

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI  
FAKULTA PRÁVNICKÁ

Skončení pracovního poměru v České republice a  
srovnání se zahraniční právní úpravou

Diplomová práce

Zpracovala: Beáta Řeháková

Rok 2019

# ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2018/2019

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Beáta ŘEHÁKOVÁ  
Osobní číslo: R14M0206P  
Studijní program: M6805 Právo a právní věda  
Studijní obor: Právo  
Téma práce: Skončení pracovního poměru v ČR a srovnání se zahraniční právní úpravou  
Zadávající katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

### Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Pracovní poměr
3. Způsoby skončení pracovního poměru v ČR
4. Ochranná doba, odstupné
5. Právní jednání, právní události
6. Neplatné skončení pracovního poměru
7. Skončení pracovního poměru ve Skandinávii, srovnání
8. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam doporučené literatury:

- Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Bělina, M., Pichrt, J. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C.H.Beck, 2017
- Pavlátová, J. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014
- Jakubka, J. Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele. Praha: Grada, 2000
- Norsko: Lov om arbeidsmiljø
- Švédsko: Arbetsmiljölagen

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Michal Dittrich

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: 2. března 2018  
Termin odevzdání diplomové práce: 31. března 2019

V Plzni dne 13. září 2018



Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.  
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.  
vedoucí katedry

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

---

---

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce panu Mgr. Michalu Dittrichovi, za jeho odborné vedení, cenné připomínky a ochotu při zpracování této práce.

# Obsah

1. Úvod.....	1
2. Pracovní poměr.....	3
2.1. Skončení pracovního poměru .....	5
3. Způsoby skončení pracovního poměru.....	7
3.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	7
3.2. Výpověď .....	8
3.2.1. Ze strany zaměstnavatele:.....	8
3.2.1.1. Organizační důvody .....	10
3.2.1.2. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance .....	14
3.2.1.3. Nesplnění předpokladů pro výkon práce .....	16
3.2.2. Ze strany zaměstnance:.....	18
3.2.3. Odvolání výpovědi.....	18
3.2.4. Výpovědní doba.....	19
3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru .....	21
3.3.1. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	21
3.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....	24
3.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době .....	27
3.5. Hromadné propouštění.....	28
4. Ochranná doba, Odstupné.....	31
4.1. Ochranná doba .....	31
4.2. Odstupné a jeho historický vývoj .....	32
4.3. Účast zástupce zaměstnanců na skončení pracovního poměru .....	34
5. Právní jednání, právní událost .....	36
5.1. Skončení pracovního poměru na základě právního jednání.....	36
5.2. Skončení pracovního poměru na základě právní události .....	37
6. Neplatné skončení pracovního poměru .....	38
6.1. Zdánlivé právní jednání.....	38
6.2. Neplatné skončení pracovního poměru.....	39
7. Skončení pracovního poměru ve Skandinávii, srovnání .....	43
7.1. Právní úprava v Norsku .....	43
7.2. Právní úprava ve Finsku .....	47
7.3. Právní úprava ve Švédsku.....	49
7.4. Srovnání s právní úpravou v České republice.....	52
8. Závěr .....	55
Resumé .....	57

## 1. Úvod

Diplomová práce se věnuje poměrně širokému tématu skončení pracovního poměru, přičemž se nevěnuje pouze právní úpravě České republiky, ale také pracovněprávní úpravě Skandinávie a nordickému právnímu systému jako takovému. Pro účely této diplomové práce srovnám naši pracovněprávní úpravu s úpravou tří zemí Skandinávie, a to Norska, Švédska a Finska, což považuji za dostatečné pro vytvoření si názoru na právní úpravu této oblasti a rovněž pro její srovnání. Toto téma jsem si zvolila, neboť skončení pracovního poměru je dnes nezbytnou součástí našich profesních životů, a je tudíž důležité znát jeho právní úpravu, a především znát ochranu, kterou naše právo slabší straně pracovního poměru, tedy zaměstnancovi, poskytuje. Srovnání pracovněprávní úpravy se zeměmi Skandinávie jsem zvolila, neboť mají velmi silný sociální systém a zároveň jsou to země velmi pokrokové, tudíž mne srovnání takto odlišných právních úprav velmi zaujalo.

Nejprve bych se ve své práci chtěla věnovat obecné úpravě pracovního práva v České republice, jako hlavnímu tématu této práce. Za nezbytné považuji také zmínit úpravu občanskoprávní, jakožto úpravu obecnou, subsidiární a rovněž změny, které nový občanský zákoník přinesl a v jaké míře zasáhly do právní úpravy pracovního poměru, potažmo jeho skončení. Dále se v práci budu zabývat jednotlivými způsoby rozvázání pracovního poměru, avšak větší část práce chci věnovati skončení jednostrannému, a to především ze strany zaměstnavatele, jež je více problematické, než ostatní druhy skončení pracovněprávních vztahů. Diplomová práce má za cíl zkoumat také judikaturu týkající se této problematiky a reflektovat nedostatky současné právní úpravy. Z hlediska srovnání pracovního práva České republiky a zemí Skandinávie se v práci pokusím rovněž o zhodnocení právní úpravy *de lege ferenda*.

Diplomová práce se bude dále zabývat instituty spojenými se zánikem pracovního poměru, jako je ochranná doba, ve které se zaměstnancem není za určitých podmínek možné pracovní poměr se zaměstnancem ukončit, odstupné, u kterého se chci věnovati také historii právní úpravy a vývoj tohoto institutu až po

úpravu současnou. Dále nemohu v této práci opomenout důležitost role, jakou při skončení pracovního poměru mají zástupci zaměstnanců, s nimiž musí být plánované rozvázání pracovního poměru projednáno, v určitých případech s ním musejí dokonce souhlasit.

Kapitola pátá bude věnována právnímu jednání, jež je pro tuto práci velmi podstatné, neboť na jeho základě dochází ke skončení pracovněprávního vztahu nejčastěji. Je nezbytné, aby právní jednání disponovala zákonem požadovanými náležitostmi a splňovalo zákonem určenou formu. V této kapitole se budu zabývat rovněž skončením pracovního poměru na základně právních událostí, jimiž je například uplynutí doby, dosažení určitého věku nebo také smrt jedné ze stran pracovněprávního vztahu. Následující kapitola na tuto navazuje, neboť zkoumá následky právního jednání, které zákonnými náležitostmi nedisponuje, a tudíž je velmi podstatné zkoumat, zda bude pro tyto vady způsobovat právní následky, nebo zda není takové právní jednání pouze zdánlivým, či pokud právní následky způsobuje a bude tedy jednáním relativně či absolutně neplatným. Pro zaměstnance je velmi důležité umět tyto vady právního jednání rozlišit, neboť pro určení neplatného jednání musí podat žalobu, a to ve lhůtě dvou měsíců.

Účelem sedmé kapitoly bude zkoumání právní úpravy jednotlivých zemí Skandinávie, jejich vzájemné porovnání, a především poté srovnání s pracovněprávní úpravou České republiky. V této části diplomové práce budu pracovat se zahraničními zdroji, především se zdroji v jazyce anglickém, do kterého jsou také přeloženy zákony těchto jednotlivých zemí týkající se pracovního práva, které mám pro vypracování této diplomové práce k dispozici. Účelem srovnání je zhodnotit jejich rozdílnost, pokrokovost a případně také nedostatky.



## 2. Pracovní poměr

Pracovní právo je v samostatném právním odvětvím, upraveným Zákoníkem práce, zákon č. 262/2006, Sb., jež upravuje pracovně právní vztah jako vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele ve vztahu podřízenosti závislou práci, za kterou mu zaměstnavatel poskytuje plat, mzdu či odměnu. Dalšími znaky závislé práce jsou osobní výkon práce zaměstnancem, přidělování práce zaměstnanci zaměstnavatelem dle jeho pokynů, výkon práce na pracovišti, v pracovní době, jménem zaměstnavatele a na jeho zodpovědnost.<sup>1</sup> Již definice závislé práce je zřejmá nerovnost postavení zaměstnance a zaměstnavatele, kterou zákoník práce však kompenzuje přiznáním zaměstnanci zvláštní zákonné ochrany v ustanovení § 1a odst. 1. písm. a).

Pracovní právo upravuje tři oblasti, jež se vzájemně doplňují, a to pracovní právo:

- Individuální
- Kolektivní
- Zaměstnanosti

Tato diplomová práce se bude zabývat především pracovním právem individuálním, jehož předmětem je právě závislá práce vykonávaná zaměstnancem pro zaměstnavatele, který tuto pracovní sílu za poskytnutí odměny zaměstnanci využívá. Individuální pracovní právo je upraveno Zákoníkem práce. Kolektivní pracovní právo podléhá právní úpravě zákoníku práce a také zákona o kolektivním vyjednávání. Zabývá se především vztahy mezi zástupci zaměstnanců, jimiž může být rada zaměstnanců či odborová organizace a mezi zaměstnavateli samotnými. Zástupci zaměstnanců se snaží vyjednat kolektivní smlouvy, jež přinese zaměstnancům větší sociální jistoty, vyšší ochranu přes skončení pracovního poměru a řadu dalších výhod, kterých by nejspíše sám zaměstnanec při vyjednávání se zaměstnavatelem nedosáhl. Třetí oblastí je právní úprava zaměstnanosti, kterou nalezneme v Zákoně č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, jež upravuje vztahy

---

<sup>1</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §2

vznikající při uplatňování zaměstnancova práva na zajištění so obživy prací, např. na podporu v nezaměstnanosti, při uplatňování nároků plynoucích zaměstnanci z výkonu závislé práce a také určuje postup státních orgánů, jež toto zajišťují a v neposlední řadě také aktivní politiku zaměstnanosti či analýzu trhu práce.<sup>2</sup>

### **Vztah pracovního práva k právu občanskému**

Přijetím nového zákoníku práce v roce se zakotvil princip delegace, kdy bylo možné užít právní úpravy občanského zákoníku pouze pokud bylo na aplikaci ustanovení ZP výslovně odkázáno. Princip delegace a značná kogentnost norem však zapříčinili vyšší právní nejistotu, neboť nový občanský zákoník, Zákon č. 89/2012 Sb., ve znění pozdějších předpisů jež je obecnou úprava soukromého práva, bylo potřeba aplikovat na oblasti, které zákoníkem práce upraveny nebyly.<sup>3</sup> Nastávaly tedy situace, které zákoníkem práce neupravoval, a zároveň neexistoval odkaz na užití úpravy občanského zákoníku, tím vznikaly mezery v právní úpravě pracovního práva způsobující právní nejistotu a nepředvídatelnosti práva. Ústavní soudy tedy v nálezu Pl. ÚS 82/06, ze dne 12.03.2008, zrušil princip delegace a zaveden byl princip subsidiarity, jež umožňoval užití obecného právního předpisu soukromého práva, občanského zákoníku, pokud danou otázku zákoník práce neupravoval.<sup>4</sup> Ustanovení, jež zakotvuje princip subsidiarity nalezneme v § 4 ZP: „Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“

Přijetí nového občanského zákoníku, Zákon č. 89/2012 Sb., přineslo vymezení se vůči Zákoníku práce, jakožto úpravě zvláštní, speciální, vůči subsidiární obecné soukromoprávní úpravě Občanského zákoníku. Nezletilým, jež dovršili věku 15 let a mají dokončené základní vzdělání, jsou ustanovením § 35 zmocněni k výkonu závislé práce a k uzavření pracovní smlouvy. V roce 2017 byl zrušen výpovědní důvod uzákoněný novým občanským zákoníkem, a to právo zákonného zástupce mladistvého zrušit pracovní poměr nezletilého, jehož vývoj, zdraví či vzdělání pracovní poměr ohrožoval. Nový zákoník přinesl novou

---

<sup>2</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978- 80-7400-667-8, s. 3-4.

<sup>3</sup> ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha: Auditorium, 2012, ISBN 978-80-87284-24-7, str. 171.

<sup>4</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 82/06, ze dne 12.03.2008

terminologii, nahradil například termín právní úkon termínem právní jednání, termín způsobilost k právům a povinnostem pojmem právní osobnost.<sup>5</sup>

Jelikož je uplatňován princip subsidiarity, je nezbytné znát, kdy se může úprava občanského zákoníku užit:

- předností použití pracovněprávní úpravy, jakožto úpravy zvláštní
- pokud je ustanovení v souladu se základními zásadami pracovního práva
- pokud Zákoník práce užití občanskoprávní úpravy nezakazuje

Naproti tomu zákaz užití občanskoprávních ustanovení je upraven například v § 4 písm. a) odst. 4, který zaměstnanci znemožňuje vzdání se jeho práv, jež mu z pracovních předpisů vyplývají. Dále je zákaz použití subsidiární právní úpravy zakotven v ustanovení § 144 písm. a), jež zakazuje podstoupit práva na mzdu, plat či odměnu jiné osobě a rovněž tyto zakazuje použít k zajištění dluhu. Dále je to například ustanovení § 346 b), zakazující zaměstnanci ukládat peněžní postihy, neboť náhrada škody v pracovněprávním poměru je výlučně upravena Zákoníkem práce, a to ustanovením § 250 a násl. Zákaz subsidiárního použití občanskoprávní úpravy obsahuje také samotný občanský zákoník, a to v ustanovení § 2401 odst. 2, jež znemožňuje užití ustanovení o ochraně spotřebitele na pracovněprávní vztahy. Pakliže by byla občanskoprávní úprava na pracovněprávní vztahy užitá i přes výslovný zákaz těchto ustanovení, nepřihlíželo by se k ní, zapříčinilo by to tedy zdánlivost takových ujednání, což je další institut, jež nový občanský zákoník přinesl.<sup>6</sup>

## **2.1.Skončení pracovního poměru**

Skončení pracovního poměru představuje zánik pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a z důvodu ochrany jejich práv, a především ohrožení zaměstnancovi finanční či rodinné situace, je Zákoníkem práce velmi podrobně upraveno. Konec pracovněprávního vztahu je důležitý také pro zaměstnavatele, neboť mohou nastat situace, v nichž nebude spravedlivé po

---

<sup>5</sup> Pavlátová Jarmila, Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku, Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, ISBN 978-80-7380-507-4, str. 17.

<sup>6</sup> Pavlátová Jarmila, Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku, Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, ISBN 978-80-7380-507-4, str. 29-30.

zaměstnavateli další zaměstnávání zaměstnance požadovat, ať již z důvodu porušení pracovních povinností a předpisů zaměstnancem, jeho nepříznivého zdravotního stavu, či organizačních důvodů na straně zaměstnavatele. Skončení pracovního poměru je důležité pro zaměstnancovu flexibilitu nabídnout svou pracovní sílu jinému zaměstnavateli, avšak zároveň musí zákon představovat takovou míru ochrany, aby a priori zamezilo tíživé finanční situaci zaměstnance. Pro skloubení pojmů flexibility a ochrany při skončení pracovního poměru se používá výraz flexikurita, jenž je kombinací anglických slov flexibility a security, tedy flexibility, pružnosti a zároveň dostatečné ochrany stran, především zaměstnance jakožto slabší strany.<sup>7</sup> Právní úprava tří skutečností, na jejichž základě dojde ke skončení pracovního poměru může dojít:

- právní jednání
- právní událost
- úřední rozhodnutí

Následující kapitoly této práce se budou věnovat především skončení pracovního poměru na základě právního jednání, jež je nejčastějším způsobem zániku pracovněprávního vztahu. Obecnou úpravu skončení pracovního poměru najdeme v ustanovení § 48 ZP, jež udává výčet způsobů rozvázání pracovního poměru:

- dohodou
- výpovědí
- okamžitých skončením pracovního poměru
- zrušením pracovního poměru ve zkušební době

---

<sup>7</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

### 3. Způsoby skončení pracovního poměru

#### 3.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohodou o rozvázání pracovního poměru se rozumí dvoustranné právní jednání, na základě shodně projevené vůle zaměstnavatele i zaměstnance, které vede k ukončení pracovního poměru. Je to jediný způsob dvoustranného právního jednání. Dohoda musí mít obligatorně písemnou formu, nedodržení tohoto ustanovení v §49 odst. 2 zakládá její relativní neplatnost, kdy se této neplatnosti může u soudu domoci strana, jež je tímto ustanovením chráněna. Obligatorním znakem dle odst. 1 je rovněž skončení pracovního poměru sjednaným dnem, pokud však ten není uveden, za sjednaný den se považuje den uzavření této dohody. Dohodu může navrhnout jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, přičemž obě smluvní strany si musejí ponechat jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru. Poměrně slabá ochrana účastníků – zejména zaměstnance u tohoto typu skončení pracovního poměru, je dána především tím shodným projevem vůle a tím, že obě strany dobrovolně směřují ke stejnému záměru.<sup>8</sup>

Určení neplatnosti ústní dohody soudem mohou strany uplatnit ve lhůtě dvou měsíců od skončení pracovního poměru, jelikož se jedná o neplatnost relativní, jak je již zmíněno výše, soud zahajuje jednání pouze na návrh. Po uplynutí lhůty na uplatnění neplatnosti se pracovní poměr skončený ústní dohodou považuje za platně skončený. V případě, že soud určí neplatnost takové dohody, posuzuje se rovněž nárok zaměstnance na náhradu ušlé mzdy či platu.

