



DIPLOMOVÁ PRÁCE

OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘI

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zpracoval: Tomáš Pařil

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jitka Wolfová

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru“ vypracoval samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a za použití odborné literatury, kterou uvádím v seznamu.

Vdne.....

.....
Tomáš Pařil

Poděkování

Rád bych tímto poděkoval paní JUDr. Jitce Wolfové, vedoucí diplomové práce, za odborné vedení, ochotu a poskytnutí cenných rad při zpracovávání diplomové práce.

Obsah

1	Úvod a cíl práce	6
2	Pracovní poměr	7
3	Zásady pracovního práva a pracovněprávních vztahů	9
3.1	Zásada autonomie vůle	9
3.2	Smluvní princip „co není zakázáno, je dovoleno“	9
3.3	Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.....	10
3.4	Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce	11
3.5	Spravedlivé odměňování zaměstnance	11
3.6	Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele	12
3.7	Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.....	12
4	Skončení pracovního poměru.....	14
4.1	Dohoda o rozvázání pracovního poměru	17
4.2	Výpověď'.....	18
4.2.1	Výpovědní doba	20
4.2.2	Výpověď' ze strany zaměstnance	22
4.2.3	Výpověď' za strany zaměstnavatele	23
4.2.4	Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem	35
4.3	Okamžité zrušení pracovního poměru	41
4.3.1	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	41
4.3.2	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem	45
4.4	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	48
4.5	Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance	53
4.6	Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnavatele.....	53
4.7	Konec pracovního poměru uplynutím sjednané doby	54
4.8	Hromadné propouštění.....	57
4.9	Neplatné rozvázání pracovního poměru	59

4.9.1	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem.....	59
4.9.2	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem.....	61
5	Nároky související se skončením pracovního poměru.....	62
5.1	Odstupné.....	62
5.2	Potvrzení o zaměstnání.....	64
6	Závěr.....	65
7	Resumé	69
8	Literatura a prameny.....	71
8.1	Monografie	71
8.2	Odborné články	72
8.3	Judikatura	74
8.4	Právní předpisy	75

1 Úvod a cíl práce

Základním předpokladem existence člověka je obecně finanční zajištění jeho života a života osob na něm závislých. Za účelem získání potřebných finančních prostředků proto vstupuje do pracovního poměru s úmyslem dosažení výdělku za jím vykonávanou práci. V pracovním poměru se jako zaměstnanec staví do pozice podřízeného vůči nadřízené pozici zaměstnavatele, pro kterého vykonává závislou práci za odměnu. Stává se tak slabší stranou základního pracovněprávního vztahu. Smyslem právní úpravy má proto být snaha posílit jeho pozici prostřednictvím účinných ochranných opatření bránících unáhleným rozhodnutím zaměstnavatele ukončit s ním pracovní poměr. Ztráta zaměstnání pro zaměstnance totiž znamená významný zásah do jeho života a citelně ovlivňuje jeho existenci.

Právní úprava skončení pracovního poměru by však neměla být jen orientovaná na poskytování jednostranné ochrany oslabené pozice zaměstnance. Měla by cíleně vytvářet právní rámec vyvážených práv a povinností obou subjektů pracovního poměru. V rámci toho by měla reagovat na aktuální potřeby trhu práce v souvislosti s mobilitou pracovní síly, jež je ovlivňován řadou makroekonomických faktorů současné ekonomiky, která stále čelí doznívajícím následkům světové finanční krize.

Cílem této diplomové práce je posouzení ochranných prostředků poskytovaných zákoníkem práce zaměstnanci při skončení pracovního poměru. V souvislosti s tím bude pojednáno o základních zásadách pracovního práva a jejich významu pro pracovněprávní vztahy. Zároveň bude proveden rozbor jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. Budou posouzeny zákonné podmínky, za kterých jsou účastníci pracovního poměru oprávněni přistoupit k jeho rozvázání. V rámci toho bude zvýšený zájem koncentrován na nástroje ochrany zaměstnance, jejich projevy v různých situacích a způsoby jejich uplatnění. Z hlediska vyváženosti bude okrajově posouzena i pozice zaměstnavatele. U vybraných právních institutů bude provedená komparace s předchozí právní úpravou a budou zdůrazněny významné změny oproti stávající právní úpravě. Diplomová práce by měla přinést kompletní přehled o jednotlivých způsobech skončení pracovního poměru a zákonných nástrojích ochrany zaměstnance s tím souvisejících.

