poměr na základě pracovní smlouvy a poté se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa, přičemž tento zaměstnanec zastává u zaměstnavatele vedoucí pracovní místo, může být ze svého místa odvolán nebo se může takového vedoucího místa vzdát.

K odvolání zaměstnance, jehož pracovní poměr se zakládá jmenováním, může dojít kdykoliv v průběhu pracovního poměru a z kteréhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodů. To vše samozřejmě jen tehdy, nestanoví-li zvláštní právní předpisy jinak. Vymezení-li zvláštní právní předpisy důvody, pro které je možno zaměstnance odvolat, je odvolání učiněné z jiných důvodů nebo bez uvedení důvodů neplatné. Zaměstnanec, který uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o možnosti odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa, může být ze svého vedoucího místa odvolán jen na základě sjednaných důvodů. V případě, že nebyly důvody sjednány nebo vymezeny, smí být odvolán z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodů. Zaměstnanec se vedoucího pracovního místa může vzdát kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu, pokud si se zaměstnavatelem neujednal v dohodě něco jiného nebo tak nestanovil zvláštní právní předpis.

Zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním, může být z vedoucího místa odvolán jen tím, kdo je příslušný ke jmenování dle zvláštních právních předpisů nebo podle § 33 odst. 4 ZP. Zaměstnavatel, který se zaměstnancem uzavřel výše zmíněnou dohodu, smí být odvolán statutárním orgánem právnické osoby nebo, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, zaměstnavatelem. Takto mohou odvolání v souladu s ustanovením § 73 odst. 4 ZP učinit i další osoby na nižším stupni řízení zaměstnavatele, které k tomu budou oprávněny podle vnitřních předpisů zaměstnavatele.²⁴¹

Zaměstnanci, který byl z vedoucího pracovního místa odvolán nebo který se svého místa vzdal, končí výkon práce na vedoucím pracovním místě dnem, který byl uveden v příslušném pracovněprávním aktu (jednání). Pro případ, že v odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa nebyl den ukončení výkonu práce označen nebo v něm nebyl uveden den dřívější, zaměstnanec ukončí výkon práce dnem následujícím po doručení odvolání nebo po doručení vzdání se místa zaměstnavateli.

²⁴¹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 445 – 447.

Byl-li pracovní poměr založen jmenováním, jedná se zpravidla o jmenování na dobu určitou. Pokud nastane situace, že by byl tento zaměstnanec před uplynutím určité doby odvolán z vedoucí pozice, tak možno mít za to, že tímto způsobem (ex lege) končí jeho pracovní poměr, avšak není tomu tak. Jedná se totiž o zvláštní případ skončení pracovního poměru, kde podle ustanovení § 73a odst. 2 ZP **při odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí, nemá-li však zaměstnavatel pro takového zaměstnance jiné vhodné místo nebo takové nabízené místo odvolaný zaměstnanec odmítne, pak je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZP pro nadbytečnost.**²⁴²

Vzdání se nebo odvolání z vedoucího pracovního místa založeného jmenováním vede pouze ke změně druhu vykonávané práce. Zaměstnavatel v těchto případech dohodne se zaměstnancem jeho další pracovní zařazení na jinou vhodnou práci odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci. Výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZP pro nadbytečnost je dán až v tom případě, pokud zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou vhodnou práci nebo ji zaměstnanec odmítne. Odstupné však náleží zaměstnanci jen v případě rozvázání pracovního poměru pro odvolání z vedoucího pracovního místa v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny. Jinak platí pro skončení tohoto pracovního poměru obecná úprava o skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou, o níž bylo pojednáno výše.²⁴³

*„Byl-li z funkce, která se obsazuje jmenováním, odvolán zaměstnanec, který již u stejného zaměstnavatele byl v pracovním poměru před jmenováním do funkce, původní pracovní poměr se neobnovuje.“*²⁴⁴

*„Také pracovní poměr založený volbou (od 1. 1. 2007 již nelze volbou pracovní poměr založit) nebo jmenováním lze ukončit výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 ZPr 1965 (nyní ve smyslu § 52 ZP) nebo okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 a § 54 odst. 1 ZPr (nyní ve smyslu § 55 odst. 1 a § 56 odst. 1 ZP) bez toho, že by před takovým ukončením pracovního poměru musel být zaměstnanec odvolán ze své funkce nebo se jí musel předtím vzdát.“*²⁴⁵

„Zaměstnavatel může rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle fikce nadbytečnosti dle § 46 odst. 1 písm. c) ZPr 1965 (nyní ve smyslu § 52 písm. c) ZP), danou

²⁴² Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 241.

²⁴³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 194.

²⁴⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2003 sp. zn. 21 Cdo 581/2003. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

²⁴⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006 sp. zn. 21 Cdo 3016/2005. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

v souladu s § 65 odst. 3 ZPr 1965 (nyní ve smyslu § 73a odst. 2 ZP) , kdykoliv po doručení rozhodnutí o odvolání z funkce; taková výpověď ale nemůže vést ke skončení pracovního poměru dříve než v den, v němž nastává účinnost odvolání z funkce.“²⁴⁶

²⁴⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2003 sp. zn. 21 Cdo 521/2003. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

6. Nároky související se skončením pracovního poměru

Se skončením pracovního poměru souvisejí některé další instituty pracovního práva, resp. významná práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu. Mezi nejvýznamnější povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci, jehož pracovní poměr končí, patří tyto povinnosti zaměstnavatele:

- poskytnout zaměstnanci pracovní volno k hledání nového zaměstnání,
- vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání,
- vydat zaměstnanci na jeho žádost pracovní posudek,
- poskytnout zaměstnanci ve stanovených případech odstupné.²⁴⁷

6.1 Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání

V souvislosti se skončením pracovního poměru potřebuje, ve většině případů, zaměstnanec volno ve stávajícím zaměstnání k tomu, aby si mohl vyhledat zaměstnání nové. Pokud zaměstnanec nemůže konat práci pro jiné důležité osobní překážky, než ty, které jsou uvedeny v ustanovení § 191 ZP, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu pracovní volno, a to nejméně ve stanoveném rozsahu a v některých stanovených případech dokonce i náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Na základě zmocnění obsaženém v ustanovení § 199 ZP bylo přijato nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci. Tzv. jinou důležitou osobní překážkou je právě i vyhledávání nového zaměstnání.