Den skončení pracovního poměru musí být v dohodě určitě vymezen tak, aby nedošlo k pochybnostem a záměně za den jiný, avšak den nemusí být nutně vymezen datem či uplynutím určené lhůty, může být rovněž vymezen uplynutím určité události, dokončením prací, nějaké zakázky či např. skončení mateřské dovolené. Pokud by druhá strana souhlasila jen s některými ustanoveními dohody, jednalo by se o návrh nový, jež by se v tomto případě doručoval zpět navrhovateli. Návrh, který byl druhé straně doručen písemně zaniká marným uplynutím lhůty

---

<sup>8</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 191

pro jeho přijetí, zhojení uplynuté lhůty je možné, pokud navrhovatel dohody druhé straně oznámil, že dané přijetí považuje za včasné.

Důvod rozvázání pracovního poměru být v dohodě uveden nemusí, a to ani pokud by to některá ze stran požadovala. Vhodné je naopak uvést důvody pro které vzniká nárok na odstupné i pro rozvázání pracovního poměru dohodou, těmi jsou dle §67 ZP: pokud se ruší či přemísťuje zaměstnavatel či jeho část nebo ukončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance. Odstupné je v těchto případech úměrné době, po kterou byl zaměstnanec u zaměstnavatele zaměstnán. Nárok na vyšší odstupné, a to ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, má zaměstnanec nárok v případě, kdy dle lékařského posudku není již zaměstnanec nadále zdravotně způsobilý vykonávat svou dosavadní práci, a to v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání.<sup>9</sup>

### **3.2. Výpověď**

Velmi častý způsob skončení pracovního poměru je výpovědí, jedná se o jednostranné právní jednání, jež má předepsanou formu a náležitosti. Výpověď musí být v psané formě, jinak se k ní nepřihlíží. Doručení výpovědi je vyžadováno osobně, pakliže toto není možné následuje doručení prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací, za nejméně vhodné řešení považuje zákoník práce doručení prostřednictvím České pošty, jakožto provozovatele poštovních služeb.<sup>10</sup> Tato forma skončení pracovněprávního vztahu je upravena v ustanovení § 46, jež taxativně vymezuje důvody, pro které je oprávněn dát výpověď zaměstnavatel svému zaměstnanci. Naproti tomu zaměstnanec je oprávněn dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo jej nemusí uvádět vůbec. Tímto je zaměstnanec, jakožto slabší strana, která je mnohdy na svém zaměstnavateli finančně závislá, chráněna.

#### **3.2.1. Ze strany zaměstnavatele:**

Zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr se zaměstnancem pouze z důvodů, jež jsou taxativně vyčteny v ustanovení § 52 ZP. Ve výpovědi musí

---

<sup>9</sup> MORÁVEK, Jakub. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. Právní rozhledy, 2014, č. 18

<sup>10</sup> ŘEHOŘOVÁ. Lucie. K právní úpravě doručování v pracovním právu a výhledům de lege ferenda <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/012.html>

zaměstnavatel konkrétně a určitě vymežit výpovědní důvod tak, aby jej nešlo zaměnit s jiným. Specifikovaný důvod již nelze měnit ani jinak doplňovat. Jak jsem již výše uvedla, výpověď musí být zaměstnanci doručena v písemné formě.<sup>11</sup> Taxativní výčet výpovědních důvodů lze rozdělit do dvou skupin, z nichž v jedné jsou důvody pro skončení pracovního poměru, které vznikly na straně zaměstnance (důvody v §46, odst. I-III) a v druhé ty, jež vznikly na straně zaměstnavatele (důvody §46, odst. IV – VI):

- I. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část;
- II. přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část;
- III. stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jejich úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách;
- IV. zdravotní stav zaměstnance neumožňuje výkon dohodnutých pracovních úkolů. V tomto případě musí být zdravotní důvody doloženy rozhodnutím příslušného orgánu státní správy sociálního zabezpečení nebo lékařským posudkem;
- V. zaměstnanec nesplňuje požadavky zaměstnance na výkon sjednané práce, nebo zaměstnanec nevykonává sjednanou práci uspokojivým způsobem; v tomto případě lze dát výpověď, jen za předpokladu, že zaměstnanec byl v posledních 12 měsících zaměstnavatelem písemně vyzván k odstranění nedostatků a zaměstnanec je v přiměřené lhůtě neodstranil;
- VI. jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně. Pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi

---

<sup>11</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978- 80-7400-667-8, str. 198.

### **3.2.1.1. Organizační důvody**

Výpovědním důvodem ze strany zaměstnavatele jsou organizační důvody, jež jsou obsaženy v § 52 písm. a) až c). Tyto důvody nemají základ v porušení pracovní kázně zaměstnancem, proto jim také náleží odstupné a jsou chráněni výpovědní dobou, jež je zákonem stanovena jako dvouměsíční. Těmito organizačními důvody jsou zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele či jeho části nebo nadbytečnost zaměstnance způsobenou změnou pracovních úkolů, technického vybavení či snahou o zvýšení efektivnosti práce.<sup>12</sup>

#### **3.2.1.1.1. Zrušení zaměstnavatele či jeho části**

Prvním důvodem, kterým je zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, což může znamenat například skutečně zánik právní osobnosti zaměstnavatele, ale častěji dojde spíše k ukončení nějakého druhu práce, kterou daný zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává v relativně samostatné, oddělené části zaměstnavatele, např. oddělení, jež má pro svou činnost vyčleněný prostor, prostředky (budova, stroje, nářadí, zařízení apod.) a zpravidla také vedoucího pracovníka.<sup>13</sup>

Pokud by opravdu došlo k zániku právní osobnosti zaměstnavatele, avšak tato by přecházela na jiného zaměstnavatele, tak ten přebírá veškeré závazky a již by výpověď z důvodu zrušení zaměstnavatele nebyla možná. Na základě judikatury vidíme, jaké právní jednání zaměstnavatele a v jakých případech je platné a naproti tomu jaké právní jednání a výpovědní důvod u soudu jako platný neobstojí. Například pokud zaměstnavatel skončí pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem z důvodu jeho zrušení půl roku předem, bude výpověď určena soudem za neplatnou, neboť pracovní poměr se zaměstnancem může skončit teprve až tehdy, kdy organizační změna, pro kterou je výpověď dána započne. Pokud by se tedy zaměstnavatel rušit ke konci roku, mohl by dát zaměstnanci výpověď nejprve poslední den v měsíci říjnu. Dalším případem, kdy soud rozhodl o neplatnosti dané výpovědi je rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3133/2005, ve kterém se docent katedry makroekonomie domáhal určení neplatnosti výpovědi, jež mu byla dána pro zrušení katedry makroekonomie. Taková situace by spadala pod

---

<sup>12</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-243-1, str. 112

<sup>13</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2296/2012, ze dne 27.08.2013



výpovědní důvod zrušení části zaměstnavatele, avšak fakulta poté zřídila katedru ekonomie, tudíž se zaměstnanec domáhal neplatnosti své výpovědi. Zrušení zaměstnavatele či jeho části má být krajním řešením a mělo by být pro zaměstnavatele nezbytné takový krok učinit. Zaměstnanec tedy v případě, že zaměstnavatel nadále vykonává předmětnou činnost, pouze v jiné formě či pod novým názvem, nedá se toto považovat za důvod zrušení části zaměstnavatele, a především ne za platný důvod skončení pracovního poměru výpovědí. Pokud by se v důsledku takové reorganizace stal však zaměstnanec nadbytečným, bude zaměstnavatel oprávněn s ním skončit pracovní poměr pro nadbytečnost, což je zákonný důvod § 52 písm. c).<sup>14</sup>

Dalším důležitým rozhodnutím byl rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2296/2012, týkající se rovněž výpovědi z důvodu zrušení části zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel propustil zaměstnankyni právě z tohoto důvodu s odůvodněním, že se natolik snížil počet zakázek, že je zaměstnavatel donucen ukončit výrobu obuvi a skočil pracovní poměr se zaměstnankyní výpovědí. Avšak za necelé čtyři měsíce chtěl se zaměstnankyní opět uzavřít pracovní smlouvu, tentokrát již však na dobu určitou. Soud určil, že taková výpověď je neplatná. Pokud zaměstnavatel nemá v úmyslu svou část zrušit, ale pouze výrobu pozastavit v období nižšího počtu zakázek či práce, není oprávněn skončit pracovní poměr se zaměstnanci výpovědí z důvodu zrušení jeho části.<sup>15</sup>

### **3.2.1.1.2. Přemístění zaměstnavatele či jeho části**

Přemístění zaměstnavatele či jeho části je výpovědním důvodem z organizačních důvodů dle § 52 písm. b) ZP. Místo výkonu práce je jednou z kogentních náležitostí pracovní smlouvy a musí být stranami specifikováno. Pro aplikování tohoto důvodu výpovědi je podstatné, aby byl zaměstnavatel či jeho část přemístěn tak, že pro zaměstnavatele nebude nadále možné přidělovat zaměstnancům práci v místě, jež mají v pracovní smlouvě sjednané jako místo výkonu práce. Za část zaměstnavatele se bere, rovněž jako v případě výpovědního

---

<sup>14</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3133/2005, ze dne 20.09.2006

<sup>15</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2296/2012, ze dne 27.08.2013

důvodu zrušení zaměstnavatele, samostatná část, oddělení, s vlastními prostředky, prostory, vedoucím zaměstnancem apod.<sup>16</sup>

Vypovědět lze tímto způsobem pracovní poměr jen se zaměstnancem, jež pracoval v té části, která se bude přemísťovat. Velmi podstatné je, aby se jednalo o faktickou změnu sídla zaměstnavatele a nikoli pouze o změnu sídla ve veřejném rejstříku. Pokud si strany v pracovní smlouvě sjednaly jako místo výkonu práce např. Prahu 2, ale zaměstnavatel se bude přemísťovat na Prahu 1, jsou v ohrožení obě strany, neboť zaměstnanec nemá povinnost vykonávat práci v jiném místě, než jaké je v pracovní smlouvě uvedeno, tudíž je možné, že zaměstnavatel bude muset hledat nové zaměstnance a z důvodu skončení pracovního poměru z překážky na straně zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci odstupné. Rovněž je ohrožen i zaměstnanec, neboť zaměstnavatel nemá vůči němu povinnost nabídnutí práce v novém místě přemístění. Výhodnější pro obě strany je tedy ujednání si místa výkonu v pracovní smlouvě dané město / obec, ve které se sídlo zaměstnavatele nachází, nikoli jako konkrétní adresu, což by mohlo zapříčinit problémy oběma stranám i při přemísťování zaměstnavatele v rámci jedné obce.

### **3.2.1.1.3. Nadbytečnost zaměstnance**

Třetím výpovědním důvodem zapříčiněným rovněž organizačními změnami je výpověď pro nadbytečnost zaměstnance. Nadbytečným se zaměstnanec stane, pokud zaměstnavatel zruší jeho pracovní místo, jeho dosavadní práci přidělí jinému zaměstnanci, nebo ji rozdělí mezi ostatní stávající zaměstnance, dále může nastat nadbytečnost také z důvodu změny technického vybavení zaměstnance, kdy automatizací a pořízením více strojů klesá potřeba zaměstnance a stroje mohou výkon jeho práce mnohdy plně nahradit a rovněž tím zvýšit efektivitu práce. Důležité je pro zaměstnavatele také načasování takové výpovědi, neboť provedení organizační změny pravděpodobně zamýšlí delší dobu. Pokud by doručil skončení pracovního poměru výpovědí zaměstnanci až se započítáním organizačních změn, dostane se zaměstnavatel do situace, kdy již nebude schopen zaměstnanci podle pracovní smlouvy přidělovat práci, a tudíž pro překážky práce na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 ZP, by musel zaměstnanci vyplácet náhradu mzdy, aniž by zaměstnanec práci ve výpovědní době vykonával. Rovněž mu bude

---

<sup>16</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3551/2017, ze dne 27.11.2018

v takovém případě náležet odstupné, což by pro zaměstnavatele znamenalo vyplacení několikero platů zaměstnanci, který pro něj již žádnou práci nevykonává.<sup>17</sup>

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4485/2016, jež se zabýval dovoláním proti určení neplatnosti výpovědi z důvodu nadbytečnosti zaměstnankyně, již byla učitelka hry na hudební nástroje, zaměstnaná na polovinu úvazku. Provedením organizačních změn bylo zrušení jejího pracovního místa a vytvoření nového, na které byl přijat nový zaměstnanec, a to na plný pracovní úvazek. Soudy rozhodly o neplatnosti takové výpovědi nejen z důvodu, že se zaměstnavatel písemně zavázal k nabídnutí nově vytvořeného místa na plný pracovní úvazek nejprve stávajícím zaměstnancům, ale především proto, neboť zaměstnavatel neprokázal, že práce vykonávaná zaměstnancem již nadále nebyla potřebná, a tudíž se zaměstnanec nemohl stát nadbytečným. Nejvyšší soud v tomto rozsudku judikoval: „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; v takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. c) ZP.“<sup>18</sup>

Považuji za důležité zmínit také formu, jakou má oznámení organizační změny mít, neboť zákon ani jiné pracovněprávní předpisy nevyžadují, aby tak muselo být učiněno písemně, ani neukládají povinnost toto veřejně oznámit všem zaměstnancům. Takovou povinnost má pouze vůči zaměstnanci, se kterým pro důvod nadbytečnosti ukončí pracovní poměr výpovědí, ale i zde postačí jej pouze informovat, nebo je zaměstnavateli umožněno mu tento důvod sdělit až v písemné výpovědi. Toto potvrdil Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 5149/2009, kdy považoval za dostatečné ústní vyřčení organizační změny zaměstnanci a poté uvedení této změny v písemné výpovědi doručené zaměstnanci.<sup>19</sup> V neposlední řadě

---

<sup>17</sup> PROCHÁZKA, Jan; RYTÍŘOVÁ, Lucie. Praktické aspekty výpovědi pro nadbytečnost. Právní rádce, 2015, roč. 23, č. 9, s. 54–55

<sup>18</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4485/2016, ze dne 22.03.2017

<sup>19</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5149/2009, ze dne 18.01.2011

může dojít ke sporu z důvodu výpovědi pro nadbytečnost také pro způsob výběru zaměstnance, se kterým byl pracovní poměr skončen. Nejvyšší soud nechává výběr pouze na zaměstnavateli, musí to být však zaměstnanec, jehož pracovní pozice či oddělení ve kterém pracuje byla označena za nadbytečnou, pokud tedy pracuje pět zaměstnanců na úseku výroby, jež je v přímé souvislosti s organizační změnou označen za nadbytečný, je pouze na zaměstnavateli, s kterým ze zaměstnanců na tomto úseku pracovní poměr skončí. Zákonnou podmínkou je však zákaz diskriminace, tudíž pokud by se prokázalo, že pracovní poměr končil např. pouze s ženami, u nichž by kvůli věku předpokládal brzké mateřství, nebo pouze se zaměstnanci, jejichž věk se blíží důchodovému – nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1609/08, bude taková výpověď soudem určena jako neplatná pro diskriminaci určité skupiny zaměstnanců.<sup>20</sup>