2 Pracovní poměr

Pracovní poměr je elementární pracovněprávní vztah, jehož subjekty jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Jedná se o závazkový vztah, jehož obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti jeho subjektů. Konkrétně na straně zaměstnance se jedná o pracovní závazek spočívající v osobním výkonu sjednaného druhu práce za sjednanou mzdu nebo plat. Tomu odpovídá na straně zaměstnavatele jeho dispozice spočívající ve využití pracovní síly zaměstnance a jeho závazek poskytnout mu za jím vykonanou práci sjednanou mzdu nebo plat.¹

Pracovní poměr je základním způsobem participace fyzické osoby jako zaměstnance v pracovním procesu.² Zaměstnanec může být vždy jen fyzická osoba. Stranu zaměstnavatele může jako subjekt pracovněprávního vztahu reprezentovat jak fyzická, tak i právnická osoba. Pro vznik pracovního poměru se vychází z požadavku na pracovněprávní subjektivitu jeho subjektů. Jedná se o způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích a vlastním jménem zakládat, měnit nebo rušit dané vztahy. Současně je zahrnutý i požadavek na způsobilost nést vlastní odpovědnost z pracovněprávních vztahů. Objekt pracovního poměru je tvořen opakujícím se osobním výkonem práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. Charakteristickým znakem pro pracovní poměr je, že práce v něm konaná je určená druhově.³

Po vzniku pracovního poměru je charakteristický nerovný vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zatímco ve fázi před jeho vznikem jsou do jisté míry budoucí zaměstnanec a budoucí zaměstnavatel v rovném postavení, od okamžiku jeho vzniku nastupuje vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, která je elementárním prvkem závislé práce.⁴ Dle § 2 zákoníku práce se závislou prací rozumí práce vykonávaná osobně zaměstnancem ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance a to jménem zaměstnavatele a dle jeho pokynů. Zároveň je stanoven požadavek, že závislá práce musí být vykonávaná na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a to vždy za mzdu nebo plat.

¹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 219. ISBN 80-210-3558-7.

² GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 219-220. ISBN 80-210-3558-7.

³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 160-163. ISBN 978-80-7400-186-4. Bělina – Pracovní právo str.

⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 221. ISBN 80-210-3558-7.

Zároveň z právní úpravy vyplývá, že má být vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném sjednaném místě.⁵

Vzhledem k nerovnému vztahu subjektů pracovního poměru můžeme hovořit o zaměstnanci jako o „slabším“ subjektu pracovního poměru, jehož práva požívají zvýšené ochrany zákoníkem práce a jinými právními předpisy.⁶

Listina základních práv a svobod, jako právní dokument nejvyšší právní síly, zakotvuje zákaz nucených prací.⁷ Z uvedeného lze konstatovat, že vznik pracovního poměru je zcela vázán na dobrovolnosti a svobodné, souhlasné vůli jeho účastníků. Nejčastější formou vzniku pracovního poměru je uzavření pracovní smlouvy, která je zhmotněním svobodného projevu vůle fyzické osoby a zaměstnavatele vstoupit do pracovněprávního vztahu.⁸

⁵ § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 117. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁷ čl. 9 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ve znění p. p. ze dne ze dne 16. prosince 1992.

⁸ HOCHMAN, Josef a Antonín KOTTNAUER. *Zákoník práce: Komentář a předpisy souvisící*. 5.akt. vyd. Praha: LindePraha a.s., 2005, s. 139-140. ISBN 80-539-7.

3 Zásady pracovního práva a pracovněprávních vztahů

V obecné rovině lze zásady chápat jako pravidla chování vyjadřující ve své podstatě cíle práva, kterými jsou základní, jím chráněné hodnoty. Základní zásady zpravidla nemají podobu konkrétních právních norem. Jde většinou o pravidla nejobecnější povahy.⁹

Základní zásady pracovního práva lze označit za výkladová a aplikační pravidla. Jejich funkcí je na jedné straně být teoretickým východiskem při výkladu a použití ustanovení zákoníku práce a na druhé straně mají sloužit jako regulátor použití ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Základní zásady mají rovněž význam při posouzení, zda je možné se od zákonného ustanovení odchýlit. Podstatné jsou i při realizaci principu „co není zakázáno, je dovoleno“.¹⁰