V případě potřeby k vyhledání nového zaměstnání má zaměstnanec nárok na pracovní volno před skončením pracovního poměru v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 1 půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době v délce 2 měsíců. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat. Toto sloučení pracovního volna využijí zejména zaměstnanci, pro které je vyhledání nového zaměstnání časově náročnější (např. půjde o zaměstnání v jiném místě, než je jeho pracoviště, při účasti na časově náročnějším výběrovém řízení, při absolvování schůzek s několika případnými budoucími zaměstnavateli v jednom dni, atp.). Rozsah pracovního volna, které zaměstnanec k vyhledání nového zaměstnání potřebuje, je povinen zaměstnavateli prokázat a doložit.

²⁴⁷ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 333.

Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání je tedy pro zaměstnance omluvenou nepřítomností v práci a toto pracovní volno musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout. Zaměstnanci však v tomto případě nenáleží náhrady mzdy nebo platu (jde v tomto případě o tzv. „neplacené volno“). Na náhradu mzdy nebo platu poskytovanou v případě pracovního volna má zaměstnanec nárok jen v případě, skončí-li pracovní poměr buď výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až e) ZP, tj. organizačních a zdravotních důvodů, nebo dohodou z těchto důvodů; tato náhrada mzdy nebo platu je stanovena ve výši průměrného výdělku.²⁴⁸

6.2 Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek

V souvislosti se skončením pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání. Na žádost zaměstnance je dále zaměstnavatel povinen vydat takovému zaměstnanci i pracovní posudek. Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku nebo s obsahem potvrzení o zaměstnání, může se podle § 315 ZP domáhat u soudu do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dozvěděl, aby byla zaměstnavateli uložena povinnost přiměřeně je upravit. Důležité však je, aby bylo v žalobním návrhu přesně uvedeno, jak mají být potvrzení o zaměstnání nebo pracovní posudek upraveny, a co přesně zaměstnanec požaduje upravit.²⁴⁹

6.2.1 Potvrzení o zaměstnání

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. „zápočtový list“), a to aniž by o něj musel zaměstnanec žádat. Potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen vydat pouze oprávněné osobě - zaměstnanci, nikoliv jiné osobě. Zaměstnavatel tak není povinen vydat takové potvrzení o zaměstnání např. budoucímu zaměstnavateli tohoto zaměstnance. V potvrzení o zaměstnání musí zaměstnavatel uvést údaje, jejichž výčet je stanoven v ustanovení § 313 ZP.²⁵⁰

²⁴⁸ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 333 – 334.

²⁴⁹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 242.

²⁵⁰ Ustanovení § 313 ZP uvádí následující:

- (1) Při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm
- údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
 - druh konaných prací,

Dle ustanovení § 313 odst. 2 ZP nesmí naopak potvrzení o zaměstnání obsahovat údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Tyto údaje je zaměstnavatel povinen uvést pouze na výslovnou žádost zaměstnance, a to vždy v odděleném potvrzení.

6. 2. 2 Pracovní posudek

Podle ustanovení § 314 ZP **jsou pracovním posudkem veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.** Obsahem posudku mohou být jen takové informace, které mají vztah k výkonu práce, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele vykonával; půjde zejména o následující informace: jakou práci (funkci) u zaměstnavatele zaměstnanec vykonával, jeho kvalifikace, jeho schopnosti ve vztahu k vykonávané práci, jaký měl postoj k vykonávané práci, jaké byly jeho organizační schopnosti, schopnost vést kolektiv spoluzaměstnanců a vztah k ostatním zaměstnancům, schopnost týmové práce, jeho zručnosti a dovednosti ve vztahu k vykonávané práci, atp.

Pracovní posudek (posudek o pracovní činnosti) vydá zaměstnavatel zaměstnanci pouze na jeho žádost. Zde si můžeme všimnout významného rozdílu oproti potvrzení o zaměstnání, které obdrží zaměstnanec od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru automaticky, tedy aniž by o něj musel žádat.

Požádá-li zaměstnanec o vydání pracovního posudku zaměstnavatele, je tento povinen pracovní posudek zaměstnanci vydat, a to do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnancem o vydání pracovního posudku požádán. Zaměstnavatel však není povinen pracovní posudek zaměstnanci vydat dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání.²⁵¹

-
- c) dosaženou kvalifikaci,
 - d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
 - e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
 - f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

(2) Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvláště hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

²⁵¹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. s. 334 – 335.

Jiné informace než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak (§ 314 odst. 2 ZP).²⁵²

6.3 Odstupné

Odstupné lze charakterizovat jako peněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci, které je jednorázovou kompenzací za ztrátu zaměstnání v případech uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až d) ZP, tj. v případech, kdy dochází k rozvázání pracovního poměru z důvodů spočívajících na straně zaměstnavatele bez zavinění zaměstnance.²⁵³

Podle ustanovení § 67 odst. 1 ZP zaměstnanci, u kterého dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku²⁵⁴, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 ZP.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

²⁵² Takovým zvláštním právním předpisem bude např. zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád nebo zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní apod.

²⁵³ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 335 – 336.

²⁵⁴ Průměrným výdělkem se rozumí průměrný hrubý měsíční výdělek zaměstnance.

V ustanovení § 73a odst. 2 ZP je upraveno právo na odstupné v případě odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny. Jak bylo již uvedeno, při odvolání z místa vedoucího zaměstnance nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr sice nekončí, avšak nemá-li zaměstnavatel pro takového zaměstnance jiné vhodné pracovní místo nebo takové nabízené místo odvolaný zaměstnanec odmítne, pak je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZP pro nadbytečnost. V takovém případě náleží odstupné zaměstnanci jen pokud jeho pracovní poměr po odvolání z místa vedoucího zaměstnance končí výpovědí dle § 52 písm. c) ZP, tedy proto, že se toto vedoucí místo ruší v důsledku organizačních změn.