### **3.2.1.2. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance**

Pro zaměstnavatele je zdravotní stav a jeho ochrana při práci velmi důležitým hlediskem, kdy zaměstnanec musí být zdravotně způsobilý konkrétní práci pro zaměstnavatele vykonávat. Je povinností zaměstnavatele zajistit pracovnělékařskou zdravotní prohlídku zaměstnance před tím, než nastoupí do pracovního poměru. Na jejímž základě lékař potvrdí, že je pro jeho zdravotní stav způsobilý danou práci vykonávat či určí jaký druh práce vykonávat nesmí a další různá omezení. Práce se dle hledisek stupně ohrožení nemocí z povolání či pracovním úrazem řadí do čtyř kategorií, kdy zaměstnanci spadající do výše rizikové kategorie jsou povinni podstupovat lékařské prohlídky častěji, totéž platí pro zaměstnance starší padesáti let. Prohlídky dělíme rovněž do čtyřech skupin a to:

1. vstupní – provádí se vždy před nastoupením do práce
2. pravidelná – odstupňovaná dle rizikovosti práce, minimálně 1x za 6 let, maximálně 1x ročně
3. mimořádná – pokud je zde podezření na ztrátu způsobilosti práci nadále vykonávat, nebo tento druh práce byl určen jako o stupeň rizikovější než doposud

---

<sup>20</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1609/08, ze dne 30.04.2009

#### 4. výstupní – nutná pro rizikové kategorie č. 2 – 4

Důležitý je zdravotní stav zaměstnance především z hlediska skončení pracovního poměru, neboť pokud zdravotně způsobilý k výkonu své práce být přestane, je zaměstnavatel povinen ho převést na jinou, vhodnější práci, pro kterou její výkon bude zdravotně způsobilým. Podstatné je rovněž, zda ztratil zdravotní způsobilost kvůli nemoci z povolání či v důsledku pracovního úrazu, kdy v tomto případě by zaměstnanci při skončení pracovního poměru náleželo odstupné ve výši dvanáctinásobku jeho průměrné mzdy / platu. Druhým případem ztráty zdravotní způsobilosti je onemocnění, jež ale nemá příčinu ve výkonu práce pro zaměstnavatele, a pro které mu však odstupné v takové výši nenáleží. Zda zaměstnavatel onemocněl, či mu vznikl pracovní úraz v důsledku výkonu práce musí určit lékař v lékařském posudku, jež musí být určitý, srozumitelný a podrobně popsat stávající zdravotní stav zaměstnance a co jej zapříčinilo.<sup>21</sup>

Dle judikatury Nejvyššího soudu je zaměstnavatel povinen zaměstnance po ztrátě zdravotní způsobilosti svou práci vykonávat převést na jinou, pro zaměstnancův zdravotní stav vhodnou práci. Zaměstnavatel jej může převést i na práci, která neodpovídá sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě, a to i bez předchozího souhlasu zaměstnance.<sup>22</sup> „Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nepředstavuje takové posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, které by bylo závazné pro zaměstnance, a není směrodatné ani pro zaměstnavatele. Lékařský posudek není rozhodnutím nebo jiným správním aktem, jenž by byl závazný pro smluvní stranu základních pracovněprávních vztahů, vůči které byl učiněn pracovněprávní úkon, a tedy ani pro soud.“<sup>23</sup> Závazným a prokazatelným bude pro soud znalecký posudek, pokud tedy zaměstnavatel jedná na základě lékařského posudku, jež určil zaměstnancovu zdravotní nezpůsobilost práci vykonávat, a převede zaměstnance na jinou práci, či s ním pracovní poměr ukončí výpovědí, může být toto právní jednání určeno soudem za neplatné na základě znaleckého posudku.

---

<sup>21</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 196-197

<sup>22</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 547/2012, ze dne 9.5. 2013

<sup>23</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, ze dne 29.01.2016

### 3.2.1.3. Nesplnění předpokladů pro výkon práce

Pro výkon určitých druhů práce, určitých zaměstnání je důležité a mnohdy také nezbytné, aby byl zaměstnanec odborně, často vysokoškolsky vzdělaným a takové vzdělání doložil potřebnou kvalifikací, oprávněním či např. vysokoškolským diplomem. Cílem takového požadavku bývá většinou ochrana společnosti a zajištění odborných služeb obyvatelstvu, ať již ve zdravotnictví, školství, při poskytování právních služeb, či dalších zaměstnání při kterých je jistá úroveň odbornosti vyžadována. Důležité je pro zaměstnavatele, že pokud nastane změna požadavků na základě novely právních předpisů, je oprávněn nové požadavky – jistý stupeň vzdělání, kvalifikace či potřebnou praxi, vyžadovat i od stávajících zaměstnanců, kteří si tyto budou povinni doplnit, jinak jim hrozí výpověď dle § 52 f) ZP pro nesplnění předpokladů pro výkon práce.<sup>24</sup>

Toto zakládá zpětnou účinnost zákona, Nejvyšší soud tak judikoval v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2955/2012: „Pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce není významné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně výpověď zaměstnanci, který nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, i když tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru zaměstnance a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány.“<sup>25</sup> V tomto ustanovení nalezneme jako první výpovědní důvod nesplnění předpokladů pro výkon sjednané práce, což jsou právě výše popsání zákonné požadavky, a druhým důvodem je nesplnění požadavků pro řádný výkon práce, což jsou požadavky zaměstnavatele. Pro tento důvod je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď pouze pokud jej za posledních 12 měsíců písemně vyzval k odstranění takových nedostatků.

Pravděpodobně nejvýrazněji toto postihlo pedagogickou činnost, neboť byl přijat zákon č. 563/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace neboli také zákon o pedagogických pracovnících, jež v ustanovení § 32 určil možnosti a lhůty pro doplnění požadovaného vzdělání a kvalifikace specifikované v § 3. Od této

---

<sup>24</sup> KOCOUREK, J., Dobřichovský, T. Pracovní právo pro praxi. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-616-6, str. 150

<sup>25</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2955/2012, ze dne 15.01.2014

povinnosti byli osvobozeni pedagogové starší 50 let, kteří dosáhli minimálně délky praxe 15 let. Další skupinu představují ti, kteří mohou pedagogickou činnost nadále vykonávat pouze pokud do deseti let od účinnosti tohoto zákona zahájí požadované studium a úspěšně jej dokončí. Původně byla tato lhůta pouze pouhých pět let, nakonec byla pod tlakem pedagogů a veřejnosti prodloužena na dvojnásobnou.<sup>26</sup>

Dalším výpovědním důvodem dle Zákoníku práce je v §52 písm. g) oprávnění zaměstnavatele skončit se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, pokud nastal důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, či pokud zaměstnanec závažně porušil pracovní povinnosti nebo také pokud jsou porušení pracovních povinností méně závažná, ale za to soustavná, opakovaná a na něž byl zaměstnanec v posledních šesti měsících upozorněn a poučen o možné hrozící výpovědi. Z tohoto ustanovení plynou tři stupně porušení pracovních povinností zaměstnancem, a to: méně závažné, závažné a porušení zvláště hrubým způsobem. Zaměstnavatel je oprávněn užít prvního důvodu a se zaměstnancem skončí pracovní poměr výpovědí i přesto, že je dán důvod pro okamžití zrušení pracovního poměru. Není zde tedy povinnost se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě zrušit, ale je zde ponecháno na zaměstnavateli, jaký postup zvolí.<sup>27</sup>

Posledním výpovědním důvodem dle ustanovení §52 písm. h) ZP je porušení tzv. jiné povinnosti zaměstnance zvláště hrubým způsobem. Zaměstnanec je povinen se v době prvních 14 kalendářních dnů, kdy je zaměstnanec dočasně pracovní neschopným, zdržovat v místě pobytu a rovněž také dodržovat časové rozmezí vycházek, jež mu byly povoleny. Orgán nemocenského pojištění, tak také zaměstnavatel jsou oprávněni toto kontrolovat a zaměstnavatel je povinen poskytnout součinnost k uskutečnění takové kontroly, prokázat svou totožnost a také doložit rozhodnutí dokládající zaměstnancovu dočasnou pracovní neschopnost.<sup>28</sup> Tyto povinnosti musejí být porušeny zvláště hrubým způsobem, pokud zaměstnancovo porušení takové intenzity nedosahuje, není možné s ním pracovní poměr výpovědí ukončit. Pokud zaměstnanec v době pracovní neschopnosti pouze neoznámí zaměstnavateli místo jeho pobytu, a tudíž

---

<sup>26</sup> Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů

<sup>27</sup> KOCOUREK, J., Dobřichovský, T. Pracovní právo pro praxi. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-616-6, str. 152.

<sup>28</sup> BUKOVJAN, Petr. Výpověď z pracovního poměru pro porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce. *Práce a mzda*. 2016, roč. 64, č. 3, str. 50

zaměstnavatel nebude schopen provádět kontrolu dodržování jeho povinností, není tímto naplněn požadavek zvláště hrubého porušení povinností a pracovní poměr se zaměstnancem pouze na základě tohoto porušení povinností být ukončen nemůže.<sup>29</sup> Zaměstnavatel může se zaměstnancem ukončit pracovní poměr výpovědi pouze ve lhůtě jednoho měsíce, co se o zvláště hrubém porušení dozvěděl, maximálně však jeden rok poté, co k porušení došlo.<sup>30</sup>

### **3.2.2. Ze strany zaměstnance:**

Zaměstnanec má v pracovněprávním vztahu postavení slabší smluvní strany, tudíž je mu zákonem poskytována větší ochrana, aby byla tato nerovnost vyvážena. Proto je také zaměstnanec oprávněn skončit pracovní poměr se zaměstnavatelem výpovědí z jakéhokoli důvodu či jej nemusí vůbec uvést. Důležité by bylo takový důvod uvést v případě, že by zaměstnanec po skončení výpovědní lhůty ještě neměl podepsanou pracovní smlouvu u nového zaměstnavatele a byl zařazen jako uchazeč o zaměstnání v evidenci úřadu práce. Pakliže by nebyl uveden závažný důvod, který k jej ke skončení pracovního poměru vedl, měl by zaměstnanec nárok pouze na snížený příspěvek v nezaměstnanosti, a to ve výši 45 % jeho dosavadního průměrného výdělku. Pokud si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali kvalifikační dohodu, na základě které, si zaměstnanec doplní určité vzdělání či kvalifikaci, je pro zaměstnance důležité, aby ve výpovědi uvedl, že takové kvalifikace zaměstnance zaměstnavatel již po dobu více než šesti měsíců za poslední jeden rok nevyužíval. Poté by zaměstnanec neměl povinnost hradit ze svých prostředků náklady spojené se získáním takové kvalifikace.

### **3.2.3. Odvolání výpovědi**

Je pravděpodobné, že nastane situace, kdy zaměstnanec či zaměstnavatel budou chtít vzít danou výpověď zpět, může tomu být například pokud zaměstnanec zjistí, že budoucí zaměstnavatel, ke kterému plánoval nastoupit přijal někoho jiného. Zaměstnavatel může například zjistit, že nemá dostatek kvalifikovaných zájemců namísto zaměstnance, se kterým pracovní poměr ukončil, či získal nového

---

<sup>29</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5126/2014, ze dne 15.10.2015

<sup>30</sup> KOCOUREK, J., Dobřichovský, T. Pracovní právo pro praxi. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-616-6, str. 153.



zákazníka, který má zájem o vypracování velké zakázky, kterou by však bez tohoto zaměstnance nebyl schopen zhotovit. Jsou dva způsoby, jak lze institut odvolání výpovědi uplatnit, první je upraven občanským zákoníkem v ustanovení §572, pro který může osoba odvolat výpověď, pokud k odvolání dojde nejpozději s doručením výpovědi samotné.<sup>31</sup> Druhou možností odvolání výpovědi je odvolání až po jejím doručení druhé straně, ale pouze pokud s odvoláním druhá strana souhlasí. Pro takové právní jednání je dle ustanovení §55 odst. 5 ZP vyžadována písemná forma, a to jak pro odvolání výpovědi, tak pro jeho souhlas druhé strany.

### 3.2.4. Výpovědní doba

Výpovědní dobou se rozumí časové období mezi prvním dnem měsíce, který následuje po měsíci, v němž došlo k doručení výpovědi druhé straně a mezi skončením pracovního poměru. Tento institut slouží k ochraně stran při skončení pracovního poměru výpovědí, a to především zaměstnance, neboť ten je slabší stranou pracovněprávního vztahu. Proto je zaměstnanci dána doba v délce minimálně dvou měsíců, během níž se předpokládá, že si bude zaměstnanec schopen najít nové zaměstnání a neocitne se tak ve finanční, nebo poté i v sociální nouzi. Ochrannou funkci má výpovědní doba také pro zaměstnavatele, jehož chrání před náhlou a neočekávanou ztrátou pracovní síly, která by mohla ovlivnit fungování zaměstnavatele, zvláště při menším počtu zaměstnanců, nebo rovněž v případě, kdy je pro zaměstnavatele důležité, aby zaměstnanec ve výpovědní době zaučil zaměstnance, který nastoupí na jeho místo a předal mu vše potřebné.<sup>32</sup>

Délka, jak jsem výše uvedla, musí být minimálně dvouměsíční, delší výpovědní dobu si mohou strany sjednat již v pracovní smlouvě či dodatečně, avšak musí být písemná a podepsána oběma stranami. Rovněž platí, že výpovědní doba musí být stejně dlouhá jak pro skončení výpovědi ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Za nedostatek naší právní úpravy považují, že po doručení výpovědi začne běžet výpovědní lhůta až první den následujícího měsíce. Pokud strana pracovního poměru jeho skončení již nějakou dobu plánuje, nemusí jí to způsobit žádné těžkosti, avšak pokud je výpověď dána na začátku měsíce např. pro

---

<sup>31</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 302

<sup>32</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 193.

porušení pracovních povinností jedné ze stran, domnívám se, že je nepřiměřené požadovat, aby ke skončení pracovního poměru došlo až za téměř tři měsíce.

### **Vykoupení se ze zaměstnání**

Dovolím si k této kapitole připojit také úvahu *de lege ferenda*, neboť si myslím, že je nezbytné pracovní právo nadále rozvíjet a snažit se jej uzpůsobit potřebám dnešní doby a umožnit tak stranám větší smluvní volnost. Institut vykoupení zaměstnance ze zaměstnání by měl umožnit zaměstnanci, který skončil pracovní poměr se zaměstnavatelem výpovědí, aby pro něj nemusel práci vykonávat po dobu výpovědní lhůty a mohl již nastoupit do zaměstnání nového. Stávající právní úprava obsahuje mnoho kogentních ustanovení, jež neumožňují stranám, aby se od nich odchýlily. Vykoupení zaměstnance by představovalo možnost pro nového zaměstnavatele, který má zájem začít zaměstnávat zaměstnance neprodleně, nikoli až po skončení výpovědní doby, zaplatit stávajícímu zaměstnanci finanční kompenzaci za okamžité skončení pracovního poměru. Vzájemný vztah zaměstnance a zaměstnavatele může být po jednostranném skončení pracovního poměru narušen a kratší výpovědní dobu by často upřednostnili obě strany.<sup>33</sup>

Vykoupení by mohlo fungovat také ze strany zaměstnavatele, který v případě, že již najal zaměstnance nového již nemá zájem na dalším zaměstnávání zaměstnance, který je ve zkušební době, nebo pro takového zaměstnance již nemá práci, kterou nyní zastává nový zaměstnanec. Zaměstnanci vy výpovědní lhůtě by tedy nabídl vykoupení za finanční částku, jež by odpovídala výši jeho výděлку ve výpovědní době. Zaměstnanec by tohoto institutu využil pravděpodobně pouze v případě, kdy výkon jeho práce má zájem jiný zaměstnavatel, který by byl ochoten jej vykoupit. Podstatné by bylo určení podrobnějších podmínek, zda by například vykoupením se z výpovědní doby mělo za následek krátkou, např. dvoutýdenní „výpovědní dobu“, či zda by pracovní poměr skončil okamžitě, nebo zda by nezůstala alespoň univerzální výpovědní doba v délce jednoho měsíce.