Mezi základní zásady pracovního práva a soukromého práva obecně patří:

3.1 Zásada autonomie vůle

Zásada vyjadřuje svobodnou vůli účastníků, na základě které se mohou rozhodnout vstoupit do pracovněprávního vztahu a upravit si v něm podle svého uvážení vzájemná práva a povinnosti za předpokladu, že v dané dispozici nejsou omezení zákonem. Zásada je v první řadě reprezentovaná pracovněprávními normami dispozitivní povahy.¹¹

3.2 Smluvní princip „co není zakázáno, je dovoleno“

Smluvní princip vychází ze zásady autonomie vůle a má dispozitivní povahu. Subjektům pracovněprávního vztahu je umožněno takové jednání, které není zákonem zakázáno anebo se na něj nevztahuje zákonné ustanovení kogentní povahy, od kterého se subjekty odchýlit nemohou.¹²

⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 15. ISBN 978-80-7380-277-6.

¹⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 30. ISBN 978-80-7380-316-2.

¹¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 31. ISBN 978-80-7380-316-2.

¹² Tamtéž

V ustanovení § 4 zákoníku práce je vyjádřen význam základních zásad, kde je stanoveno, že pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, nelze-li jej použít, tak občanským zákoníkem, ale vždy musí být dbáno na soulad se základními zásadami pracovněprávních vztahů.¹³

V rámci pracovního práva se uplatňují i jiné než výše uvedené zásady jako například ochrana dobrých mravů, ochrana dobré víry, uzavřené smlouvy mají být dodržovány apod.¹⁴ V zákoníku práce účinného v roce 2012 je přímo stanoveno v § 1a pět základních zásad pracovněprávních vztahů, kterými jsou:

3.3 Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance

Zásada reflektuje na nerovný vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v pracovním poměru. Zaměstnanec se nachází v podřízené pozici a zaměstnavatel v nadřízené. Z uvedeného je cílená snaha poskytnout ochranu zaměstnanci jako slabší straně pracovněprávního vztahu. V pracovním právu platí základní zásada smluvní volnosti, tedy možnosti odchýlit se dohodou od zákona. Nicméně v zájmu ochrany zaměstnance je do jisté míry omezena. Mnohá ustanovení pracovněprávních předpisů mají kogentní povahu, tedy stanovují povinnost chovat se určitým způsobem zejména pro zaměstnavatele a tím znemožňují odchýlení se, i kdyby k tomu zaměstnanec dal souhlas.¹⁵ Pracovní právo vychází z předpokladu, že zaměstnanec je ve své svobodné vůli ovlivňován potřebou získat práci, která mu přináší příjem pro jeho život a život osob na něm závislých. Právě danou situaci se snaží pracovní právo kompenzovat zvýšenou ochranou jeho pozice.¹⁶

¹³ § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 6. ISBN 978-80-7357-723-0.

¹⁵ HŮRKA, Petr. *Základní zásady pracovního práva. Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2010, roč.149, č.4, s. 373-384. ISSN 0231-6625.

¹⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 6. ISBN 978-80-7357-723-0.

3.4 Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce

Zaměstnanec je zpravidla závislý na příjmu, který mu plyne z výkonu práce v rámci pracovněprávního vztahu. Vzhledem k tomu, že je zároveň v podřízené pozici ve vztahu k zaměstnavateli, je žádoucí požadavek na garanci standardu pracovních podmínek pro řádný výkon práce. Proto zákoník práce stanovuje určité požadavky na uspokojivé a bezpečnosti pracovní podmínky, které se vztahují zejména k oblastem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovní doby, odměňování, péče o zaměstnance apod.¹⁷

3.5 Spravedlivé odměňování zaměstnance

V souvislosti s danou zásadou zaměstnanci přísluší odměna, která odpovídá složitosti a namáhavosti vykonávané práce. Rovněž odměna závisí na míře odpovědnosti zaměstnance v souvislosti s jejím výkonem, jakož i na pracovní výkonnosti a dosahovaných výsledcích.¹⁸ Při posuzování složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce se vychází ze vzdělání zaměstnance, jakož i jeho znalostí a dovedností potřebných pro výkon sjednané práce nebo z míry odpovědnosti za škody, zdraví, bezpečnost, působení negativních vlivů práce apod.¹⁹ V návaznosti na zásadu rovného zacházení se i promítá do zásady spravedlivého odměňování ustanovení zákoníku práce, na základě něhož platí, že za stejnou práci či práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná odměna.²⁰