Odstupné se poskytuje při skončení pracovního poměru, přičemž zaměstnavatel odstupné vyplácí až po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném k výplatě mzdy nebo platu. Platná právní úprava také umožňuje, aby se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na tom, že odstupné bude zaměstnanci vyplaceno až v pozdějším termínu, nebo naopak dříve – např. v den skončení pracovního poměru. Na výplatu odstupného nemá samozřejmě vliv to, zda zaměstnanec ihned po skončení předešlého pracovního poměru uzavřel nový pracovní poměr s jiným zaměstnavatelem nebo zahájil samostatnou výdělečnou činnost, anebo je mu vyplácena podpora v nezaměstnanosti; tyto, jakož i další obdobné skutečnosti nemají v souvislosti s výplatou odstupného žádnou relevanci.²⁵⁵

Smyslem odstupného je jakési „odškodnění“, resp. kompenzace, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout svému zaměstnanci za to, že ze stanovených důvodů²⁵⁶ majících původ na jeho straně, rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr. Primárním smyslem odstupného tak není finanční zajištění zaměstnance v prvních okamžicích po skončení pracovního poměru (ve stanovených případech) a nahrazení ztráty příjmů z dosavadního zaměstnání. Tento závěr podporuje i právní úprava týkající se povinnosti zaměstnance – totiž povinnost vrátit odstupné či jeho část, pokud bude po skončení pracovního poměru u téhož zaměstnavatele znovu zaměstnán (§ 68 ZP).

„Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru, ale před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, bude znovu konat práci u dosavadního zaměstnavatele, a to:

- *v pracovním poměru nebo*

²⁵⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 242 – 243.

²⁵⁶ Půjde o organizační důvody a zdravotní důvody způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání, ohrožení nemocí z povolání či dosažením nejvyšší přípustné expozice.

- *na základě dohody o pracovní činnosti,*
bude povinen vrátit tomuto zaměstnavateli odstupné či jeho poměrnou část. Poměrná část se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání k témuž zaměstnavateli do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného.“²⁵⁷

V návaznosti na zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“ se můžeme v praxi setkat s případy, že kromě zákonného odstupného, na které má zaměstnanec při splnění zákonných podmínek nárok, je možné sjednat ještě tzv. „**smluvní odstupné**“. Lze tedy dohodnout i jinou, avšak vždy vyšší, než zákonem stanovenou minimální výši odstupného, jako násobku (celé číslo) průměrného výdělku. Smluvní odstupné je možno sjednat v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě či jiné smlouvě nebo dohodě; smluvní odstupné může také stanovit vnitřní předpis zaměstnavatele.²⁵⁸

²⁵⁷ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012, s. 337.

²⁵⁸ P. Hůrka, Z. Schmied, Z. Šubertová, L. Trylč, P. Bezouška, Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem. 2. aktualizované a rozšířené vydání. ANAG, 2012. s. 232.

Závěr

Cílem této rigorózní práce bylo vystihnout a charakterizovat zásady skončení pracovního poměru, rozebrat způsoby skončení pracovního poměru, obecné otázky vzniku a skončení pracovního poměru, analyzovat právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru, právní události směřující ke skončení pracovního poměru, úřední rozhodnutí směřující ke skončení pracovního poměru, skončení pracovního poměru založeného jmenováním - odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, nároky související se skončením pracovního poměru a také zhodnotit platnou právní úpravu včetně návrhů *de lege ferenda*. Vycházel jsem přitom ze soudní judikatury, která reflektuje problémy vznikající při aplikaci právní úpravy pracovního práva v praxi.

Skončení pracovního poměru je část pracovního práva, která je upravena komplexně v zákoníku práce. Lze konstatovat, že tato právní úprava byla z velké části přejata z předešlého zákoníku práce, tj. zákona č. 65/1965 Sb. Právní úprava skončení pracovního poměru má výrazně kogentní charakter, tzn., že většina ustanovení je závazná v tom smyslu, že neumožňuje účastníkům, aby se od toho, co je uvedeno v zákoně, smluvně odchýlili. V rámci skončení pracovního poměru jsou tak nastavena přesná pravidla, zejména tedy jakým způsobem a jak může pracovní poměr skončit. Skončení pracovního poměru patří nepochybně k nejvýznamnějším institutům pracovního práva a je upraveno v § 48 a násl. ZP.

Jak bylo v textu několikrát zdůrazněno, občanský zákoník je na pracovněprávní vztahy aplikovatelný subsidiárně. Znamená to, že bude-li se měnit občanský zákoník, bude to mít dopad i na oblast pracovněprávních vztahů – zejména na obecnou část pracovního práva, která je bezprostředně ovlivňována obecnou částí občanského zákoníku. Současně je možné dospět k závěru, že po 1. lednu 2014 nastaly pro pracovní právo změny zásadního rázu. Do zvláštní části pracovního práva občanský zákoník výrazněji nezasáhl. Některé právní úpravy zakotvené v zákoníku práce nebyly občanským zákoníkem dotčeny vůbec nebo pouze v minimální míře. Platí to např. pro právní úpravu pracovní doby a doby odpočinku, dovolené, náhrady škody, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, odměňování za práci, atd. Je tedy možné konstatovat, že pro pracovní právo platí po 1. lednu 2014 kontinuita právní úpravy.

Právní jednání účastníků pracovního poměru směřující k jeho skončení je nejdůležitější a v praxi také nejčastější způsob, na jehož základě dochází k rozvázání

pracovního poměru. Také proto věnuje právní úprava těmto právním jednáním mimořádnou pozornost a velmi podrobně upravuje všechny jejich náležitosti i právní důsledky z nich vyplývající; to nepochybně také v souvislosti s tím, že se jedná o právní jednání, která mají zvláště závažné právní důsledky, možno dokonce tvrdit, že tato právní jednání mají vůbec nejzávažnější právní důsledky ze všech pracovněprávních jednání, neboť vedou ke skončení nejdůležitějšího pracovněprávního vztahu – pracovního poměru. Toto tvrzení možno podložit také poměrně četnou judikaturou Nejvyššího soudu ČR, která je pro oblast skončení pracovního poměru opravdu početná.