---

<sup>33</sup> HŮRKA, Petr: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Vydání první. Praha, 2009, ISBN 978-80-9037-860-4, str. 102

### **3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru**

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním jednáním, na jehož základě dochází ke skončení pracovního poměru okamžikem jeho doručení. Tento institut slouží jako ochrana stran pracovního poměru, neboť po nich pro vážné důvody a hrubé porušení pracovněprávních předpisů nelze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr nadále trval, byť jen v délce výpovědní doby.<sup>34</sup>

Zákonnými náležitostmi okamžitého zrušení pracovního poměru jsou:

- písemná forma
- konkrétně uveden a vymezen některý ze zákonných důvodů
- doručení druhé straně - zaměstnanci do vlastních rukou

Účinky okamžitého zrušení nastanou ještě ten den doručení písemného vyhotovení druhé straně. Tím pracovněprávní vztah mezi stranami končí, tudíž není možné vzít takové jednání zpět, jelikož právní vztah již neexistuje. K podání okamžitého zrušení pracovního poměru jsou strany povinny dodržet zákonné lhůty. Obě strany mají určenou subjektivní dvouměsíční lhůtu na doručení okamžitého zrušení druhé straně od doby, co se o takovém důvodu dozvěděli. Zákon stanovuje také objektivní lhůtu, která je v délce jednoho roku od té doby, kdy vznikl důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru.

#### **3.3.1. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem**

Zákoník práce v §55 umožňuje zaměstnavateli rovněž okamžitý způsob ukončení pracovního poměru se zaměstnancem, který je však možné užít pro jeho závažné dopady na finanční a případně sociální situaci zaměstnance pouze ve dvou závažných pochybení zaměstnancem. Zaměstnavatel je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, který byl pravomocně odsouzený pro spáchání úmyslného trestného činu k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu

---

<sup>34</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 203

nejméně jednoho roku, nebo pokud byl pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin, kterého se dopustil při plnění pracovních úkolů či v souvislosti s nimi k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než šest měsíců.<sup>35</sup>

Trestný čin je protiprávním činem, který je za trestný označen trestním zákoníkem a vykazuje znaky zákonem uvedené. Aby mohl zaměstnavatel přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru pro tyto důvody, musí se jednat o rozsudky pravomocné, tedy o rozsudky, proti kterým již nelze podat opravný prostředek. Pokud by došlo k uplatnění mimořádného opravného prostředku, na jehož základě by bylo rozhodnutí soudu zrušeno, nemělo by to již na okamžité zrušení pracovního poměru vliv, neboť to bylo učiněno a posuzováno v době spáchání trestného činu a na základě pravomocného odsouzení. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem pouze ve lhůtě dvou měsíců, co se o takovém důvodu dozvěděl, maximálně však do dvou let od vzniku takového důvodu.

Druhým, již méně specifikovaným zákonným důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je zvláště hrubé porušení povinností zaměstnancem, která vyplývá z právních předpisů, jež se vztahují k jím vykonávané práci. Před okamžitým zrušením pracovního poměru jsou rovněž jako při předchozím druhu ukončení chráněni zaměstnanci, kteří jsou ohroženi vznikem nepříznivé životní situace či se v ní již nacházejí. Zákoník práce zakazuje v ustanovení § okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnankyní, která je těhotná či již čerpá mateřskou dovolenou, nebo se zaměstnancem který čerpá dovolenou rodičovskou.

Za zvláště hrubé porušení povinností zaměstnancem je považováno například požití alkoholu či jiné návykové látky na pracovišti, nebo zjištění obsahu alkoholu v krvi v pracovní době. Je však důležité odlišit v konkrétních případech přiměřenost tak závažného řešení, a především zkoumat intenzitu porušení pracovních povinností. Zákoník práce upravuje požití alkoholu v §106 písm. e) a i), ve kterých stanovuje zákaz požití alkoholu a jiných návykových látek na pracovišti či na něj pod vlivem takových látek vstupovat. Výjimka je ze zákona udělena pro zaměstnance, kteří pracují za nepříznivých mikroklimatických

---

<sup>35</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978- 80-7400-667-8, s. 200.

podmínek, avšak pouze pro pivo se sníženým obsahem alkoholu a rovněž pro zaměstnance, jejichž pracovní náplň požití alkoholických nápojů zahrnuje.<sup>36</sup>

V písm. i) §106 je upravena povinnost zaměstnance podrobit se na pokyn vedoucího zaměstnavatele dechové zkoušce, nebo jinému způsobu zjištění, zda zaměstnanec není pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek. Dle §20 č. 65/2017 Sb., Zákona o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek, se na zaměstnance, který odmítne orientační vyšetření a poté i odborné lékařské, hledí se na takového zaměstnance, jako by alkohol či jinou návykovou látku požil a rovněž je to důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Tento zákon také vymezuje, co to je alkoholický nápoj či návyková látka.<sup>37</sup>

Díky rozsudkům nejvyšších soudů můžeme určit, jaká je přibližná hranice pro zvláště hrubé porušení pracovních povinností a které porušení lze naopak vnímat jako nedostatečný důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru či pro výpověď zaměstnavatelem. Nezkoumá se ovšem pouze hodnota obsahu alkoholu v krvi, ale celá řada hledisek, které po pečlivém zhodnocení jejich závažnosti určí míru porušení pracovních povinností zaměstnancem, například také jakou práci zaměstnanec vykonává a její důležitost, bude velký rozdíl, zda alkohol na pracovišti požije či bude naměřen v krvi operujícímu lékaři či např. vrátnému. V neposlední řadě se bude také zkoumat jakým způsobem k porušení povinností došlo a rovněž s jakou intenzitou.

Velmi známý je případ výpovědi zaměstnanci Vítkovice steel, kterému byla při nástupu na noční směnu zjištěna přítomnost alkoholu pomocí dechové zkoušky nejprve ve výši 32 ‰, zanedlouho poté 23‰ a v nemocnici měl zjištěno již pouze 11 ‰ obsahu alkoholu v krvi. Zaměstnavatel s ním ale i přes tak nízké hodnoty obsahu alkoholu v krvi ukončil pracovní poměr výpovědí. Bývalý zaměstnavatel podal po vyčerpání opravných prostředků podaným proti rozhodnutí okresního, krajského i nejvyššího soudu, jež rozhodly ve prospěch zaměstnance, ústavní stížnost. Ústavní soud ve svém nálezu sp. zn. III.ÚS 912/17 ze dne 10. 5. 2017 určil přibližná kritéria a podmínky, za kterých v takovém případě zaměstnavatel může se zaměstnancem ukončit pracovní poměr, a naopak v jakých bude skončení

---

<sup>36</sup> BUKOVJAN, Petr. Alkohol v těle zaměstnance a rozvázání pracovního poměru. Práce a mzda. 2017, roč. 65, č. 5, str. 39.

<sup>37</sup> Zákon č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek

pracovního poměru neplatné. Ústavní soud považuje za důležitou hodnotu obsahu alkoholu v krvi výši 0.49 ‰, jakožto hranici ovlivnění jedince alkoholem, který je do této hodnoty obsahu alkoholu v krvi ve svém chování v podstatě neovlivněn. Dále soud opětovně potvrdil důležitou hranici 20 ‰, určenou již rozsudky Nejvyššího soudu, pokud je dotyčnému v krvi naměřeno méně, než je tato hodnota, považuje se výsledek měření za negativní, neboť taková hodnota obsahu alkoholu v krvi může být naměřena, aniž by jedinec alkohol požil.<sup>38</sup>

### **3.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem**

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem rovněž podléhá kogentním ustanovením Zákoníku práce, který umožňuje zaměstnanci dva zákonné důvody, pro které tak může učinit. Prvním důvodem je zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, která mu znemožňuje nadále vykonávat své dosavadní zaměstnání bez toho, aby své zdraví vážným způsobem ohrozil. Toto musí zaměstnanec doložit lékařským posudkem, který mu vydal lékař poskytující pracovněprávní odbornou péči nebo na základě rozhodnutí vydaného správním orgánem, který lékařský posudek přezkoumal. Pokud zaměstnavatel do 15 dnů od předložení takového posudku či rozhodnutí neumožní zaměstnanci vykonávat práci jinou, vhodnou a neohrožující jeho zdravotní stav, je tedy zaměstnanec oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnavatelem.<sup>39</sup>

Druhým důvodem, pro který zákon umožňuje zaměstnanci skončit pracovní poměr tak výrazným zásahem do pracovněprávního vztahu, jakým beze sporu jeho okamžité zrušení je, nastává za situace, kdy zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci mzdu, plat, či jejich náhradu, nebo jejich část, a to ani do 15 dnů po uplynutí od doby jejich splatnosti. Zaměstnanec, který pro tyto závažné důvody okamžitě zruší pracovní poměr náleží, jakožto slabší straně pracovněprávního vztahu, náhrada mzdy či platu, a to ve výši jeho průměrného výdělku, jež odpovídá délce výpovědní doby, která by se uplatnila, pokud by byl pracovní poměr skončen výpovědí ze strany zaměstnavatele.

---

<sup>38</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn. III.ÚS 912/17, ze dne 10. 5. 2017

<sup>39</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 123 s. ISBN 978-80-7380-243-1

## **Zvlášť hrubé porušení pracovních předpisů**

Dle §52 písm. g), h) a §55 odst. 1 písm. b) dělíme porušení pracovních povinností na:

- 1) porušení méně závažné
- 2) porušení závažné
- 3) porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem

Méně závažné porušení se stane výpovědním důvodem dle §52 písm. g), až po soustavném porušování pracovních povinností a rovněž poté, co byl zaměstnanec v posledních šesti měsících písemně na takové porušování upozorněn tzv. vytýkacím dopisem.

Nedostatkem takového rozdělení a odstupňování závažnosti porušení pracovních povinností je však chybějící definice jednotlivých pojmů v zákoníku práce či jiných právních předpisech, což vzhledem k vážnosti následků jejich nesprávného posouzení zaměstnavatelem považuji za problematické, nicméně si uvědomuji obtížnost definicí těchto pojmů, neboť rozdílná zaměstnání a různé pracovní pozice vyžadují odlišnou pracovní kázeň a porušení stejných pracovních povinností může mít velmi rozdílné následky a především rozdílnou intenzitu takových následků. Porušení pracovních povinností hodnotíme tedy z hlediska různých kritérií:

- pracovního pozice zaměstnance, druh práce
- dosavadní pracovní výkon zaměstnance a chování na pracovišti
- zda zaměstnanec způsobil svým jednáním škodu
- posouzení situace, za které k porušení povinností došlo
- míra zavinění
- intenzita porušení pracovních předpisů<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3019/2000, ze dne 12.04.2001

Tato kritéria najdeme například v rozsudku Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 3019/2000 a 21 Cdo 3635/2016, která nejpřesněji upravují porušení pracovních povinností méně závažným způsobem, kdy pro rozvázní pracovního poměru výpovědí se zaměstnancem požadují alespoň tři taková porušení. Zaměstnavatel je povinen upozornit zaměstnance na jeho pochybení vytýkacím dopisem a porušení na sebe musejí časově navazovat tak, aby je bylo možné považovat za sled jednotlivých porušení pracovních povinností, které na sebe však navazují.

### **3.3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru zástupcem nezletilého**

Vzhledem k nedávné novelizaci jak občanského zákoníku, tak zákoníku práce jsem se rozhodla zmínit již zrušený institut okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, který byl do zákonné úpravy zakotven v roce 2014, a to jak v subsidiární úpravě občanského zákoníku v §35, tak poté zakotven ve speciální úpravě v ustanovení §56 písm. a) zákoníku práce, avšak zrušen po třech letech, v roce 2017 novelou č. 460/2016 Sb. Zákonný zástupce byl oprávněn zrušit pracovní poměr za nezletilého, který ještě nedovršil 16 let a to z důvodu, že výkon práce pro zaměstnavatele negativně ovlivňovala vývoj, zdraví nezletilého či jeho vzdělávání. Toto ustanovení bylo zakotveno z důvodu rodičovské odpovědnosti, kdy v tomto věku stále rodiče zodpovídají za mravní, citový i tělesný rozvoj dítěte, mají povinnost jej vychovávat a zajistit mu vzdělání. Rovněž se předpokládá, že v tomto věku se ještě mladiství nebude schopen sám ochránit před nezákonným chováním zaměstnavatele, rozpoznat, který druh práce by neměl vzhledem k nízkému věku vykonávat, ani dostatečně znát právní úpravu pracovněprávního vztahu.<sup>41</sup>

Zákonný zástupce pro učinění takového právního jednání však potřeboval přivolení soudu, o kterém se rozhodovalo ve zvláštním řízení soudním. Tento institut byl zrušen z několika důvodů, z nichž nejvýznamnější byla délka soudního řízení, které by pravděpodobně trvalo déle než jeden rok. Jelikož mladiství může vykonávat závislou práci až po dovršení 15 let věku a po ukončení povinné školní docházky a zákonný zástupce mohl okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého

---

<sup>41</sup> Pavlátová Jarmila, Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku, Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, ISBN 978-80-7380-507-4, str. 133-137



maximálně do jeho 16 let, měl zákonný zástupce právo takto učinit maximálně v jednom roce, mezi patnáctým a šestnáctým rokem věku nezletilého. Což je při dnešní praxi rychlosti rozhodování v soudním řízení velmi krátká doba. Dalším důvodem pro zrušení tohoto ustanovení bylo, že nezletilý po rozhodnutí soudu, který rozhodl o okamžitém zrušení takového pracovního poměru, mohl ihned navázat pracovněprávní vztah s jiným zaměstnavatelem, nebo dokonce s tím stejným, jen k výkonu jiného druhu práce. Právní úprava byla tedy nedostatečná a velmi nepraktická.

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

Zkušební doba slouží k tomu, aby zaměstnanec i zaměstnavatel zjistili, zda jim bude pracovněprávní vztah a jejich vzájemná spolupráce vyhovovat či nikoli. Maximálně může být zkušební doba stanovena v délce 3 měsíců pro řadové zaměstnance, avšak pro vedoucí je tato doba dvojnásobně prodloužena na 6 měsíců, a to z důvodu důležitosti takové pozice pro fungování dané společnosti. Délka tří a šesti měsíců by měla umožnit spolehlivé posouzení obou stran, zda jim vzájemný pracovně právní poměr vyhovuje, vytvořit dostatečnou představu o druhu a výkonu práce pro zaměstnance a vytvořit dostatečný přehled o pracovní morálce a způsobu výkonu práce zaměstnancem pro zaměstnavatele.<sup>42</sup>

Důležité je rovněž ustanovení §35 odst. 5, jež stanovuje, že délka zkušební doby nesmí přesáhnout ½ doby trvání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Délka tří či šesti měsíců je hranicí maximální, nikoli však minimální, zkušební doba může být kratší či nemusí být žádná, k čemuž často dochází, pokud zaměstnanec pro zaměstnavatele již dříve vykonával práci na DPP či DPČ a strany jsou již s fungováním vzájemného pracovně právního vztahu seznámeny. Pokud je však zkušební doba stanovena např. na dva měsíce, nesmí již být dodatečně prodloužena, výjimkou jsou celodenní dovolené či překážky v práci na straně zaměstnance. Zkušební dobu si strany mohou dohodnout písemně nejpozději v den, jež je uveden jako den nástupu zaměstnance do práce.