Z judikatury Nejvyššího soudu ČR v souvislosti se zásadou spravedlivého odměňování zaměstnance vyplývá, že jsou-li splněny reálné předpoklady pro vznik nároku na mzdu (odměnu), je pak rozhodnutí udělení odměny kompetentního nadřízeného zaměstnance jen formálním potvrzením splnění daných předpokladů. Uvedené rozhodnutí má tak pouze deklaratorní význam a nemůže být bráno jako předpoklad pro nárok na odměnu.²¹

¹⁷ HŮRKA, Petr. Základní zásady pracovního práva. *Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2010, roč.149, č.4, s. 373-384. ISSN 0231-6625.

¹⁸ § 109 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁹ § 110 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁰ § 110 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²¹ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.5.2011 sp. zn. 810/2010

3.6 Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele

V rámci pracovněprávního vztahu je vedle zvýšené ochrany zaměstnance potřeba chránit do jisté míry i zaměstnavatele. Zejména je to nezbytné v oblasti zaměstnancem vykonávané závislé práce, kdy se apeluje na její řádný výkon a to v souladu se zájmy zaměstnavatele. Jsou tak zaměstnanci stanovovány povinnosti spočívající v určitém způsobu chování v rámci závislé práce, které je povinen respektovat. Specifikace požadavků na řádný výkon práce by měl vycházet v první řadě z individuálního smluvního ujednání mezi oběma stranami. Doplněny a rozšířeny by měly být interními předpisy a individuálními pokyny zaměstnavatele, popř. nadřízeného pracovníka. Zásada má však i dalekosáhlejší dopad na požadavky zaměstnance. Vyžaduje jeho loajalitu k zaměstnavateli. Předpokládá se, že zaměstnanec si bude počínat vždy v zájmu zaměstnavatele. Například se tím míní respektování právních předpisů, ochrana majetku zaměstnavatele, ale i dobrou reprezentaci zaměstnavatele na venek apod.²²

3.7 Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

Zásada stanovuje povinnost zaměstnavateli, aby v rámci pracovněprávních vztahů zacházel se všemi zaměstnanci stejným způsobem. Zásada se prolíná v celém průběhu pracovního poměru. Povinnost rovného zacházení je na zaměstnavatele kladena již při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, kdy při výběru má vycházet z objektivních hledisek při dodržení přísného zákazu diskriminace. Dalšími oblastmi, kde je povinnost rovného zacházení se zaměstnanci, jsou například odměňování, kariérní postup, odborná příprava, vzdělávání apod. Zákaz diskriminace se vztahuje jak na diskriminaci přímou, tak i nepřímou.²³ Přímou diskriminaci představuje situace, kdy se s jedním zaměstnancem zachází méně příznivě, než se zachází s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci na základě určitého diskriminačního znaku. Nepřímá diskriminace je pak situací, kdy zdánlivě neutrální kritérium, ustanovení nebo jednání, které sice není založeno na určitém diskriminačním důvodu, vede k znevýhodnění některých zaměstnanců.²⁴

²² HŮRKA, Petr. Základní zásady pracovního práva. *Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2010, roč.149, č.4, s. 373-384. ISSN 0231-6625.

²³ Tamtéž

²⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 50. ISBN 978-80-7380-277-6.

Diskriminačním znakem může být například pohlaví, rasa, sexuální orientace, jazyk, náboženství, věk, zdravotní stav, rodinný stav apod. Uvedenou zásadu významným způsobem posiluje evropské právo.²⁵

Z judikatury Nejvyššího soudu ČR v souvislosti s uvedenou zásadou vyplývá, že pokud dojde k porušení práv a povinností zaměstnance souvisejících s požadavkem na rovné zacházení nebo zákaz diskriminace, má zaměstnanec nárok na upuštění a odstranění daného porušení, jakož i na přiměřené zadostiučinění.²⁶

²⁵ HŮRKA, Petr. Základní zásady pracovního práva. *Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2010, roč.149, č.4, s. 373-384. ISSN 0231-6625.

²⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.8.2005 sp. zn. 1486/2005

4 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je právním institutem, který dává možnost zaměstnanci a zaměstnavateli ukončit jejich pracovněprávní vztah. Právní úprava by měla plně reagovat a zohledňovat aktuální požadavky a potřeby trhu práce, ekonomickou situaci ve státě, jakož i sociální potřeby obyvatel. Z hlediska ochrany zaměstnance je nezbytné, aby právní úprava skončení pracovního poměru poskytovala na jedné straně dostatečnou volnost korespondující s různými faktory jako je například trh práce, ekonomická situace apod. Na druhé straně však musí poskytnout dostatečnou ochranu zaměstnanci jako slabšímu subjektu pracovněprávního vztahu.²⁷ Vychází se z požadavku stability zaměstnání, neboť pro zaměstnance je odměna za práci zdrojem obživy a ztráta zaměstnání má citelné dopady na jeho život, jakož i životy osob na něm závislých. Právní úprava proto zejména omezuje volnost zaměstnavatele v ukončení pracovního poměru, jestliže zaměstnanec svou práci plní řádně.²⁸

Skončením pracovního poměru dochází k zániku většiny práv a povinností, které byly jeho obsahem. Zejména se jedná o práva a povinnosti spojená s osobní účastí zaměstnance v pracovním procesu. Zároveň však je i řada práv a povinností, které existují i po skončení pracovního poměru. Mezi ně patří například práva a povinnosti vztahující se k odměňování a náhradě škody.²⁹

Právní úprava skončení pracovního poměru je obsažena v § 48 a násl. zákoníku práce. V § 48 zákoníku práce jsou uvedeny jednotlivé způsoby, kterými je možné skončit pracovní poměr mezi jeho účastníky. Jiným způsoby, než uvedenými v příslušném zákonném ustanovení, skončit pracovní poměr není možné.

Ke skončení pracovního poměru dochází na základě určitého důvodu, též nazývaného jako právní titul, kterým je zákonem stanovená skutečnost, jež má za následek jeho zánik.³⁰

²⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 172. ISBN 978-80-7380-316-2.

²⁸ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 227-228. ISBN 978-80-7400-186-4.

²⁹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 228. ISBN 978-80-7400-186-4.

³⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 174. ISBN 978-80-7380-316-2.

Významným nástrojem ochrany zaměstnance je proto i přesné vymezení právních skutečností, které vedou ke skončení pracovního poměru.³¹ V základní rovině rozlišujeme právní skutečnosti, které spočívají na vůli subjektů pracovního poměru a právní skutečnosti, které na jejich vůli závislé nejsou. V prvním případě lze hovořit o úmyslu zaměstnance a zaměstnavatele dále nesetrvávat v pracovním poměru.³²

Rámcově je možné členit způsoby skončení pracovního poměru následovně:

a) Právní úkony účastníků pracovního poměru

Právní úkony jsou skutečnosti, které spočívají na vůli subjektů pracovního poměru. Jedná se o právní úkon, neboli právní jednání, kterým zaměstnavatel nebo zaměstnanec, popřípadě oba dva projevují svou vůli ukončit pracovní poměr³³. Dle subjektů právní úkony členíme na:

- Dvoustranné
 - Dohoda o rozvázání pracovního poměru
- Jednostranné
 - Výpověď
 - Okamžité zrušení pracovního poměru
 - Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

b) Právní události

Právní události jsou skutečnosti, které nespočívají na vůli subjektů pracovního poměru, jsou na ní nezávislé. Není zde dána možnost subjektům ovlivnit jejich vznik.³⁴

³¹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 289. ISBN 80-210-3558-7.

³² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 174. ISBN 978-80-7380-316-2.

³³ Tamtéž

³⁴ Tamtéž

Jedná se o:

- Uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán
- Smrt zaměstnance
- Smrt zaměstnavatele, který je fyzickou osobou³⁵

c) Zvláštní způsoby skončení pracovního poměru

V § 48 odst. 3 zákoníku práce jsou uvedeny zvláštní způsoby skončení pracovního poměru vztahující se k zaměstnancům, kteří jsou cizinci nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti. Zvláštní způsoby skončení pracovního poměru s těmito zaměstnanci nebrání k ukončení pracovního poměru i jiným způsobem. Ke skončení pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti dochází³⁶:

- dnem, kterým má dle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu skončit jejich pobyt na území České republiky
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno:
 - povolení k zaměstnání
 - povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech dle zvláštního právního předpisu
 - povolení k dlouhodobému pobytu pro výkon zaměstnání předpokládající vysokou kvalifikaci dle zvláštního právního předpisu³⁷

³⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 239. ISBN 978-80-7400-186-4.