V souladu s ustanovením § 48 ZP může, kromě právních jednání, pracovní poměr skončit také na základě právních událostí (bez ohledu na vůli účastníků) nebo na základě individuálního právního aktu (tj. rozhodnutí příslušného orgánu).

Pokud jde o rozvázání pracovního poměru na základě právního jednání, zákoník práce uvádí čtyři způsoby rozvázání pracovního poměru, přičemž jde o jedno dvoustranné právní jednání (dohoda) a tři jednostranná právní jednání (výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době), které mohou k rozvázání pracovního poměru využít oba účastníci pracovněprávního vztahu (tj. zaměstnavatel i zaměstnanec). Jelikož se jedná v případě právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru o taxativní výčet, lze jen a pouze na základě těchto právních jednání rozvázat pracovní poměr. Není ani možné, aby na tomto stavu účastníci pracovněprávního vztahu cokoliv měnili, a to ani smluvně (nelze tak například smluvně zúžit možnost rozvázání pracovního poměru a vyloučit tak jednu ze čtyř možností rozvázání pracovního poměru).

Lze tedy konstatovat, že současná právní úprava skončení pracovního poměru je poměrně přehledně a výstižně formulována. Díky četné sjednocovací, byť formálně právně nezávazné, judikatuře Nejvyššího soudu ČR je tak v této poměrně problematické sociální oblasti zajištěn kontinuální vývoj a z něho vyplývající právní jistota, která je základním pilířem soudobé demokratické společnosti.

Na tomto místě bych se od obecného hlediska zhodnocení platné právní úpravy skončení pracovního poměru odklonil a zaměřil se na jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, a to zejména na právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru, v jejichž rámci lze uvažovat o dílčích námětech a možných změnách v zákonné úpravě.

Pokud jde o dohodu o rozvázání pracovního poměru, tedy o právní jednání dvoustranné, kde je vyžadován souhlasný projev vůle obou účastníků pracovního poměru, mohu s jistotou prohlásit, že zde právní úprava vcelku odpovídá současným potřebám účastníků pracovněprávních vztahů. Konsensus obou účastníků pracovněprávního vztahu ohledně rozvázání pracovního poměru je *conditio sine qua non* úspěšného rozvázání pracovního poměru, a proto je podle mého názoru právní úprava v této oblasti zcela dostačující.

U právních jednání dvoustranných, zejména pak u toho „nejspornějšího“ – výpovědi, lze zcela určitě uvažovat o vícero návrzích *de lege ferenda*. O těchto možných změnách zákonné právní úpravy pojednává i odborná literatura.

Jednou z možných změn, která v odborné literatuře velice často zmiňována, je tzv. „vykoupení ze zaměstnání“. Tento institut by umožnil účastníkům pracovněprávního vztahu ukončit pracovní poměr výpovědí, aniž by museli dodržet výpovědní dobu. Za tuto dobu by byla poskytnuta kompenzace srovnatelná s újmou způsobenou druhé straně pracovněprávního vztahu, ke které došlo v důsledku jednostranného skončení pracovního poměru. Pokud by došlo ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, mohla by být touto kompenzací náhrada mzdy (ušlého výdělku) odpovídající výši průměrného výdělku za zbývající výpovědní dobu. Pokud by došlo ke skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance, mohla by být touto kompenzací částka odpovídající výdělku, který by zaměstnanec vydělal ve zbývající výpovědní době; tyto finanční prostředky by pak mohl zaměstnavatel použít na poskytnutí mzdy novému zaměstnanci, který by vykonával práci namísto zaměstnance jenž ukončil tento pracovní poměr.²⁵⁹

Dalším námětem *de lege ferenda* by v případě výpovědi mohlo být zkrácení výpovědní doby ze současných dvou měsíců na dobu jednoho měsíce, a to v případech, kdy výpověď dává zaměstnavatel z důvodů spočívajících v osobě zaměstnance, resp. při porušování povinností zaměstnancem (§ 52 písm. g) a h) ZP). V zájmu ochrany zaměstnance lze na druhou stranu souhlasit se současnou dvouměsíční výpovědní dobou, tj. při výpovědi z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) ZP), jelikož tyto důvody nespočívají v osobě zaměstnance. Stejně tak lze souhlasit se zachováním současné výpovědní doby u výpovědi ze zdravotních důvodů (§ 52 písm. d) a e) ZP).

²⁵⁹ HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání : princip flexijistoty v českém pracovním právu. 1. vyd. Praha : Auditorium, 2009. s. 108.

V souvislosti s výpovědní dobou by stála za úvahu *de lege ferenda* také myšlenka týkající se počátku běhu výpovědní doby. Současná právní úprava obsažená v § 51 odst. 2 ZP deklaruje, že výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém došlo k doručení výpovědi. Avšak pokud by počátek běhu výpovědní doby začal již okamžikem (dnem) doručení výpovědi, předcházelo by se rozdílům ve zbývajících dobách trvání pracovního poměru u různých zaměstnanců.

Poměrně frekventovanou úvahou vyskytující se v odborných kruzích je nesouhlas s uvedením taxativního výčtu důvodů, pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Tento názor je některými odborníky zdůvodňován zejména poukazem na fakt, že takovýto taxativní výčet nemůže postihnout všechny případy, které mohou v praxi nastat (to vše ale za stálého zachování podmínky odůvodnění výpovědi). Tyto úvahy směřují k tomu, aby zákonodárce vymezil pouze demonstrativní výčet výpovědních důvodů, které by tak poskytovaly v případě výpovědi pouze „základní vodítko“. ²⁶⁰ Otázkou však podle mého názoru zůstává, zda by v takovém případě nedocházelo ke zneužívání tohoto demonstrativního výčtu, a to zejména zaměstnavatelem. Rovněž se v této souvislosti nabízí možnost zavedení institutu výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodů. V takovém případě jsem ale přesvědčen, že by bylo nezbytné podmínit tento institut poskytnutím náležité finanční kompenzace, která by byla náhradou za ztrátu zaměstnání, aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu. ²⁶¹

Za nekoncepční zásah do právní úpravy skončení pracovního poměru považují také výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. h) ZP, jelikož se domnívám, že stávající povinnosti zaměstnanců měly vždy vazbu na výkon pracovní činnosti, což tento výpovědní důvod úplně nerespektuje. Kromě toho zde dochází k postihu zaměstnance v oblasti soukromého práva za porušení povinností vyplývajících z práva veřejného. Podle mého názoru by tak bylo vhodné tento výpovědní důvod z taxativního výčtu uvedeného v § 52 ZP vypustit.