---

<sup>42</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-243-1, str.125

Výhodou stanovení zkušební doby je především možnost zrušení pracovního poměru bez udání důvodů, a to s okamžitou platností, pokud se strany nedohodli jinak, nejpozději ovšem poslední den sjednané zkušební doby. Zrušení musí být doručeno druhé straně dle §66 odst. 2) v písemné formě, jinak se k němu nepřihlíží, jednalo by se však o neplatnost relativní. Pokud zaměstnanec požaduje potvrzení o přijetí takové zrušení zaměstnavatelem, je ten povinen zaměstnanci písemné potvrzení vystavit. Výjimkou z možnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době představuje pro zaměstnavatele prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Pokud by zaměstnavatel zrušil ve zkušební době pracovní poměr se zaměstnancem neplatně, a ten mu oznámil, že nadále trvá na tom, aby jej zaměstnavatel zaměstnával, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, a to ode dne doručení neplatného zrušení, do doby umožnění zaměstnanci zaměstnavatelem pro něj nadále práci vykonávat.<sup>43</sup>

### **3.5.Hromadné propouštění**

Směrnice Rady ES z roku 1998 o sbližování právních předpisů členských zemí ES týkajících se hromadného propouštění vyžadovala, abychom do své právní úpravy zahrnuli povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o hromadném propouštění a projednat jej s nimi, dále zakotvit procesní pravidla týkající se hromadného propouštění, povinnost projednat včas se zástupci zaměstnanců hrozící hromadné propouštění, pokusit se s nimi dohodnout a v neposlední řadě konkretizovat, jaké informace musí zaměstnavatel zaměstnancům sdělit.<sup>44</sup> Zákoník práce tento institut upravuje v ustanovení § 62, v němž udává kritéria pro počet propuštěných zaměstnanců za dobu třiceti kalendářních dnů, a to skončením pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele pro důvody § 52 písm. a) – c).<sup>45</sup> O hromadné propouštění se tedy jedná, pokud zaměstnavatel zaměstnává:

---

<sup>43</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978- 80-7400-667-8, str. 201

<sup>44</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 204-205

<sup>45</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 204

- od 20 do 100 zaměstnanců a skončí pracovní poměr z výše uvedených důvodů s nejméně 10 zaměstnanci
- od 101 do 300 zaměstnanců a skončí pracovní poměr z výše uvedených důvodů s nejméně 10 % zaměstnanců
- více než 300 zaměstnanců a skončí pracovní poměr z výše uvedených důvodů s nejméně 30 zaměstnanci

Pokud je zaměstnavatel donucen hromadně propustit své zaměstnance z organizačních důvodů výše uvedených, je povinen informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců u něj působící, nejméně třicet dnů před takovým propouštěním, a to o:

- plánovaném počtu propuštěných zaměstnanců
- důvodech vedoucích k hromadnému propouštění
- o celkovém počtu zaměstnanců a pracovních pozicích
- kdy hromadné propouštění plánuje zaměstnavatel uskutečnit
- způsobech selekce propuštěných zaměstnanců
- výši odstupného pro zaměstnance

Důležité je především dohodnout se s odborovou organizací a radou zaměstnanců tak, aby hromadné propouštění a organizační změny zaměstnavatele měly co nejméně závažný dopad na zaměstnance a najít co nejvhodnější řešení pro zúčastněné strany. Informační povinnost má zaměstnavatel také vůči krajské pobočce Úřadu práce, kterou musí rovněž obeznámit s důvody hromadného propouštění, s výběrem a odůvodněním skončení pracovního poměru konkrétních zaměstnanců, o jejich celkovém počtu a také době uskutečnění hromadného propouštění. Dále musí úřad rovněž informovat o tom, kdy začal jednat s odborovou organizací a radou zaměstnanců u něj působících. Zaměstnavatel má poté dle §62 odst. 5) ZP povinnost doručit pobočce Úřadu práce písemnou zprávu, jež konkrétně vymezuje zaměstnavatelovo rozhodnutí a udává přesný počet zaměstnanců, kteří budou hromadně propuštěni a v této písemné zprávě zaměstnavatel úřad informuje jaké výsledky přineslo jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců,

příčemž oba tyto orgány jsou oprávněny se samostatně k takové písemné zprávě vyjádřit.<sup>46</sup>

Pokud u zaměstnavatele nepůsobí ani odborová organizace ani rada zaměstnanců, má výše uvedené povinnosti zaměstnavatel vůči každému zaměstnanci, jenž má být hromadným způsobem propuštěn. Z důvodu prostudování a posouzení, zda je hromadné propouštění u daného zaměstnavatele opodstatněné a zda zaměstnavatel dodržel veškeré své povinnosti s tímto spojené, může být se zaměstnancem skončen pracovní poměr výpovědí až po uplynutí třiceti dnů ode dne doručení písemné zprávy, ve které zaměstnavatel hromadné propouštění odůvodňuje a vymezuje svou současnou situaci, krajské pobočce Úřadu práce. Zaměstnanec má však možnost prohlásit, že na této 30denní době netrvá.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-243-1, str. 119

<sup>47</sup> [46] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §62, odst. 2

## 4. Ochranná doba, Odstupné

### 4.1. Ochranná doba

Jak jsem již uvedla výše, zaměstnanec je brán jako slabší strana pracovněprávního vztahu, z tohoto důvodu jsou v § 53 stanoveny podmínky tzv. ochranné doby, ve které nesmí být se zaměstnancem ukončen pracovní poměr výpovědí. Jedná se především o nepříznivé sociální či zdravotní situace, ve kterých se může zaměstnanec nacházet. Zákoník práce zakazuje zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem/zaměstnankyní, který/a:

- a) byl uznán dočasně pracovně neschopným, avšak jen pokud si takovou neschopnost nepřivodil úmyslně nebo pokud není následkem opilosti či užití návykových látek, dále je ochrannou dobou ústavní a lázeňské léčení zaměstnance, v písm. a) ustanovení § 53 je uvedena tuberkulóza jako nemoc, pro kterou se ochranná doba prodlouží o 6 měsíců po ukončení ústavní léčby
- b) vykonává vojenské cvičení, nebo který byl nasazen do služby, a to ode dne, ve kterém mu byl doručen povolávací rozkaz, až do dvou týdnů uplynutých od konce takového cvičení či nasazení
- c) dlouhodobě vykonává veřejnou funkci, pro kterou byl ze zaměstnání uvolněn
- d) je těhotná či na mateřské dovolené, dále také pokud zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou
- e) pracuje na noční směny, avšak byl lékařským posudkem uznán zdravotně nezpůsobilým pro výkon práce v noci
- f) se stará o dítě mladší 10 let, které potřebuje dlouhodobou péči, nebo pokud ošetřuje jiného člena domácnosti, který onemocněl, a to za podmínek zákona o nemocenském pojištění

Dále je chráněn zaměstnanec, kterému byla dána výpověď a počala běžet výpovědní doba, avšak se stala sociální událost, která zapříčinila vznik ochranné doby, během které by uplynula doba výpovědní. Řešením takové situace je, že se

do výpovědní doby nebude ta ochranná započítávat a výpovědní doba tedy začne běžet opět po skončení té ochranné.<sup>48</sup>

Ochranná doba se však nevztahuje na výpověď danou z důvodů organizačních změn, kdy se zaměstnavatel či jeho část přemísťuje či ruší. Výjimkami jsou, pokud se zaměstnavatel přemísťuje pouze v rámci místa výkonu práce dle pracovní smlouvy a dále je ochranná doba zachována v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou, jejíž zaměstnavatel se přemísťuje. Posledním důvodem pro neuplatnění ochranné

## **4.2.Odstupné a jeho historický vývoj**

Odstupné bylo prvně zakotveno až v roce 1989, a to vyhláškou Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání. Do naší právní úpravy byla tedy tak podstatná ochrana zaměstnance zakotvena s opravdu značným zpožděním. Ustanovení §17 písm. a), jež odstupné upravovalo bylo velmi krátké a neobsahovalo komplexní úpravu tohoto institutu. Obsahovalo především úpravu skončení pracovního poměru rozvázáním dohodou, kdy z organizačních důvodů zaměstnanci náleželo odstupné ve výši, ve jaké jej daná organizace uvede v dané dohodě. Pokud šlo o dohodu obou stran o rozvázání pracovního poměru, kdy tento poměr skončí do jednoho měsíce od uzavření této dohody, náleželo zaměstnanci odstupné ve výši pětinásobku průměrného měsíčního výdělku, což v té době byla opravdu vysoká částka. Pokud pracovní poměr dle dohody neskončil do jednoho měsíce, každý další měsíc se jeho výše o pětinu zkracovala.

Dále §17 písm. a) upravoval podmínky za situace, kdy uvolněný zaměstnanec ústředního orgánu státní správy nastoupí do zaměstnání ještě před uplynutím doby, která by odpovídala výši odstupného, tehdy musel zaměstnanec poměrnou část této doby vrátit. V roce 1991 nabyl účinnost zákon č. 195/1991 Sb., o odstupném poskytovaném při skončení pracovního poměru, jež se pokusil o komplexnější právní úpravu odstupného. Tento zákon upravil výši odstupného při skončení pracovního poměru na dva měsíce, v případě kolektivní smlouvy lze

---

<sup>48</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H., str. 351-352

zvýšit až o trojnásobek. Jednalo se o skončení z důvodu organizačních změn či o ukončení pracovního poměru se ženou kvůli zákazu vykonávat některý druh práce či vyskytovat se na určitém pracovišti.

Od 1. června 1964 byl zákon o odstupném zrušen a úprava byla komplexně zakotvena do zákona č. 65/1965 Sb., Zákoníku práce, upravovala jej ustanovení §60 písm. a) – c). Zaměstnanci, s nímž byl rozvázán pracovní poměr výpovědí z důvodů organizačních, náleželo odstupné ve výši dvou průměrných výdělků a pokud byly u daného zaměstnavatele odbory, které s ním měly uzavřenou kolektivní smlouvu, mohla být výše dle takové smlouvy odstupného několikanásobná. Stejně tak bylo možno sjednat výši násobku odstupného v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu, pokud byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr výpovědí či dohodou z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance nadále práci vykonávat. Konkrétní násobky průměrného výdělků jakožto odstupného stanoveny nebyly, a to ani minimální či maximální výše. Dle §60 písm. c) nenáleží zaměstnanci odstupné, pokud po skončil pracovněprávní vztah z organizačních důvodů, avšak práva a povinnosti by přecházely na nového zaměstnavatele.<sup>49</sup>

Přijetí současného zákoníku práce zákona č. 262/2006, účinného od roku 2007, přineslo ucelenější úpravu institutu odstupného, avšak stále zde byly některé nedostatky. Jedním z nich bylo především opomenutí úpravy odstupného v případě okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu zdravotní nezpůsobilosti dosavadní práci vykonávat a zároveň neumožnění zaměstnavatelem vykonávat jiný druh práce. Odstupné pro tento druh skončení pracovního poměru bylo stanoveno až novelou v roce 2008, a to ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělků. Ve stejné výši bylo také stanoveno odstupné pro rozvázání pracovního poměru rovněž z důvodu zdravotní nezpůsobilosti, avšak způsobenou pracovním úrazem či nemocí z povolání. Zde byla ale výjimka pro situaci, kdy se zaměstnavatel zproští povinnosti nahradit škodu či nemajetkovou újmu tím, že prokáže zaviněné porušení právních či ostatních předpisů, nebo pokynů k zajištění BOZP, navzdory tomu, že byl s takovými předpisy seznámen. Druhým důvodem pro zproštění také povinnosti je prokázání, že jediným důvodem vzniku úrazu zaměstnance byla opilost či užití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl

---

<sup>49</sup> JAKUBKA, J.: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, Praha: Grada, 2000, ISBN 80-7169-983-7, str. 46.

vzniku takové škody či nemajetkové újmy zabránit. Další významnou změnu přinesla novela účinná od 1.1.2012, která zavedla určování výše odstupného dle odpracovaných let u daného zaměstnavatele, a to následovně:<sup>50</sup>

Zaměstnanci, se kterým byl rozvázán pracovní poměr výpovědí či dohodou z organizačních důvodů uvedených v §52 písm. a) – c), vzniká zaměstnanci nárok na odstupné ve výši nejméně:

- jednoho násobku měsíčního průměrného výdělku, pokud délka pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nepřesáhla dobu jednoho roku
- dvojnásobku měsíčního průměrného výdělku, pokud pracovní poměr trval nejméně po dobu jednoho roku, avšak nepřesáhl dobu dvou let
- trojnásobku měsíčního průměrného výdělku zaměstnance, pokud pracovní poměr se zaměstnavatelem trval nejméně dva roky
- součtu trojnásobku průměrného měsíčního výdělku s částkou dle délky pracovního poměru písm. a) – c) tohoto odstavce, pokud byla dána výpověď zaměstnanci, jenž je zaměstnán v režimu konta pracovní doby

S touto změnou výše odstupného dle kritéria délky odpracovaných let u zaměstnavatele, byla rovněž výše odstupného při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance stanovena dle délky trvání pracovního poměru, jako by se jednalo o ukončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem.

### **4.3. Účast zástupce zaměstnanců na skončení pracovního poměru**

Zákoník práce stanovuje v §61 povinnost zaměstnavatele projednat předem výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací, jež u zaměstnavatele působí. Jestliže se jedná o ukončení pracovního poměru se zaměstnancem, který je členem odborové organizace, nebo neuplynul 1 rok od

---

<sup>50</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 207



skončení jeho působení v takové organizaci, je zaměstnavatel povinen získat předchozí souhlas odborové organizace se skončením pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením, což dle důvodové zprávy zákoníku práce přináší větší ochranu takového zaměstnance, neboť z důvodu členství v takové organizaci jsou často se zaměstnavatelem v rozporu. Pokud se odborová organizace ke skončení pracovního poměru do 15 dnů od požádání jejího souhlasu nijak nevyjádří, má se za to, že souhlas zaměstnavateli udělen byl. Pakliže odborová organizace udělí souhlas se skončením pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením, platí takový souhlas po dobu dvou měsíců, poté musí pro stejného zaměstnance požádat o souhlas nový. Skončení pracovního poměru se zaměstnancem bude neplatné, jestliže jej odborová organizace odmítne zaměstnavateli odsouhlasit. Zaměstnanec je oprávněn podat v takovém případě žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru, rozhodnout o neplatném právním jednání zaměstnavatele může tedy až pouze soud. Pakliže ten shledá, že nelze další zaměstnávání zaměstnance po zaměstnavateli nadále spravedlivě požadovat, prohlásí skončení pracovního poměru za platné.<sup>51</sup>

V rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5054/2014 najdeme několikero důležitých posouzení a stanovisek Nejvyššího soudu k této problematice. Zákoníkem práce je v § 286 odst. 3) dán minimální počet členů odborové organizace, a to počtem tří zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele, u kterého tato odborová organizace působí zaměstnání. Pokud by jejich počet klesl na dva, tak se tímto okamžikem odborová organizace zrušuje. Dále nejvyšší soud určil, že pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, potřebuje zaměstnavatel ke skončení pracovního poměru souhlasu pouze té, ve které je či byl zaměstnanec členem.<sup>52</sup> Z dalších rozhodnutí Nejvyššího soudu také vyplývá, že pokud zaměstnavatel s odborovou organizací skončení pracovního poměru neprojedná, nezakládá to ihned neplatnost takového skončení, neboť pouhé neprojednání, jež mohlo skončit odmítavým postojem odborové organizace není po neplatnost skončení pracovního poměru dostatečným důvodem. Pro takové porušení však zaměstnavateli hrozí pokuta až do výše 2.000.000,- Kč, neboť se jako fyzická či právnická osoba dopustil deliktu porušením ustanovení §12 odst. 1 písm. a) či §25

---

<sup>51</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-243-1, str. 117-118

<sup>52</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5054/2014, ze dne 26.10.2015

odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce tím, že porušil povinnosti stanovené při skončení pracovního poměru.<sup>53</sup>

## **5. Právní jednání, právní událost**

### **5.1. Skončení pracovního poměru na základě právního jednání**

Nejčastějším způsobem skončení pracovního poměru je jeho zánik na základě právního jednání učiněné jednou ze stran pracovněprávního vztahu. Právní jednání lze definovat jako projev vůle, jímž lze vyvolat právní následky. Pro účely této diplomové práce bude právním jednáním projev vůle jedné ze stran pracovněprávního vztahu, směřující k rozvázání pracovní poměru. Aby bylo takové jednání platné, a tudíž schopné způsobit právní následky, musí splňovat zákonem určené náležitosti, jako jsou svéprávnost, svobodný projev vůle, který musí být určitý a vážný, forma jednání, či například také dodržení zákonných lhůt k uplatnění právního jednání. Kritériem platnosti je také to, že není takové právní jednání zakázáno, neodporuje dobrým mravům, veřejnému pořádku a zákon jej umožňuje. Právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru může být jednostranné, tím jsou okamžité zrušení pracovního poměru, výpověď či zrušení pracovního poměru ve zkušební době, nebo dvoustranné, a to dohodou o rozvázání pracovního poměru. Dále může být pozitivní či negativní, kdy právní jednání pozitivní můžeme spojit například s uzavřením pracovní smlouvy, nějaké dohody či například zvýšení platu zaměstnanci, prodloužení dovolené, naproti tomu negativní právní jednání bude typické právě pro jednostranné ukončení pracovního poměru, kdy vyvolává především negativní právní následky. Proto je důležité se zabývat tím, zda má právní jednání veškeré náležitosti, zda je platné a zda tedy právní následky vyvolává. Zdánlivost právního jednání, jeho relativní či absolutní neplatností se tato diplomová práce zabývá v následující kapitole.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Zákon č. 251/2005 Sb. - Zákon o inspekci práce

<sup>54</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978- 80-7400-667-8, str. 196

## 5.2.Skončení pracovního poměru na základě právní události

Právní událostí jsou na vůli nezávislé právní skutečnosti, jež však mají mnohdy významné následky pro trvání pracovněprávního vztahu. Pro skončení pracovního poměru je důležité zmínit především uplynutí doby, úmrtí zaměstnance či jeho dosažení určitého věku. Doba trvání pracovního poměru lze sjednat na dobu určitou, či na dobu neurčitou, z hlediska právní události je důležitý druh první, tedy na dobu určitou. Uplynutím takové doby pracovní poměr končí, pokud však zaměstnanec nadále nevykonává závislou práci pro zaměstnavatele s jeho vědomím, tímto, již právním jednáním, se doba trvání pracovního poměru mění z doby určité na dobu neurčitou. Uplynutí doby je předmětné rovněž pro cizince, kteří na našem území pracují na základě pracovního povolení či např. zaměstnanecké karty. Těmto zaměstnancům končí pracovní poměr tehdy, kdy jim vyprší platnost takového povolení či karty.