³⁶ § 48 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁷ § 48 odst. 1 písm. a), b), c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

4.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní úkon, jehož následkem je zánik pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.³⁸ Z § 49 zákoníku práce vyplývá, že se jedná o shodný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele nejen o tom, že pracovní poměr má skončit, ale i kterým den. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je tudíž dána konsensem obou subjektů pracovního poměru a jedná se o jediný dvoustranný právní úkon, kterým je možné skončit pracovní poměr.³⁹

V § 49 zákoníku práce jsou stanoveny nezbytné náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru. Jedním z nich je stanovení dne, jímž skončí pracovní poměr. Tento den musí být určen takovým způsobem, aby nevznikla pochybnost o tom, kdy pracovní poměr končí.⁴⁰ Sjednaným dnem skončení pracovního poměru může být den podpisu dohody nebo některý ze dnů následujících po uzavření dohody.⁴¹ Pro formu dohody o rozvázání pracovního poměru požaduje zákon pod hrozbou neplatnosti písemnou formu.⁴² Zároveň zákoník práce stanovuje požadavek, že každá ze smluvních stran pracovního poměru musí obdržet jedno písemné vyhotovení dohody.⁴³

Důvod skončení pracovního poměru není nezbytnou náležitostí dohody. V případě skončení pracovního poměru z důvodu organizační změny dle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo zdravotní nezpůsobilosti dle § 52 písm. d) je v zájmu zaměstnance uvedení důvodu v dohodě požadovat pro snazší prokazování při uplatňování nároku na odstupné. Nicméně nárok na odstupné dle § 67 zákoníku práce při rozvázání pracovního poměru dohodou dle uvedených důvodů vzniká přímo ze zákona, a proto není potřeba důvod v dohodě uvádět.⁴⁴ V zákoníku práce účinného v roce 2011 bylo zakotveno ustanovení, které zakládalo

³⁸ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 229-230. ISBN 978-80-7400-186-4.

³⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 177. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 229-230. ISBN 978-80-7400-186-4.

⁴¹ rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 29/98

⁴² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 177. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁴³ § 49 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁴ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 84. ISBN 978-80-87284-04-9.

povinnost zaměstnavateli uvést důvod v dohodě, pokud o to zaměstnanec požádal.⁴⁵ V zákoníku práce účinném v roce 2012 dané ustanovení chybí, nicméně pokud zaměstnanec požaduje uvedení důvodu zejména v zájmu garance nároku na odstupné a zaměstnavatel odmítne toto v dohodě uvést, nemusí zaměstnanec dohodu uzavřít, neboť jde o dvoustranný právní úkon, který vyžaduje souhlasný projev obou stran. Tak zaměstnavateli nezbude nic jiného, než ukončit pracovní poměr se zaměstnancem jiným zákonem stanoveným způsobem.

4.2 Výpověď

Právní úprava výpovědi je zakotvená v ustanoveních § 50 a násl. zákoníku práce. Výpověď je jednostranným právním úkonem, jehož následkem je po uplynutí tzv. výpovědní doby skončení pracovního poměru. Dát výpověď je oprávněn jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Vzhledem jednostrannosti výpovědi, dochází k ukončení pracovního poměru bez souhlasu druhé strany, ba dokonce i proti její vůli.⁴⁶

Ustanovení § 50 odst. 1 zákoníku práce stanovuje, že výpověď musí být učiněná v písemné formě.⁴⁷ V předchozí právní úpravě zákoníku práce účinného v roce 2011 bylo přímo v § 50 stanoveno vedle požadavku na písemnou formu i požadavek na její doručení druhému účastníkovi pracovního poměru.⁴⁸ Současná právní úprava povinnost doručit výpověď druhému účastníkovi v uvedeném zákonném ustanovení výslovně nepožaduje. Nicméně v § 334 odst. 1 zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost doručit zaměstnanci do vlastních rukou písemnost vztahující se ke skončení pracovní poměru, kterou je samozřejmě výpověď.⁴⁹ Způsoby, jakými je zaměstnavatel oprávněn doručit výpověď jsou uvedeny v § 334-336 zákoníku práce. Zaměstnanec doručuje písemnosti určené zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Má však možnost využít i jiné způsoby stanovené zákoníkem práce.⁵⁰

⁴⁵ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 427/2010 Sb.