Další dva způsoby rozvázání pracovního poměru, tedy okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, jakožto jednostranná právní jednání, jsou v dosavadní právní úpravě koncipovány až překvapivě vyhovujícím způsobem. Tento vyhovující stav narušilo, podle mého názoru, relativně nové ustanovení § 56a ZP, které se

²⁶⁰ BEZOUŠKA, Petr. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy *de lege ferenda*. Právní fórum. 2006, roč. 3, č. 7, s. 254.

²⁶¹ BEZOUŠKA, Petr. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy *de lege ferenda*. Právní fórum. 2006, roč. 3, č. 7, s. 255.

týká okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Domnívám se, že nezletilých zaměstnanců je v České republice poměrně malé množství, a tato nová právní úprava se zřejmě nijak zásadně v praxi využívat nebude. Stejně tak se domnívám, že i kdyby bylo toto ustanovení v praxi využíváno, činila by jeho aplikace značené komplikace. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance je vyžadováno přivolení soudu. Vzhledem k vytíženosti českých soudů by tak mohlo docházet k poměrně zásadní časové prodlevě, která by v daném případě mohla činit problémy s následnou aplikací tohoto ustanovení (a to především v případě, když by nezletilý během rozhodovací činnosti soudu dovršil věku 16 let). Kromě toho zde jde o diskutabilní zásah třetí osoby do smluvního vztahu uzavřeného dvěma jinými subjekty. V tzv. „urgentní novele“ občanského zákoníku je navrhováno zrušení tohoto ustanovení (§ 35 odst. 2 OZ).

V odborné literatuře jsem se rovněž setkal s názory autorů, které vyjadřovaly odmítavý postoj pro obecně vymezené důvody u okamžitého zrušení pracovního poměru. Obecně vymezené důvody okamžitého zrušení pracovního poměru by podle některých názorů měla nahradit judikatura soudů.²⁶² Podle mého názoru jsou však tyto úvahy vhodné spíše pro země vyznávající angloamerický typ právní kultury, kde je judikatura soudů závazným pramenem práva. V České republice a v ostatních zemích, kde se vyskytuje kontinentální typ právní kultury, tedy v zemích, kde judikatura soudů není závazným pramenem práva, ač je k ní v zájmu právní jistoty přihlíženo, není tento názor nejlepším řešením.

Co se týče posledního způsobu rozvázání pracovního poměru - zrušení pracovního poměru ve zkušební době - mohu prohlásit, že i tato právní úprava je v současné době vyhovující. *„Akceptovat lze v tomto směru stávající pojetí, kdy ve zkušební době není nikdo chráněn před zrušením pracovního poměru. Velmi nekonceptně však působí omezení zrušení ve zkušební době v prvních čtrnácti dnech pracovní neschopnosti. Pochopit by bylo možné důvody spočívající v ochraně zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru v tíživé osobní nebo sociální situaci, s ohledem na ochranu před výpovědí, např. v těhotenství, na mateřské, rodičovské dovolené atd. V tomto případě však zákaz směřuje pouze k počátečnímu období pracovní neschopnosti. Smyslem tak není ochrana, nýbrž přenášení platby hmotného zabezpečení při nemoci na zaměstnavatele, byť by tento hodlal pracovní poměr již ukončit.*

²⁶² HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání : princip flexibilitoty v českém pracovním právu. 1. vyd. Praha : Auditorium, 2009. s. 106.

Předmětem ochrany by mělo být trvání pracovního poměru, nikoliv platba kompenzace ztráty příjmu, která je předmětem pojistného vztahu. ²⁶³

Vyjma těchto způsobů uvedených v § 48 ZP, kde by měl figurovat taxativní výčet způsobů skončení pracovního poměru, existuje ještě jeden způsob skončení pracovního poměru, který v tomto ustanovení uveden není. V tomto případě se jedná o specifickou právní úpravu, na základě které může rovněž dojít ke skončení pracovního poměru, ač to není uvedeno v § 48 ZP. Jde o případy skončení pracovního poměru založeného jmenováním, resp. odvolání vedoucího zaměstnance nebo vzdání se vedoucího pracovního místa zaměstnancem. Je otázkou, zda nezařazení této možnosti skončení pracovního poměru do ustanovení § 48 ZP bylo úmyslem zákonodárce, nebo se tento způsob skončení pracovního poměru do tohoto ustanovení zapomněl začlenit nedopatřením. Ustanovení § 73 ZP obsahuje právní úpravu dopadající na zaměstnance, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním (tzn. např. zaměstnanců z oblasti veřejné správy, samosprávy), kde na základě zvláštního zákona, případně na základě ustanovení § 33 odst. 3 ZP, byl zaměstnanec do této vedoucí pozice jmenován. Pokud nastane situace, že by byl tento zaměstnanec před uplynutím určité doby odvolán z vedoucí pozice, tak možno mít za to, že tímto způsobem (ex lege) končí jeho pracovní poměr, avšak není tomu tak. Jedná se totiž o zvláštní případ skončení pracovního poměru, kde podle ustanovení § 73a odst. 2 ZP při odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí, nemá-li však zaměstnavatel pro takového zaměstnance jiné vhodné místo nebo takové nabízené místo odvolaný zaměstnanec odmítne, pak je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZP pro nadbytečnost. Tyto skutečnosti tak ve většině případů vedou pouze ke změně druhu vykonávané práce, avšak pokud zaměstnavatel pro zaměstnance jiné vhodné místo nemá nebo nabízené místo odvolaný zaměstnanec odmítne, dochází ke skončení pracovního poměru výpovědí.

Do úvah de lege ferenda bych zahrnul i oblast týkající se nároků v případě neplatného (nezákonného) ukončení pracovního poměru. U středních a menších zaměstnavatelů, kterých je v České republice většina, neexistují účelně fungující odborové organizace, a tak si zaměstnanec musí ochranu svých práv zajistit sám. Už jen tato situace není zcela optimální, jelikož naprostá většina všech zaměstnanců nemá právnické vzdělání, přičemž se propuštěný zaměstnanec najednou ocitá v situaci, kdy neví, co má pro zajištění svých nároků udělat.