Dosažení určitého věku se týká pouze některých povolání, těmi jsou u nás např. soudci, jimž končí pracovní poměr dosažením 70 let. Pokud zaměstnanec zemře, není možné, aby závislou práci pro zaměstnavatele vykonával osobně a je to tedy druh skončení pracovního poměru, a to na základě právní události. Pakliže by se jednalo o smrt způsobenou pracovním úrazem či nemocí z povolání, náleží na základě ustanovení §271 písm. i) ZP pozůstalým jednorázové odškodné ve výši 240.000 Kč. A to jak manželovi či registrovanému partnerovi, tak i nezaopatřenému dítěti, pokud by však odškodné náleželo rodičům zemřelého, jež s ním žili v jedné domácnosti, měli by společně nárok na 240.000 Kč, nikoli každý zvlášť.<sup>55</sup>

V případě úmrtí zaměstnavatele, jakožto fyzické osoby, zaniká rovněž pracovní poměr jeho zaměstnanců, výjimkou je, pokud jiná fyzická osoba v zaměstnavatelově živnosti pokračuje, může tak však učinit pouze ve lhůtě tří měsíců od smrti původního zaměstnavatele a v této lhůtě musí živnostenskému úřadu toto oznámit.

---

<sup>55</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

## 6. Neplatné skončení pracovního poměru

Právní jednání musí být učiněno srozumitelně a určitě na základě svobodné vůle, která musí být vážná a svobodná. Pokud chybí např. vůle a zaměstnanec by byl donucen fyzickým násilím – vis compulsiva, jednání by nevzniklo a bylo by tedy zdánlivé. Dále nemusí být takové jednání zákonem zakázáno či se přičít dobrým mravům, rovněž není možné, aby se zaměstnanec vzdal práva, které mu na základě zákona náleží. Co se pracovního poměru týče, a především jeho skončení, je forma takového právního jednání stanovena obligatorně jako písemná. Obligatorně stanovené je rovněž doručování těchto písemností, jež zákoník práce upravuje v § 334–347, a to do vlastních rukou. Zákoník práce preferuje doručení osobně, doručení prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací, naproti tomu jako poslední, nejméně vhodné řešení považuje zákoník práce doručení prostřednictvím České pošty, jakožto provozovatele poštovních služeb.

### 6.1. Zdánlivé právní jednání

Zdánlivé právní jednání bylo do naší právní úpravy zakotveno až s přijetím nového občanského zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Je to jednání, které nenaplnuje základní náležitosti právního jednání, a tudíž pro jeho neexistenci nezpůsobuje žádné právní následky a rovněž tedy nelze určit, zda je to právní jednání platné a účinné. Může to být například chybějící vážnost vůle, jednání v žertu či nedodržení písemné formy při jednostranném skončení pracovněprávního vztahu zaměstnavatelem. V takovém případě se nelze u soudu domáhat na určení neplatnosti právního jednání, neboť zde žádné není, ale je třeba domáhat se určení, zda tu pracovní vztah nadále trvá či nikoli. Dále by měl podat zaměstnanec žalobu na plnění, ve které požaduje, aby mu zaměstnavatel nadále přiděloval práci a především, aby zaměstnanci zaplatil náhradu mzdy za dobu, ve které mu neumožnil práci vykonávat.<sup>56</sup>

Je však možné, že nastane situace, kdy zaměstnanec nebude sám schopen určit, zda jednání zaměstnavatele lze považovat za zdánlivé či za neplatné. Pokud jednání považuje za zdánlivé, je třeba aby byl k výkonu práce pro zaměstnavatele

---

<sup>56</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 212

připraven a práci nadále vykonával, pokud by však právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru bylo neplatné, musel by zaměstnanec zaměstnavateli písemně oznámit, že nadále trvá na to, aby jej zaměstnavatel zaměstnával. Proto v případě, kdy si zaměstnanec není jistý a není schopen posoudit, zda je právní jednání zdánlivé či neplatné, bude vhodné, aby podal žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a rovněž také žalobu na určení náhrady mzdy za dobu, kdy mu nebyla zaměstnavatelem práce přidělována. Pakliže by tak neučinil domníváje se, že právní jednání bylo zdánlivé, mohl by zmeškat dvouměsíční lhůtu na podání žaloby a pracovní poměr by skončil, neboť by se tímto okamžikem stalo relativně neplatné jednání platným.<sup>57</sup>

## 6.2. Neplatné skončení pracovního poměru

Pokud není právní jednání nicotné, lze zkoumat, zda je platné či neplatné. Při posouzení platnosti právního jednání vycházíme rovněž z právní úpravy obsažené v občanském zákoníku, kde také najdeme zásady pro určení platnosti. V ustanovení § 574 občanského zákoníku je zakotvena zásada, jež stanovuje, že na jednání je třeba hledět spíše jako na platné než jako na neplatné a dále například, že pokud právní jednání naplňuje náležitosti jiného právního jednání, považuje se za platné toto jiné právní jednání, pokud je zřejmé, že právě toto jednání je vůlí osoby, jež tak učinila. Dále platí, že pokud je neplatná pouze část právního jednání, kterou je možno od jinak platného jednání oddělit, bude za neplatnou považována jen tato část.<sup>58</sup>

Neplatné právní jednání:

- přičí se dobrým mravům
- odporuje zákonu
- narušuje veřejný pořádek
- na jehož základě má být plněno nemožné
- činí jej osoba nesvéprávná, k takovému jednání nezpůsobilá

---

<sup>57</sup> HROMADA, Miroslav. Pracovněprávní spory. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7, str. 130-133

<sup>58</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978- 80-7400-667-8, str. 203

- nebylo učiněno ve formě, kterou pro takové právní jednání zákoník práce požaduje

Neplatnost dále dělíme na neplatnost absolutní a relativní, přičemž absolutní je zakotvena v §588 občanského zákoníku: „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.“ K absolutně neplatnému právnímu jednání tedy soud musí přihlédnout i bez návrhu, neboť se jedná o neplatnost zjevnou. Naproti tomu neplatnost relativní musí poškozená strana sama u soudu namítnout žalobou na určení neplatnosti právního jednání, neboť nejde o zcela zjevné porušení zákona či dobrých mravů a jednání by se v případě nenamítnutí neplatnosti považovalo za platné. Relativně neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době mohou obě strany, zaměstnavatel, tak zaměstnanec namítnout u soudu do dvou měsíců od doručení neplatného rozvázání pracovního poměru. Naproti tomu žalobu na plnění, kterou je oprávněn zaměstnanec podat při zdánlivém skončení pracovního poměru kvůli náhradě mzdy, může podat až do tří let od takového jednání.

Jestliže zaměstnanec zaměstnavateli písemně neoznámí, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel nadále zaměstnával, přiděloval mu práci, platí, že pracovní poměr skončil dohodou. A to uplynutím výpovědní doby, pokud byl neplatně rozvázán pracovní poměr výpovědí, či okamžitě, a to v případě neplatného rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době. Pro tyto dva důvody náleží zaměstnanci odstupné ve výši odpovídající průměrnému výdělku od okamžiku doručení neplatného zrušení, a to v délce výpovědní doby.

Jestliže skončí pracovní poměr zaměstnanec se zaměstnavatelem neplatnou výpovědí, neplatně zruší pracovní poměr okamžitě či ve zkušební době a zaměstnavatel ho písemně vyrozumí, že nadále vyžaduje trvání pracovního poměru, a na tom, aby pro něj zaměstnanec nadále práci vykonával, pracovní poměr bude nadále trvat. V případě, že tak zaměstnanec neučiní, je po něm zaměstnavatel oprávněn požadovat uhradit škodu, která mu tímto vznikla, a to ode dne doručení písemného oznámení požadavku trvání pracovněprávního vztahu.

Důvody pro snížení či pro nepřiznání náhrady mzdy, soud musí posoudit zda:

- si zaměstnanec mohl obstarat nové a vhodné zaměstnání
- pokud tak neučinit, jaké k tomu měl důvody
- by výše jeho platu / mzdy byla v podobné výši
- by nové zaměstnání nemělo na zaměstnance negativní dopad (noční směny, velká vzdálenost od pracoviště, pracování přesčas)

### **6.3. Judikatura nejvyššího soudu**

Dle rozsudku sp. zn. 21 Cdo 387/2003 Nejvyššího soudu, jež se zabýval tím, zda pokud zaměstnavatel neplatně skončil pracovní poměr se zaměstnancem neplatným právním jednáním výpovědí a ten se domáhá takové neplatnosti u soudu, je uplatnění nároku na náhradu mzdy zaměstnanci dostatečným požadavkem na trvání, aby jej zaměstnavatel nadále zaměstnával. NS došel k závěru, že návrh na určení náhrady mzdy je dostatečným sdělením zaměstnavateli požadavku trvání pracovního poměru. V tomto judikátu také Nejvyšší soud znovu potvrdil předchozí rozhodnutí, jež se objevilo již např. v rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 2504/2003, že zaměstnanec je oprávněn sdělit zaměstnanci, že trvá na tom, aby jej nadále zaměstnával kdykoli po doručení neplatného rozvázání pracovního poměru, avšak nejpozději do rozhodnutí soudu ve věci určení neplatnosti pracovního poměru.<sup>59</sup> Dalším rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 3862/2012 rozhodl Nejvyšší soud tak, že přiznal žalobci – zaměstnanci náhradu mzdy ve výši cca 330.000,-Kč, neboť od vyrozumění zaměstnavateli, že zaměstnanec nadále trvá na přidělování práce v roce 2005 a na trvání pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem, do rozhodnutí soudu v roce 2008 uplynuly téměř tři roky, tudíž náhrada mzdy náležela zaměstnanci v opravdu nemalé výši.

Za velmi zajímavý považuji rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, jež se zabýval opakovaným neplatným zrušením pracovního poměru. Nejprve rozhodl okresní soud, že zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí neplatně a jelikož zaměstnanec sdělil zaměstnanci, že požaduje trvání pracovněprávního vztahu a rovněž požaduje, aby mu zaměstnavatel nadále přiděloval práci. To se však nestalo, a tudíž zaměstnanci náležela náhrada

---

<sup>59</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn.21 Cdo 2504/2003, ze dne 24.06.2004

mzdy od okamžiku oznámení zaměstnavateli trvání pracovního poměru do doby rozhodnutí soudu, že byl pracovní poměr skončen neplatným právním jednáním. Poté zaměstnavatel sdělil zaměstnanci, že jej bude nadále od určitého data zaměstnávat, ten byl již však zaměstnán u jiného zaměstnavatele a k předchozímu mohl nastoupit až po uplynutí výpovědní lhůty. Z tohoto důvodu k předchozímu zaměstnavateli v určeném datu nenastoupil a zaměstnavatel s ním po opakovaných výzvách k nastoupení k výkonu práce okamžitě zrušil pracovní poměr pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností.<sup>60</sup>

Zaměstnanec podal tedy již druhou žalobu na stejného zaměstnavatele, tentokrát pro neplatné skončení pracovního poměru, neboť se domníval, že po více než dvou letech již nelze spravedlivě očekávat, že zaměstnanec může okamžitě nastoupit k předchozímu zaměstnavateli a nemůže mu tedy být k tíži, že musí vyčkat uplynutí výpovědi doby u zaměstnavatele nového. Nejvyšší soud však rozhodl, že jelikož zaměstnanec v takovém případě trvá na tom, aby jej zaměstnavatel nadále zaměstnával, musí být připraven znovu do práce nastoupit. Zaměstnanec tak mohl učinit sjednáním si pracovního poměru na dobu určitou, jež by odpovídala délce trvání pracovního sporu. Nejvyšší soud tak věc vrátil k dalšímu řízení obvodnímu soudu a zavával svým právním názorem jej zavázal.

Dle mého názoru je zaměstnanec povinen být připraven nastoupit k výkonu závislé práce k zaměstnavateli, kterému sdělil, že na trvání pracovního poměru trvá, neboť mu po rozhodnutí o neplatnosti skončení pracovního poměru bude náležet náhrada mzdy za období, kdy mu zaměstnavatelem nebylo umožněno práci vykonávat, avšak se domnívám, že by neměla být k tíži zaměstnance nejistota zaměstnavatelem a jeho neplatným právním jednáním způsobena. Myslím, že je pochopitelné, že pokud zaměstnanec nastupuje k novému zaměstnavateli, kde by byl nejprve ve zkušební době a z důvodu jistoty nesdělil zaměstnanci, že již nadále netrvá na tom, aby jej zaměstnavatel zaměstnával, avšak pokud je již zaměstnán lze očekávat, že to bývalému zaměstnavateli bez prodlení sdělí.

---

<sup>60</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, ze dne 9.3. 2006



## **7. Skončení pracovního poměru ve Skandinávii, srovnání**

Nordické právo se vyznačuje velkou roztržitostí právní úpravy do mnoha zákonů, třídění na právo veřejné a soukromé se v těchto zemích uplatňuje, avšak zde nemají zákoníky pro zákonnou úpravu nějaké širší právní úpravy. Značnou úlohu zde mají také soudní rozhodnutí, dá se tedy říci, že nordické právo je na pomezí mezi právem kontinentálním a common law.

### **7.1. Právní úprava v Norsku**

Norský systém pracovního práva a práva sociálního zabezpečení je obecně vůči zaměstnancům velmi štědrý. Typické je pro Skandinávské země také uzavírání kolektivních smluv pro různá pracovní odvětví, které velmi často stanovují minimální mzdu a udávají další nezbytné pracovní podmínky, je tedy nutné si takovou smlouvu prostudovat. Pracovní poměr vznikne na základě pracovní smlouvy, jež musí být uzavřena v písemné formě. Norské pracovní právo klade na velký důraz na náležitosti pracovní smlouvy, ve které musí být uvedeno: místo výkonu práce, odvětví, ve kterém bude zaměstnanec pracovat či jeho pracovní pozice, datum nástupu zaměstnance do práce, doba trvání pracovního poměru, délka zkušební doby, počet dní dovolené, výpovědní lhůta daného zaměstnance, způsob vyplácení mzdy, popř. odměny, délka denní a týdenní pracovní doby, délka přestávky zaměstnance a rovněž také ve smlouvě musí být uvedena kolektivní smlouva, jež zpravidla v Norsku stanovuje mnoho dalších podmínek pro výkon práce.

Norský systém pracovního práva je upraven především v Zákoně o pracovním prostředí (anglicky Working environment act), což je obdoba našeho Zákoníku práce. V tomto zákoně najdeme např. úpravu pracovního vzniku, pracovních podmínek, vztahu zaměstnance a zaměstnavatele, a především úpravu skončení pracovního poměru. Zákon o pracovním prostředí je rozdělen do dvaceti paragrafů, přičemž každý upravuje specifickou oblast pracovního práva. Kupříkladu skončení pracovního poměru je upraveno v § 15, ten je však rozdělen na 17 poměrně dlouhých odstavců. Následující § 16 upravuje změnu zaměstnavatele a ochranu zaměstnanců před propuštěním a § 17 stanovuje jakým způsobem může zaměstnanec uplatnit svá práva před norskými soudy.