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 229-230. ISBN 978-80-7400-186-4.

⁴⁷ § 50 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 427/2010 Sb.

⁴⁹ § 334 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁰ § 337 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

V případě, že nejsou dodrženy zákonem stanovené náležitosti výpovědi, stává se tato výpověď neplatnou. Uvedený důsledek má velké dopady zejména na zaměstnavatele, neboť mu vzniká povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za dobu, po kterou mu nepřiděloval práci z důvodu domnělého skončení pracovního poměru na základě výpovědi.⁵¹

Jestliže jeden z účastníků doručí výpověď v písemné formě, ve které opomenete svůj podpis, má právo jej připojit i dodatečně. Dodatečný podpis má význam zejména pro určení okamžiku, kterým začíná běžet výpovědní doba v souladu se zákoníkem práce.⁵²

Odvolat výpověď je možné jen se souhlasem druhého účastníka pracovního poměru. Podle § 50 odst. 5 zákoníku práce musí být odvolání výpovědi, jakož i souhlas s jejím odvoláním učiněny v písemné formě. Odvolání výpovědi a udělení souhlasu s odvoláním musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou dle § 334-336 a zaměstnavateli dle § 337 zákoníku práce.

V rámci ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovního poměru může dle § 50 odst. 2 zákoníku práce dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď jen z důvodů taxativně uvedených v § 52 zákoníku práce.

⁵¹ SCHMIED, Zdeněk. Výpověď z pracovního poměru a povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru. *Pracovněprávní předpisy průvodce: Časopis pro mzdové účetní a vedení firem*. Praha: BMSS-START, s.r.o, 2011, roč.14, č.5, s. 9-11. ISSN 1214-5025.

⁵² PAŠTA, Michal. Rozvázání pracovního poměru výpovědí. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2011, XIX, č.4, s. 39-40. ISSN 1210-4817

4.2.1 Výpovědní doba

Právní úprava výpovědní doby stanovuje, že byla-li dána výpověď, dochází ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby.⁵³ Výpovědní doba je časový úsek trvající ode dne projevení vůle účastníka pracovního poměru až do okamžiku jeho skončení. Výpovědní doba musí být stejná jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Zákoník práce stanovuje minimální délku výpovědní doby v délce nejméně dvou měsíců.⁵⁴ Z uvedeného vyplývá, že zákoník práce pouze zakotvuje minimální délku výpovědní doby, z čehož lze vyvodit jednostranně dispozitivní charakter zákonného ustanovení, kdy se strany pracovního poměru mohou dohodnout i na delší výpovědní době. Nicméně platí, že sjednaná výpovědní doba musí být pro obě strany shodná.⁵⁵ Delší výpovědní doba může být sjednána přímo v pracovní smlouvě nebo i ve zvláštní dohodě.⁵⁶

Výjimkou u ustanovení o výpovědní době je § 51a zákoníku práce, který se vztahuje k výpovědi zaměstnance dané v souvislosti s přechodem práv a povinností nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V takovém případě dojde ke skončení pracovního poměru nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností nebo jejich výkonu.⁵⁷

Začátek výpovědní doby je první den kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně. Konec výpovědní doby nastává uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.⁵⁸ Výjimky z uvedeného určení délky výpovědní doby jsou uvedeny § 51a, 53 odst. 2, § 54 písm. s) a § 63 zákoníku práce.⁵⁹

Výpovědní dobu může být prodloužena na základě smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zákoník práce vyžaduje její písemnou formu. Délka výpovědní doby však musí být vždy stejná pro oba účastníky pracovního poměru a musí respektovat kogentní

⁵³ § 51 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁴ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 230-231. ISBN 978-80-7400-186-4.

⁵⁵ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011: stručný komentář, možnosti řešení a jejich meze*. Olomouc: ANAG, 2010, s. 36-37. ISBN 978-80-7263-626-6.

⁵⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 2., aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 97. Komentáře nakladatelství ASPI. ISBN 978-80-7357-327-0.

⁵⁷ § 51a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 2., aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 97. Komentáře nakladatelství ASPI. ISBN 978-80-7357-327-0.