²⁶³ HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání : princip flexibilitoty v českém pracovním právu. 1. vyd. Praha : Auditorium, 2009. s. 86 – 87.

V mnoha případech se takový zaměstnanec nachází i v tíživé sociální situaci, která je umocněna o další finanční náklady vzniknuvší v případě prohry v soudním sporu. Dalším negativním faktorem je zcela určitě časové hledisko. Například v případě podání žaloby o neplatnost výpovědi může soudní spor trvat i několik let; to pro zaměstnance znamená nejen finanční, ale i psychickou zátěž. Řešení vidím v těchto případech ve stanovení závazných lhůt pro postup v řízení u soudu, které budou výrazně zkráceny, ve zřízení specializovaných pracovněprávních senátů příslušných soudů, které zajistí stabilní předvídatelné a účelné rozhodování pracovněprávních sporů a v přenesení většiny důkazních povinností na zaměstnavatele.

Pro informaci bych na tomto místě ještě uvedl, že v srpnu 2014 byla na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti ČR publikována pracovní verze návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Vypracovala ji expertní skupina vedená tehdejším náměstkem ministryně spravedlnosti Robertem Pelikánem. Mezi právníky i politiky měla značný ohlas – pozitivní i negativní. Někteří odborníci ji považovali za příliš rozsáhlou a předčasnou.

Dne 10.11.2014 Ministerstvo spravedlnosti ČR rozeslalo do připomínkového řízení návrh novely, která byla označována jako tzv. „urgentní“ novela. Obsahově zahrnuje 6 věcných otázek – mimo jiné též způsobilost zákonného zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, okamžitě zrušit pracovní poměr, a to za současného přivolení soudu. Měla by tak být zrušena ustanovení § 56 ZP a § 77 odst. 5 a odst. 6 ZP, což by znamenalo, že by se v tomto případě právní úprava vrátila ke stavu platnému a účinnému k 31.12.2013. V současné době novela prochází legislativním procesem.²⁶⁴

²⁶⁴ Návrh tzv. „urgentní“ novely občanského zákoníku byl publikován v Bulletinu advokacie č. 12/2014, str. 72-75.

Resumé

The aim of this thesis was to describe and characterize the principles of termination of employment, parsing methods of termination of employment, general questions origination and termination of employment, analyze the legal proceedings leading to the termination of employment, legal events leading to the termination of employment, official decisions leading to the termination of employment employment, termination of employment based appointment - dismissal from the post of a senior employee or a waiver of the place, claims related to the termination of employment and also to evaluate the applicable legislation, including proposals de lege ferenda. I proceed from the courts, which reflects the problems arising from the application of rules of labour law in practice.

I focused first on the general definition of the employment relationship, which is a prerequisite for termination of employment. Termination of employment is then quite large and difficult problems, I try and comprehensively as possible precisely describe and explain.

Focus of the work lies in the analysis of legal proceedings aimed at termination of employment - agreement, notice, immediate termination and revocation of probation. At the beginning of this chapter describes the basic concepts and general characteristics all four possible ways of termination of employment by means of legal proceedings to then these various modes of dismissal ex post commented in detail. Sequentially describe all forms of termination of employment, and I always try to capture their principles and point out the differences between various modes of termination of employment.

For all modes of termination of employment constantly I come out of the court case and point out that to solve application problems of the legislation in practice. The most detailed and most precise is processed termination of employment, that is, in practice, probably the most common inconsistency between the parties to labour relations. There currently is appropriately pointed to case law, in particular the Supreme Court, which in this area takes a very critical opinion. The work has been omitted or chapter on claims from invalid termination of employment, which explain the situation that can occur in cases where the employer or the employee does not meet all the statutory requirements for the successful termination of employment.

In the last chapter describes the employer's obligations on termination of employment, respectively claims relating to termination of employment.

The conclusion is devoted to evaluation of current legislation and proposals de lege ferenda. Here are some thoughts about the sophistication of the applicable legislation and on the basis of working with literature I try to analyze it and possible improvements.

The work also attachments that represent specific possible form of various legal proceedings aimed at termination of employment.

Termination of employment is a topic very timely, because of contradictions between employers and employees is constantly increasing. This work may serve to clarify the basic rights and obligations upon termination of employment. Finally, so participants can labour relations and avoid any inconvenience and lawsuits for claims arising for example from invalid termination of employment.

Seznam zkratk

| | |
|----------------------|---|
| ZP, zákoník práce | Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění |
| OZ, občanský zákoník | Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění |
| ZZ | Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění |
| EU | Evropská unie |
| ČR | Česká republika |

Seznam použité literatury:

Monografie

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. 464 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. 575 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4.
- DOLEŽÍLEK, Jiří, ed. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: WoltersKluwer ČR, 2012. 397 s. Judikatura. Přehledy judikatury; sv. 81. ISBN 978-80-7357-716-2.
- DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné*. Svazek 1. Díl první: Obecná část. Praha: WoltersKluwer ČR, 2013, 432 s. ISBN 978-80-7478-326-5
- ELIÁŠ, Karel. a kol., *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou*. Ostrava: Sagit 2012. s. 1119. ISBN 978-80-7208-922-2.
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita v Brně, 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 308 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-233-2.
- HEPPLÉ, O. H. *EmploymentLaw*. London : Sweet& Maxwell, 1981, 430 s. ISBN 0421242507, 97890421242500.
- HOLUB, Milan a kol. *Vzor smluv a podání*. 7. aktualizované a doplněné vydání. Linde Praha, 2002. s. 1185. ISBN 80-7201-389-9.
- HURDÍK, Jan et al. *Občanské právo hmotné. Obecná část. Absolutní majetková práva*. Aleš Čeněk, 2013. 312 S. ISBN 978-80-7380-377-3
- HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3., aktualizované vydání. Praha: WoltersKluwer ČR, 2012. 144 s. ISBN 978-80-7357-846-6.

- HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. ANAG, 2012. 1008 s. ISBN 978-80-7263-727-0.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 560 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání : princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha : Auditorium, 2009. 190 s. ISBN 978-80-903786-04-9.
- ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vyd. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009., 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.
- ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., a kol. *Občanské právo hmotné I. 5.*, jubilejní aktualizované vydání, Praha : WoltersKluwer, 2009. 460 s. ISBN 978-80-7353-468-0.
- VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce : komentář*. Praha WoltersKluwer Česká republika, 2012. 800 s. ISBN 978-80-7478-033-2.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Pracovníprávo 2014*. Praha: Svazúčetních, 2014. 72 s. MetodickéaktualitySvazuúčetních, 7/2014. ISBN 978-80-87367-49-0.

Články v časopise

- JAKUBKA, J. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí*. Práce a mzda. 2010, roč. 58, č. 6.
- GALVAS, M. *Malá poznámka k problému tzv. „zpětvzetí“ okamžitého zrušení pracovního poměru*. Právo a zaměstnání. 1998, roč. IV., č. 5.
- BEZOUŠKA, P. *Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy de lege ferenda*. Právní fórum. 2006, roč. 3, č. 7.
- BRŮHA, D. *Novela zákoníku práce 2014*. Dostupné na: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/7-10-2013-novela-zakoniku-prace-2014.aspx>
- KINDL, M., ROZHENAL, A., *Návrh urgentní novely občanského zákoníku*. Bulletin advokacie. 2014, č. 12. Dostupný na: <http://www.cak.cz/scripts/file.php?id=11935>

Judikatura

- Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Dostupný na: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=58004&pos=1&cnt=1&typ=result>

- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 19. 5. 2010 sp. zn. II ÚS 862/10. Dostupný na: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=66286&pos=1&cnt=1&typ=result>
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 9. 2009 sp. zn. 26 Cdo 3195/2008. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 15. 4. 1993 sp. zn. 15 Co 137/1993. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2647/2000. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí NS SSR ze dne 27. 2. 1973 sp. zn. 3 Cz 25/72. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2001 sp. zn. 21 Cdo 1332/2001. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí NS SSR ze dne 30. 10. 1984 sp. zn. 7 Cz 28/84. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 1998 sp. zn. 21 Cdo 1524/98. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005 sp. zn. 21 Cdo 2098/2004. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 1997 sp. zn. 2 Cdo 1053/96. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 6. 1997 sp. zn. 2 Cdo 727/96. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2006 sp. zn. 21 Cdo 3133/2005. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 2. 2010 sp. zn. 21 Cdo 191/2009. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2001 sp. zn. 21 Cdo 730/2000. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 2. 1968 sp. zn. 6 Cz 215/67. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967 sp. zn. 7 Co 612/66. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1369/2001. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2003 sp. zn. 21 Cdo 733/2003. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2580/2003. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1770/2001. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Najvyššiehosúdu v Bratislave ze dne 29. 1. 1991 sp. zn. 6 Cz 1/91. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
-
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1105/2001. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1797/97. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 6. 2003 sp. zn. 21 Cdo 114/2003. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 2. 2000 sp. zn. 21 Cdo 1925/99. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 11. 2006 sp. zn. 21 Cdo 758/2006. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 1968 sp. zn. 6 Cz 229/67. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 6. 1975 sp. zn. Cpjf 104/1974. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Zpráva Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 3. 1978 sp. zn. Cpjf 44/77. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 1976 sp. zn. 5 Cz 52/76. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 9. 2009 sp. zn. 21 Cdo 4066/2008. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1652/97. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000 sp. zn. 21 Cdo 1228/99. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 2. 2001 sp. zn. 21 Cdo 735/2000. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 1992 sp. zn. 6 Cdo 1/92. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2001 sp. zn. 21 Cdo 3019/2000. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 10. 1969 sp. zn. 7 Cz 71/69. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 4. 1973 sp. zn. 5 Cz 9/73. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 1971 sp. zn. 3 Cz 4/71. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 1997 sp. zn. 2 Cdon 1155/96. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1652/97. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2004 sp. zn. 21 Cdo 347/2004. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 9. 2004 sp. zn. 21 Cdo 966/2004. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010 sp. zn. 21 Cdo 2242/2009. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010 sp. zn. 21 Cdo 2242/2009. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2011 sp. zn. 21 Cdo 4042/2010. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012 sp. zn. 21 Cdo 3676/2010. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 4. 2009 sp. zn. 21 Cdo 2195/2008. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR z ze dne 17. 11. 1967 sp. zn. 6 Cz 136/67. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2004 sp. zn. 21 Cdo 347/2004. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 10. 2002 sp. zn. 21 Cdo 2080/2001. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005 sp. zn. 21 Cdo 568/2005. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 14. 12. 1961 sp. zn. 12 Cdo 478/1961. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006 sp. zn. 21 Cdo 3016/2005. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2003 sp. zn. 21 Cdo 581/2003. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2003 sp. zn. 21 Cdo 521/2003. Citováno z CODEXIS ACADEMIA.

Právní předpisy

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 40/1964 občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, ve znění pozdějších předpisů – důvodová zpráva
- Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů.

- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- Směrnice 92/85/ES, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, kde je definována „těhotná zaměstnankyně“.
- Směrnice Rady č. 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.
- Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 160/1992 Sb., o zdravotní péči v nestátních zdravotnických zařízeních, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudu a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění.
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Abstrakt v českém jazyce

Tématem mé rigorózní práce je skončení pracovního poměru. Toto téma jsem si zvolil hlavně proto, že se týká každého člověka, ať už působí jako zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Skončení pracovního poměru je téma velice aktuální, neboť rozporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci neustále přibývá.

Předmětem této práce je vystihnout a charakterizovat zásady skončení pracovního poměru, rozebrat způsoby skončení pracovního poměru, obecné otázky vzniku a skončení pracovního poměru, analyzovat právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru, právní události směřující ke skončení pracovního poměru, úřední rozhodnutí směřující ke skončení pracovního poměru, skončení pracovního poměru založeného jmenováním - odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, nároky související se skončením pracovního poměru a také zhodnotit platnou právní úpravu včetně návrhů de lege ferenda. Vycházím přitom ze soudní judikatury, která reflektuje problémy vznikající při aplikaci právní úpravy pracovního práva v praxi.