Norské pracovní právo ještě donedávna neumožňovalo sjednání pracovního poměru na dobu určitou, výjimky byly uděleny pouze zaměstnáním, jež mají dočasnou povahu – např. vyhotovení díla – dočasná povaha, sportovci, trenéři, stážisti, či také zaměstnanci, kteří vykonávají práci jakožto náhrada za dočasně nepřítomného zaměstnance. To se změnilo v roce 2015 novelizací Zákona o pracovním prostředí, která toto do právní úpravy zakotvila, avšak pouze za určitých podmínek. Pracovní poměr na dobu určitou lze v Norsku sjednat pouze na dobu 12 měsíců, a rovněž nesmí být u daného zaměstnavatele zaměstnáno více než 15 % zaměstnanců na dobu určitou. Pokud zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele práci déle jak tři roky, zaměstnavatel je povinen s ním sjednat pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud se tak nestane, hledí se jako by tak zaměstnavatel učinil. Pracovní doba je v Norsku stanovena maximem denním, a to na 9 hodin, a také maximem týdenním – na 40 hodin. Pokud zaměstnanci pracují na směny či o víkendech, je jejich maximální týdenní pracovní doba stanovena na 36 či 38 hodin, a to podle druhu vykonávané práce a dle kolektivních smluv.

V této práci se budu věnovat především skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, neboť norský právní systém dává zaměstnancům poměrně velkou ochranu, co se takového skončení týče.

## **Skončení pracovního poměru ve zkušební době**

Norská právní úprava umožňuje sjednání zkušební doby, a to nejdéle na šest měsíců, tato doba však může být dále prodloužena na základě rozhodnutí Ministerstva práce. Na rozdíl od naší právní úpravy, kde je umožněno skončení pracovního poměru ve zkušební době bez udání důvodů a to okamžitě, norský Zákon o pracovním prostředí v § 15-6, odst. 1) stanovuje, že zaměstnavatel může skončit pracovní poměr se zaměstnancem pouze pokud je tento k práci dostatečně nezpůsobilý, nemá dostatek odborných znalostí nebo pro zaměstnavatele není spolehlivý. Velký rozdíl spatřuji ve 14denní výpovědní lhůtě, jež rovněž zdůrazňuje vyšší ochranu zaměstnance, která je však pochopitelná a úměrná vzhledem k až šesti měsíční zkušební době, ta je u nás možná pouze pro vedoucí zaměstnance.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> Working environment act, (No. 62 of 2005), Arbeidsmiljøloven

## Výpověď

Zaměstnavatel je oprávněn propustit zaměstnance pouze pokud jsou k tomu dány objektivní důvody, a to buďto organizační na straně zaměstnavatele, nebo pro důvody na straně zaměstnance porušením pracovněprávních předpisů. Zákon o pracovním prostředí v § 15-4 stanovuje náležitosti a formu, jimiž musí výpověď disponovat. Výpověď musí být zaměstnanci doručena písemně, nedodržení této formy má za následek neplatnost takové výpovědi. Výpověď musí obsahovat ustanovení informující zaměstnance o právu zahájit soudní řízení, pokud by výpověď považoval za neplatnou, nebo nejdříve požadovat jednání se zaměstnavatelem a jeho zástupci. Pokud se zaměstnanec rozhodne, že preferuje nejprve jednání se zaměstnavatelem, musí o něj požádat nejpozději do dvou týdnů od doručení výpovědi. Pokud se však rozhodne podat žalobu k soudu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru, musí tak učinit ve lhůtě osmi týdnů. Pakliže by požadoval také náhradu škody, musí tak učinit do nejpozději do šesti měsíců od skončení pracovního poměru. Výpověď musí rovněž obsahovat výše zmíněné lhůty a upozornění, že zaměstnanec má právo do skončení sporu pro zaměstnavatele práci vykonávat, pokud ovšem soud neurčí, že by bylo nepřiměřené požadovat na zaměstnavateli, aby zaměstnance dále zaměstnával. Výpovědní důvod musí výpověď obsahovat pouze pokud to zaměstnanec požaduje.<sup>62</sup>

Pro ještě větší ochranu zaměstnance je dána zaměstnavateli zákonná povinnost plánovanou výpověď zaměstnanci oznámit, a to písemnou formou, kde jej upozorní na konání se dohodovacího jednání, upozornění musí obsahovat:<sup>63</sup>

- sdělení, že zaměstnavatel zvažuje skončení pracovního poměru se zaměstnancem a tímto jej informuje o jednání
- důvod propuštění
- čas a místo jednání
- právo zaměstnance mítí poradce

---

<sup>62</sup> International labour organization: Norway [online]. 2005 [cit. 2019-03-06]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=70972](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=70972)

<sup>63</sup> Working environment act, (No. 62 of 2005), Arbeidsmiljøloven

Pokud tak zaměstnavatel neučiní, lze výpověď považovat za neplatnou. Výpověď může zaměstnanec zaměstnanci dát až po uskutečnění se takového jednání a po vyslechnutí si druhé strany.

Pokud byla výpověď dána zaměstnanci z organizačních důvodů, jako je nadbytečnost zaměstnance, finanční situace zaměstnavatele či zrušení jeho části, má zaměstnanec, jehož pracovní poměr trval déle než 12 měsíců v posledních dvou letech, nárok, tzv. preferenční právo, na neobsazené volné pracovní místo u zaměstnavatele, a to po dobu jednoho roku od skončení pracovního poměru. Pokud mu je v této době pracovní místo nabídnuto, může jej do 14 dní přijmout, odmítnutím preferenční právo zaniká. Za důležité považuji zmínit, že v Norské právní úpravě není upravena výše odstupného, zaměstnanci na něj mají nárok jen pokud bylo ujednáno kolektivní smlouvou. Pokud má být pracovní poměr ukončen z důvodu nadbytečnosti, jsou dána kritéria, která zaměstnavatel musí zkoumat kvůli způsobu výběru konkrétního zaměstnance, jsou jimi např. kvalifikace zaměstnance, délka pracovního poměru, sociální poměry a věk zaměstnance či také jeho potřebnost v budoucnu.

Délka výpovědní lhůty se neliší pouze délkou trvání pracovního poměru, ale rovněž věkem zaměstnance, což opět poukazuje na důležitost sociálního hlediska v Norsku. Délka může být upravena kolektivní smlouvou, ze zákona však výpovědní lhůta činí minimálně:

- obecná lhůta je 1 měsíc
- 2 měsíce, pokud pracovní poměr trval více než pět let
- pokud pracovní poměr trval více než deset let
  - obecná délka lhůty je minimálně 3 měsíce
  - 4 měsíce, pokud je zaměstnanec starší 50 let
  - 5 měsíc, pokud je zaměstnanec starší 55 let
  - 6 měsíců, pokud je zaměstnanec starší 60 let

## **Okamžité skončení pracovního poměru**

Zaměstnavatel je oprávněn ukončit se zaměstnancem pracovní poměr s okamžitou platností, a to pro hrubé porušení pracovní kázně, jehož zavinění musí být zaměstnanci prokázáno. Za hrubé porušení pracovní smlouvy či předpisů se

v Norsku považuje např. absentérství bez doloženého důvodu či předchozího oznámení, krádež na pracovišti, zpronevěra a další důvody pro zahájení trestního stíhání, dále také požití alkoholu či jiných omamných látek na pracovišti, nebo také konkurenční jednání a závažné porušení zájmů zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec podá žalobu na určení neplatnosti okamžitého ukončení pracovního poměru, posuzuje zejména přiměřenost zaměstnavatelova rozhodnutí, avšak pro vážnost důvodů pro takové skončení pracovního poměru se zaměstnanci neumožňuje nadále u zaměstnavatele pracovat do rozhodnutí případného sporu soudem, jako je tomu u výpovědi.

### **Hromadné propouštění**

Pokud zaměstnavatel doručí výpověď z organizačních důvodů nejméně deseti zaměstnancům za posledních třiceti dnů, jedná se dle §15 WEA o hromadné propouštění. Další důvody a formy skončení pracovního poměru budou do celkového počtu propuštěných rovněž započítány, pokud tyto dosáhnou počtu minimálně pěti osob. Zaměstnavatel je v případě hrozícího hromadného propouštění povinen zahájit jednání se zástupci zaměstnanců, aby mu zabránil či aby zmírnil jeho dopady. Předmětem jednání je také změna kvalifikace zaměstnanců či finanční podpora. Zaměstnavatel je povinen zástupcům zaměstnanců oznámit: důvody hromadného propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, celkový počet zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni, v jakém časovém horizontu je hromadné propouštění nezbytné, výše odstupného a důvody pro výběr konkrétních zaměstnanců. Stejně jako v České republice, je také v Norsku možné přistoupit k hromadnému propouštění až po informování úřadu práce.<sup>64</sup>

## **7.2.Právní úprava ve Finsku**

Finsko je, rovněž jako Norsko, sociálním státem, což se do právní úpravě pracovního poměru značně promítá. Ve Finsku je také preferován pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud zaměstnavatel chce se zaměstnancem ujednat pracovní

---

<sup>64</sup> Working environment act, (No. 62 of 2005), Arbeidsmiljøloven

poměr na dobu určitou, musí k tomu mít náležitý důvody, jako jsou např. sezónní práce či sportovní činnost. Pracovní smlouvu mohou strany uzavřít ústně, písemně, ale také elektronicky, což poukazuje na moderní finskou právní úpravu. Strany si mohou sjednat zkušební dobu a její délku, ta je stanovena maximální hranicí 4 měsíců, výjimečně může trvat až 6 měsíců, ale to jen pokud by délka samotného školení nového zaměstnance přesahovala čtyři měsíce. Finský Zákon o pracovních smlouvách (Employment Contracts Act) nestanovuje výši minimální mzdy, neboť je zde její určení typické kolektivní či pracovní smlouvou, pokud tak není učiněno, náleží zaměstnanci mzda obvyklá. Za poměrně zvláštní považuji negativní vymezení výpovědních důvodů, pro něž nesmí zaměstnavatel se zaměstnancem skončit pracovní poměr.

Finsko má poměrně krátkou výpovědní dobu, jejíž délka je pouze:

- 14denní, pokud pracovní poměr netrval déle než 1 rok
- 1 měsíc, pokud pracovní poměr trval déle než 1 rok, ale méně než 4 roky
- 2 měsíce, pokud pracovní poměr trval déle než 4 roky, ale méně než 8 let
- 4 měsíce, pokud pracovní poměr trval déle než 8 let, ale méně než 12 let
- 6 měsíců, pokud pracovní poměr trval déle než 12 let<sup>65</sup>

Finsko má, jako jediná z těchto zemí, zákonem upravené odstupné, a to ve výši 670 €, avšak pouze pro zaměstnance starší 45 let, se kterými byl ukončen pracovní poměr zaměstnavatelem z důvodů organizačních. Tato částka je pouze ve výši základní výměry, po zohlednění věku zaměstnance, doby trvání pracovního poměru či jeho platu, se částka v průměru vyplácí až ve výši 1500 €.

Výpověď může být dána zaměstnancem z jakéhokoli důvodu, je však povinen dodržet výpovědní lhůtu. Naproti tomu zaměstnavatel má dány zákonné důvody, pro které tak může učinit, těmi jsou buďto důvody na straně zaměstnavatele - organizační, nebo na straně zaměstnance – osobní. Také ve Finsku platí, že zaměstnavatel může zaměstnance propustit jen pokud k tomu má opodstatněné a závažné důvody. Zaměstnavatel má povinnosti zaměstnance o zamýšlené výpovědi

---

<sup>65</sup> Employment Contracts Act (55/2001), Työsopimuslaki

předem informovat a pokud si to zaměstnanec přeje, musí s ním o skončení pracovního poměru a o důvodech, které k němu zaměstnavatele vedly promluvit. Zajímavé je rovněž ustanovení kapitoly č. 7, § 1, Zákona o pracovních smlouvách (anglicky The Employment Contracts Act), které stanovuje, že po skončení poměru na dobu určitou není žádná výpovědní doba.<sup>66</sup>

Také ve Finsku platí preferenční právo, jež ukládá zaměstnavateli povinnosti nabídnutí práce zaměstnanci, s nímž byl v posledních čtyřech měsících skončen pracovní poměr, avšak důvody pro skončení již pominuly a zaměstnavatel chce přijmout nové zaměstnance na stejnou či podobnou pracovní pozici. Okamžitě skončit pracovní poměr lze oběma stranami, avšak jen pro skutečné vážné porušení pracovních povinností, jimiž jsou například požití alkoholu či jiných návykových látek na pracovišti, krádež, porušení pracovní kázně závažným způsobem či například ze strany zaměstnance, pokud mu zaměstnavatel nevyplatí mzdu.

### **7.3. Právní úprava ve Švédsku**

Stejně jako finská právní úprava, umožňuje švédská uzavřít pracovní smlouvu také ústně, ve Švédsku je však ještě možné uzavření neverbálně. Poté je ale povinností zaměstnavatele vydat novému zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, a to do jednoho měsíce od uzavření nepísemné smlouvy. Toto potvrzení musí obsahovat:

- jméno a adresa zaměstnavatele a zaměstnance, datum nástupu a název pracoviště
- pozice a povinnosti zaměstnance
- předpokládaná doba trvání pracovního poměru
- mzda, plat a způsob platby
- pracovní doba a dovolená
- případná kolektivní smlouva
- podmínky pro práci v zahraničí, pokud bude trvat déle než jeden měsíc<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Employment Contracts Act (55/2001), Työsopimuslaki

<sup>67</sup> Government offices of Sweden: Employment protection act [online]. 2016 [cit. 2019-03-06]. Dostupné z: <https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/198280-employment-protection-act-lag-om-anstallningsskydd/>

Týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout 40 hodin a nárok mají Švédové na 25 týdnů dovolené za rok, minimální mzda zde ji však také není upravena zákonem, nýbrž kolektivními smlouvami. Strany si mohou sjednat zkušební dobu, která však nesmí být delší než 6 měsíců. Švédské pracovní právo je rovněž postaveno na silné úloze kolektivního práva a samoregulace obecně, kdy si zástupci zaměstnanců se zaměstnavateli tvoří obsah pracovněprávních vztahů a regulují si podmínky, za kterých zaměstnanci budou pro zaměstnavatele práci vykonávat, zákony zde tvoří spíše jen rámeček, ve kterém se strany mohou při jednání pohybovat. Švédsko má pracovní soudy, jež rozhodují pracovněprávní spory a jsou zde zástupci obou stran pracovního poměru. Původně byly tyto soudy vytvořeny za účelem řešení kolektivních sporů, ale dnes řeší již také spory individuální, při kterých hraje důležitou roli mediace. Švédská právní úprava pracovního práva je upravena několika zákony, základní práva a povinnosti a rovněž také skončení pracovního poměru upravuje v zákoně O ochraně zaměstnání z roku 1982, (anglicky Employment Protection Act). Dále je pracovní poměr upraven v Zákoně o spolurozhodování z roku 1976, anglicky Co-Determination in the Workplace Act, jež upravuje pracovní právo kolektivní či například v Zákoně o dovolené.<sup>68</sup>

Přestože vznik pracovního poměru je zákony velmi málo regulován, tak skončení pracovního poměru podléhá poměrně rozsáhlé právní úpravě. Zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr se zaměstnancem pouze pro vážné a objektivní důvody. Za velmi zajímavé považuji, že dohoda o skončení pracovního poměru není zákony regulována, neboť je považována za ujednání mezi dvěma stranami, jež tak učinily na základě své svobodné vůle a řídit se musejí pouze zásadami soukromého práva. Zákon o ochraně zaměstnání tedy upravuje pouze jednostranné skončení pracovního poměru.<sup>69</sup>

## **Výpověď**

Zaměstnanec je oprávněn ukončit pracovní poměr výpovědí z jakéhokoli důvodu či bez jeho udání, ale je povinen dodržet výpovědní dobu. Výpověď musí zaměstnanci doručit v písemné formě, a pokud to lze, tak osobně. Výpověď je zaměstnavatel oprávněn užít pro organizační důvody, jimiž jsou důvody

---

<sup>68</sup> Co-Determination in the Workplace Act (1976:580) Lag om medbestämmande i arbetslivet

<sup>69</sup> Employment Protection Act (1982:80), Lag om anställningsskydd



ekonomické, např. také nadbytečnost, a pro důvody osobní, které zákon nedefinuje, za které se však považuje například porušení povinností zaměstnancem. Pokud byl se zaměstnancem, který pro zaměstnavatele vykonával práci minimálně po dobu šesti měsíců v posledních dvou letech, rozvázáno pracovní poměr z důvodů organizačních, má právo být u zaměstnavatele znovu zaměstnán, pokud tyto důvody pominuly. Při výpovědi z těchto důvodů je také zaměstnavatel vázán pravidlem, že nejprve musí skončit pracovní poměr se zaměstnanci, kteří pro něj pracují nejkratší dobu. Z tohoto pravidla je ustanovením § 22 Zákona o ochraně zaměstnání, udělena výjimka, a to pro malé podniky zaměstnávající maximálně deset zaměstnanců. Zaměstnavatel má právo v takovém případě vybrat dva zaměstnance, kteří jsou pro chod podniku důležití a na ně se poté pravidlo délky pracovního poměru vztahovat nebude.<sup>70</sup>

Obecná délka výpovědní doby je ve Švédsku minimálně jeden měsíc, dle délky pracovního poměru činí nejméně:

- dva měsíce, pokud pracovní poměr trval déle než 2 roky, ale méně než 4 roky
- tři měsíce, pokud pracovní poměr trval déle než 4 roky, ale méně než 6 let
- čtyři měsíce, pokud pracovní poměr trval déle než 6 let, ale méně než 8 let
- pět měsíců, pokud pracovní poměr trval déle než 8 let, ale méně než 10 let
- šest měsíců, pokud pracovní poměr trval déle než 10 let

### **Okamžité skončení pracovního poměru**

Zaměstnavatel je oprávněn okamžitě ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, který velmi hrubým způsobem porušil své povinnosti či pracovněprávní předpisy. Forma takového právního jednání je kogentně stanovena jako písemná a doručit ji musí zaměstnanci zaměstnavatel osobně. Pokud by byl dotýčný zaměstnanec členem odborové organizace u zaměstnavatele působící, musel by jeho propuštění zaměstnavatel s odborovou organizací nejprve projednat. Zákon o ochraně zaměstnání zaměstnavateli ustanovením § 18 zakazuje okamžitě

---

<sup>70</sup> RANDOVÁ, Jana. Strategie flexikurity při skončení pracovního poměru v právní úpravě České republiky a Švédského království. Praha, 2015. Diplomová práce.

ukončit pracovní poměr se zaměstnancem pro důvod, jež je mu znám déle než dva měsíce. V písemně doručeném okamžitém ukončení musí zaměstnavatel zaměstnance informovat o možnosti a způsobu, jakým lze u soudu namítnout jeho neplatnost a o lhůtách k uplatnění. Ustanovení § 30 Zákona o ochraně zaměstnání rovněž udává zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance o okamžitém rozvázání pracovního poměru týden před tím, než tak učiní, což dle mého názoru může způsobit značné komplikace a zaměstnanec by v tomto období jednoho týdne mohl zaměstnavatele nějakým způsobem poškodit. Takové ustanovení se přiči samotné podstatě okamžitého skončení pracovního poměru, jež je právě umožněno pro závažné porušení pracovních povinností, a to za především proto, že nelze po druhé straně pracovněprávního vztahu spravedlivě požadovat, aby v něm nadále setrvala.<sup>71</sup>

### **Skončení pracovního poměru ve zkušební době**

Zkušební doba může být stranami ujednána maximálně na šest měsíců, pokud si strany přejí pracovněprávní vztah ukončit, jsou povinny tak učinit nejpozději poslední den zkušební doby. Pokud tak chce učinit zaměstnavatel, musí o takovém záměru informovat zaměstnance nejméně dva týdny předem.

## **7.4.Srovnání s právní úpravou v České republice**

Nordický systém práva je od našeho, kontinentálního, odlišný nejen tím, že je právní úprava roztržena do mnoha zákonů, aniž by existovala nějaká obecná subsidiární úprava, ale také značnými rozdíly v úpravě institutů pracovního práva samotných. Z porovnání právní úpravy těchto tří zemí a České republiky je zřejmé, že jsou tyto státy opravdu sociálními a kladou veliký důraz na zabezpečení zaměstnance a na jeho ochranu. Zároveň lze však v oblastech, jež zaměstnance neohrožují naopak spatřovat velkou pokrokovost a volnost úpravy některých záležitostí pracovněprávního vztahu. Institut flexikurity v nordickém právním systému funguje zřejmě velmi dobře a země v této oblasti se skutečně snaží nalézat nejpřínosnější propojení flexibility pracovního trhu, umožnit stranám volnost při sjednávání podmínek a ochrany obou stran, především pak slabší strany,

---

<sup>71</sup> Employment Protection Act (1982:80), Lag om anställningsskydd

zaměstnance. Velmi výraznou flexibilitu najdeme při skončení pracovněprávního vztahu dohodou, ta není v žádném z těchto států zákonem upravena a podléhá soukromoprávním zásadám, stranám je umožněno si svobodně sjednat podmínky a ukončení pracovního poměru bez přílišné zákonné regulace.

Všechny tři země mají společné ustanovení na ochranu zaměstnance, a to povinné oznamování zaměstnavatelem, že s ním plánuje ukončit pracovní poměr. Toto ustanovení je v případě výpovědi pochopitelné, avšak v případě zkušební doby, pro kterou dokonce Norsko stanovuje čtrnáctidenní výpovědní lhůtu, či v případě Švédska, jehož zákonná úprava zavazuje zaměstnavatele oznámit předem zaměstnanci plánované okamžité skončení pracovního poměru, to považuji již za velmi nadstandardní, zvláště pro případ skutečně vážného porušení pracovních povinností zaměstnancem až dokonce za šikanózní ustanovení vůči zaměstnavateli. Naproti tomu za velice přínosné považuji ustanovení týkající se preferenčního práva zaměstnanců se na dané pracovní místo vrátit, pokud pominou organizační důvody, pro které s nimi byl pracovní poměr ukončen. Výrazným rozdílem je také to, že předmětné země nemají zákonem stanovenou minimální mzdu, což by pro nás bylo nepředstavitelné. Opět to vypovídá o vyspělosti a také o ekonomické situaci těchto zemí. Velmi odlišné je již uzavírání pracovní smlouvy, neboť Finsko i Švédsko umožňují uzavření pracovní smlouvy nejen písemně, ale také ústně. Největší rozdílnost od české právní úpravy najdeme ve Švédsku, které umožňuje uzavření pracovní smlouvy také neverbálním, konkludentním způsobem. Byť je zaměstnavatel povinen takovému zaměstnanci vystavit písemné potvrzení o zaměstnání, musí tak učinit až do jednoho měsíce od počátku pracovního poměru, což považuji za velmi dlouhou dobu a rovněž za velmi riskantní.

Velký rozdíl spatřuji rovněž ve způsobu a hlediscích vybírání zaměstnance, s nímž zaměstnavatel skončí z organizačních důvodů pracovní poměr výpovědí, v České republice je toto pouze na úvaze zaměstnavatele, v Norsku se však musí zaměstnavatel řídit celou řadou kritérií, jako například věkem, počtem odpracovaných let, sociální situací zaměstnance aj., naopak ve Švédsku se zaměstnavatel musí striktně řídit tím, kterého zaměstnance zaměstnává nejdéle a propustit toho, jež do pracovního poměru přijal jako posledního.

Země nordického právního systému upřednostňují pracovní poměr na dobu neurčitou, v některých zemích to byl do nedávna jediný možný způsob trvání

pracovního poměru a výjimky měli pouze sezónní práce či práce jejichž povaha uzavření smlouvy na dobu určitou vyžadovala. Oproti české právní úpravě je to velmi rozdílné, neboť u nás lze pracovní poměr na dobu určitou uzavřít na 3 roky a toto lze maximálně dvakrát prodloužit, maximální délka pracovního poměru na dobu určitou je zde tedy 9 let, což by byla v zemích Skandinávie nemyslitelné, jako příklad pro srovnání bych uvedla Norsko, kde je možné smlouvu na dobu určitou uzavřít se zaměstnancem pouze na jeden rok a pokud se tak opakuje, po třech letech je zaměstnavatel povinen s ním uzavřít pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Norský zákon o pracovním prostředí však toto ještě omezuje ustanovením, že není možné zaměstnávat na dobu určitou více než 15 % z celkového počtu zaměstnanců.

Značnou roli hrají v zemích Skandinávie kolektivní smlouvy, jež určují značnou část pracovního práva. Pro ČR by bylo dle mého názoru nemyslitelné, nemít stanovenou výši minimální mzdy, což v těchto zemích zákonem skutečně určeno nemají a řídí se tedy ujednáním ve smlouvách kolektivních. Rovněž také nemají zákonem stanovenou výši odstupného, to rovněž podléhá právním ujednáním kolektivních smluv.

## 8. Závěr

V rámci této diplomové práce jsem se pokusila nejprve deskriptivně vymezit současnou právní úpravu pracovního poměru, vztah pracovního a občanského práva, jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru a poté komparativní metodou zhodnotit kvalitu naší právní úpravy, její nedostatky a rovněž porovnání s právní úpravou zemí Skandinávie. Přínosem této diplomové práce by měla být právě tato komparace, neboť netypický výběr těchto zemí přináší nový pohled na naši právní úpravu a její případné nedostatky v porovnání se zeměmi, jejichž právní úprava je velmi pokroková, flexibilní, avšak stále velmi dbá na ochranu postavení zaměstnance.

Dalším přínosem této práce je široký rozbor judikatury, jež čtenáři umožňuje náhled do praxe rozhodování soudů, a to nejčastěji o neplatném ukončení pracovního poměru, což je problematika, se kterou se setkává velké množství zaměstnanců. V práci jsem se snažila vymezit pojem porušení pracovních povinností a co nejpřesněji určit hranice, jež rozlišují mezi porušením povinností méně závažným, závažným a porušením povinností zvláště hrubým způsobem, neboť zákon tuto problematiku podrobně neupravuje. Studium judikáty jsem se tedy pokusila vymezit kritéria, jež jsou pro určení míry porušení pracovních povinností nejpříznačnější.

V práci jsem se věnovala také vývoji právní úpravy *de lege ferenda*, neboť se domnívám, že naše právní úprava zákoníku práce je poměrně kogentní, neumožňuje stranám se od mnoha ustanovení odchýlit, čímž omezuje volnost smluvních stran, jež by jim v soukromoprávní úpravě, kterou pracovní právo bezesporu je, měla být dána. V rámci úvahy nad budoucím směřování pracovněprávní úpravy jsem se této práci zabývala institutem vykoupení zaměstnance, jež se nachází ve výpovědní době, z pracovního poměru novým, nebo přesněji budoucím zaměstnavatelem. Dle mého názoru by byl tento institut přínosným, neboť strany po jednostranném ukončení pracovního poměru nemají mnohdy příznivý vztah a toto ujednání by jim umožnilo výpovědní dobu zkrátit, nebo ji úplně zrušit. Za nedostatek naší právní úpravy požadují také to, že výpovědní doba počíná běžet až první den měsíce následujícího po měsíci, v němž byla druhé straně výpověď doručena. Toto ustanovení výpovědní dobu fakticky

prodlužuje a může znamenat ještě větší komplikace pro zaměstnance, kterému by se podařilo najít novou práci velmi brzy po doručení výpovědi.

Srovnání se zeměmi Skandinávie pro mne bylo velmi přínosné, nejen z hlediska komparace samotné, nýbrž také proto, že jsem si přiblížila úpravu nordického právního systému a jeho rozčleněné právní úpravy do mnoha zákonů. Ve Švédsku je například Zákon o ochraně zaměstnání, Zákon o spolurozhodování, jež se věnuje právu kolektivnímu, dále například Zákon o dovolené a Zákon o rodičovské dovolené. Inspirovat by se mohla česká právní úprava především u více dispozitivních ustanovení týkající se uzavření pracovního poměru a dvoustranného právního jednání, kde severské země nechávají velký prostor pro smluvní volnost stran. Naproti tomu u jednostranného právního jednání je právní úprava zániku pracovního poměru v těchto zemích mnohdy více přísná a regulovaná. Pro příklad uvádím povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o jeho propuštění předem a o nutnosti s ním vést o takovém skončení další jednání.

Země Skandinávie dokázaly dle mého názoru velmi věcně a rozumně skloubit flexibilitu pracovního poměru, a tudíž pracovního trhu celkově, s ochranou postavení zaměstnance jako slabší strany, kdy některé oblasti a instituty jsou až nadměrně volně či dokonce vůbec neupraveny, za to jiná podléhají přísné zákonné regulaci. Flexibilita, kterou jsem zmiňovala již na začátku této diplomové práce je tedy fenomén, kterým by se naše právní úprava měla dle mého názoru více řídit a být tudíž méně rigidní.

## **Resumé**

The main topic of this thesis is the termination of employment and its comparison to Scandinavian labor law. In this thesis I mainly focused on legal system of labor law in Czech republic and how it changed by amendment of our new civil code. Our legislation is based on the fundamental principles of labor law, in particular the protection of employees as a weaker party. In the next chapter I was trying to describe how our labor law regulates the termination of employment and I focused on one-sided terminational, mainly dismissal by the employer. I have described in details every reason for which employer may terminate the employment. The employee is in a better position when it comes to dismissal because there is no specific reason for employment termination. A lot of the thesis I dedicated to case law, which allows us to see how deals with controversial issues and sometimes lack of legislation.

The follow-up chapter is dedicated to the validity of the employment termination, because it is requisites for the termination to have certain form. The dismissal must be in writing, it must contain the formulated and defined reason for dismissal and it must be delivered to the second party. If one of the essential things is missing, the act may be invalid.

The subject of this thesis is also the comparison of the Czech labor law to the Scandinavian Legislation, which is more flexible and gives the parties more freedom of the contract but the other hand the Scandinavian Labor Law provides significant protection of the employee well incorporated flexicurity. Another significant difference is that Scandinavia has no statutory minimum wage, which is unimaginable for our labor law. The Labor Code in the Czech Republic is very conservative and in comparison to the modern Nordic legal system, I think we have to provide some legal amendments.

## **Použité prameny a literatura**

### **Seznam použité literatury:**

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978- 80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-243-1.

HROMADA, Miroslav. Pracovněprávní spory. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7.

HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Vydání první. Praha, 2009, ISBN 978-80-9037-860-4

JAKUBKA, J.: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, Praha: Grada, 2000, ISBN 80-7169-983-7.

KOCOUREK, J., Dobřichovský, T. Pracovní právo pro praxi. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-616-6.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila, Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, ISBN978-80-7380-507-4.

ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha: Auditorium, 2012, ISBN 978-80-87284-24-7.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

### **Seznam použitých odborných článků**

BUKOVJAN, Petr. Alkohol v těle zaměstnance a rozvázání pracovního poměru. *Práce a mzda*. 2017, roč. 65, č. 5.

BUKOVJAN, Petr. Výpověď z pracovního poměru pro porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. *Práce a mzda*. 2016, roč. 64.



MORÁVEK, Jakub. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. Právní rozhledy, 2014, č. 18.

PROCHÁZKA, Jan; RYTÍŘOVÁ, Lucie. Praktické aspekty výpovědi pro nadbytečnost. Právní rádce, 2015, roč. 23, č. 9.

ŘEHOŘOVÁ, Lucie. K právní úpravě doručování v pracovním právu a výhledům de lege ferenda  
<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/012.html>

International labour organization: Norway [online]. 2005 [cit. 2019-03-06].  
Dostupné z:  
[https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=70972](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=70972)

Government offices of Sweden: Employment protection act [online]. 2016 [cit. 2019-03-06]. Dostupné z: <https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/198280-employment-protection-act-lag-om-anstallningsskydd/>

RANDOVÁ, Jana. Strategie flexikurity při skončení pracovního poměru v právní úpravě České republiky a Švédského království. Praha, 2015. Diplomová práce.

### **Seznam použité judikatury:**

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 82/06, ze dne 12.03.2008

Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1609/08, ze dne 30.04.2009

Nález Ústavního soudu sp. zn. III.ÚS 912/17, ze dne 10. 5. 2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3019/2000, ze dne 12.04.2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, ze dne 9.3. 2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3133/2005, ze dne 20.09.2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5149/2009, ze dne 18.01.2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 547/2012, ze dne 9.5. 2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2296/2012, ze dne 27.08.2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2955/2012, ze dne 15.01.2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 cdo 5126/2014, ze dne 15.10.2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, ze dne 29.01.2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4485/2016, ze dne 22.03.2017

**Seznam Právních předpisů:**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Norsko: Working environment act, (No. 62 of 2005), Arbeidsmiljøloven

Finsko: Employment Contracts Act (55/2001), Työsopimuslaki

Švédsko: Employment Protection Act (1982:80), Lag om anställningsskydd

Co-Determination in the Workplace Act (1976:580), Lag  
ommedbestämmande i arbetslivet