Abstract in English

The topic of my thesis is the termination of employment. The theme I have chosen mainly because it concerns every person, whether acting as an employee or an employer. Termination of employment is a topic very timely, because of contradictions between employers and employees is constantly increasing.

The subject of this paper is to describe and characterize the principles of termination of employment, parsing methods of termination of employment, general questions origination and termination of employment, analyze the legal proceedings leading to the termination of employment, legal events leading to the termination of employment, the official decision leading to termination of employment, termination of employment based appointment - dismissal from the post of a senior employee or a waiver of the place, claims related to the termination of employment and also to evaluate the applicable legislation, including proposals de lege ferenda. I proceed from the courts, which reflects the problems arising from the application of rules of labour law in practice.

Název práce v českém a anglickém jazyce

Skončení pracovního poměru

Termination of employment

Klíčová slova - keywords

pracovní poměr – labour relationship

skončení pracovního poměru – termination of employment

zaměstnanec – employee

zaměstnavatel - employer

Přílohy

ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU

(§ 49 zákoníku práce)

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

a

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

uzavírají tuto

dohodu o rozvázání pracovního poměru:

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

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

Tento pracovní poměr končí dohodou dnem 31. 5. 2014.

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

V Lounech dne 20. května 2014

Jan Kos

ARECO, a.s.²⁶⁵

²⁶⁵ HOLUB, Milan a kol. Vzor smluv a podání. 7. aktualizované a doplněné vydání. Linde Praha, 2002. s. 298.

VÝPOVĚĎ ZAMĚSTNANCE

(§ 50 zákoníku práce)

ARECO, a.s.

se sídlem v Lounech

Věc: Rozvázání pracovního poměru výpovědí

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

V souvislosti s uvažovaným odchodem do starobního důchodu jsem požádal svého zaměstnavatele o rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 31. 5. 2014. Poněvadž jsem do dnešního dne neobdržel odpověď, nezbývá mně, než rozvázat pracovní poměr výpovědí. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby dvou měsíců dnem 31. května 2014.

V Berouně dne 14. března 2014

Jan Kos,

bytem Beroun, Slezská 14²⁶⁶

²⁶⁶ HOLUB, Milan a kol. Vzor smluv a podání. 7. aktualizované a doplněné vydání. Linde Praha, 2002. s. 299.

VÝPOVĚĎ ZAMĚSTNAVATELE

(§ 52 zákoníku práce)

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

Věc: Rozvázání pracovního poměru výpovědí

Pracujete u naší akciové společnosti na základě pracovní smlouvy jako dělník – sklář.

Dne 15. dubna 2014 Vás přistihl nadřízený zaměstnanec při pokusu odcizit ze skladu elektroměr v hodnotě 5000 Kč.

Tímto jednáním jste se dopustil závažného porušení pracovní kázně (povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci).

Dáváme Vám proto výpověď podle ustanovení § 52 odst. 1 písm. g) ZP. S příslušným odborovým orgánem jsme výpověď projednali dne 22. dubna 2014.

Výpovědní doba činí dva měsíce. Pracovní poměr tedy skončí dnem 30. června 2014.

V Lounech dne 23. dubna 2014

ARECO, a.s.²⁶⁷

²⁶⁷ HOLUB, Milan a kol. Vzor smluv a podání. 7. aktualizované a doplněné vydání. Linde Praha, 2002. s. 299.

**OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU
ZAMĚSTNANCEM**
(§ 56 zákoníku práce)

ARECO, a.s.

se sídlem v Lounech, Krátká 6

Věc: Okamžité zrušení pracovního poměru

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

Dne 10. března 2014 jsem Vám předal lékařský posudek ze dne 5. března 2014, podle něhož nemohu bez vážného ohrožení mého zdraví vykonávat sjednanou práci.

Poněvadž jste do dnešního dne na mou žádost nereagovali a do patnácti dnů od předložení posudku jste mne nepřevodli na jinou vhodnou práci, zrušuji okamžitě pracovní poměr podle ustanovení § 56 ZP.

V Berouně dne 28. března 2014

Jan Kos,
bytem Beroun, Slezská 14²⁶⁸

²⁶⁸ HOLUB, Milan a kol. Vzor smluv a podání. 7. aktualizované a doplněné vydání. Linde Praha, 2002. s. 302.

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

(§ 55 zákoníku práce)

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

Věc: Okamžité zrušení pracovního poměru

V důsledku spáchání trestního činu krádeže, jehož jste se dopustil v souvislosti s plněním pracovních úkolů ve skladu sklářské techniky, jste byl rozsudkem okresního soudu v Lounech ze dne 22. dubna 2014 č.j. 1 T 195/2014-53 odsouzen k trestu odnětí svobody v trvání šesti měsíců nepodmíněně.

Z těchto důvodů s Vámi okamžitě rušíme pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) ZP.

S příslušným odborovým orgánem jsme okamžité zrušení pracovního poměru projednali dne 30. dubna 2014.

Pracovní poměr končí dnem doručení tohoto opatření, to je 6. května 2014.

V Lounech dne 6. května 2014

ARECO, a.s.²⁶⁹

²⁶⁹ HOLUB, Milan a kol. Vzor smluv a podání. 7. aktualizované a doplněné vydání. Linde Praha, 2002. s. 303.

ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

(§ 66 zákoníku práce)

ARECO, a.s.

se sídlem v Lounech, Krátká 6

Věc: Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Na základě pracovní smlouvy ze dne 1. února 2014 pracuji u akciové společnosti jako dělník – sklář. V pracovní smlouvě jsem sjednal zkušební dobu v trvání tří měsíců.

Sděluji Vám, že podle ustanovení § 66 ZP zrušuji pracovní poměr ve zkušební době, a to ke dni 18. března 2014.

V Lounech dne 14. března 2014

Jan Kos,

bytem Beroun, Slezská 14²⁷⁰

²⁷⁰ HOLUB, Milan a kol. Vzor smluv a podání. 7. aktualizované a doplněné vydání. Linde Praha, 2002. s. 303.