⁵⁹ § 51 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ustanovení o minimální délce 2 měsíců.⁶⁰ V zákoníku práce účinném v roce 2011 možnost prodloužení výpovědní doby smlouvou nebyla výslovně upravena.⁶¹

Ke skončení pracovního poměru může dojít i v průběhu výpovědní doby, neboť zákon nebrání tomu, aby v rámci ní byla uzavřena mezi účastníky dohoda nebo učiněn právní úkon směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru. Ke skončení pracovního poměru tak dojde na základě toho úkonu, u něhož uplyne doba nezbytná k jeho skončení nejdříve.⁶²

Z hlediska ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovního poměru má výpovědní doba velký významný vzhledem k jednostrannosti ukončení pracovního poměru výpovědí. Jelikož je zaměstnanec zpravidla závislý na příjmu, který mu plyne z vykonávané práce pro zaměstnavatele v rámci pracovního poměru, je výpovědní doba garancí minimální zákonem stanové doby, po kterou zůstává v pracovním poměru a má tak zaručený příjem. Zároveň tím získává časový rámec, ve kterém si může vyhledávat nové zaměstnání.⁶³ K vyhledání nového zaměstnání ve výpovědní době má zaměstnanec nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, maximálně však na 1 půlden v týdnu. Zaměstnanec má za využití pracovní volno nárok na náhradu mzdy nebo platu za předpokladu, že byla dána výpověď zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce.⁶⁴ Výpovědní doba má rovněž i do jisté míry ochranou funkci pro zaměstnavatele, neboť po dobu jejího trvání má dostatečný časový prostor k tomu, aby si za zaměstnance našel adekvátní náhradu.

⁶⁰ § 51 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶¹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 427/2010 Sb.

⁶² VOŘÍŠEK, Vladimír. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION, 2008, s. 58. ISBN 978-80-7317-068-4.

⁶³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 179. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁶⁴ bod 11 nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ze dne 12.12.2006, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

4.2.2 Výpověď ze strany zaměstnance

Výpověď daná zaměstnancem je jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru se zaměstnavatelem. Zaměstnanec má možnost dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Díky tomu má volnou dispozici a záleží na jeho svobodné vůli, zda má zájem dále setrvat ve stávajícím pracovním poměru nebo si vyhledá nové zaměstnání odpovídající jeho požadavkům a potřebám.⁶⁵ Výpověď daná zaměstnancem musí být v souladu s § 50 zákoníku práce rovněž učiněna v písemné formě.

Z výše uvedeného vyplývá, že omezení důvodem pro podání výpovědi ze strany zaměstnance v zákoně dány nejsou, a tudíž je oprávněn ji podat kdykoliv a to i proti vůli zaměstnavatele. Zákoník práce možností skončit pracovní poměr bez udání důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu kompenzuje slabší pozici zaměstnance v pracovním poměru.

Právní rámec zákoníku práce o výpovědi dané ze strany zaměstnance rovněž koresponduje s právem na svobodnou volbu povolání zakotvenou v Listině základních práv a svobod.⁶⁶ Bez možnosti jednostranného rozvázání pracovního poměru ať už z jakéhokoliv důvodu jako jsou například nevyhovující pracovní podmínky, odměna, korektnost jednání zaměstnavatele apod. by bylo zaměstnanci znemožněno uplatnit dané základní právo.

⁶⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 231. ISBN 978-80-7400-186-4.

⁶⁶ Čl. 26 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ve znění p. p. ze dne ze dne 16. prosince 1992.

4.2.3 Výpověď za strany zaměstnavatele

Oproti zaměstnanci, který má možnost dát výpověď z jakéhokoliv důvodu či dokonce bez udání důvodů, je možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď značně omezená. Omezení vyplývá z požadavku ustanovení § 50 odst. 2 zákoníku práce, které právně zakotvuje možnost zaměstnavatele učinit rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem na základě výpovědi jen z důvodů taxativně stanovených v § 52 zákoníku práce.⁶⁷ Právní úprava výpovědních důvodů má kogentní povahu. Z hlediska ochrany zaměstnance je jejím smyslem vytvořit objektivní hlediska, na základě nichž je zaměstnavatel oprávněn rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr.⁶⁸ Zaměstnanec je slabší stranou v pracovním poměru a jeho závislost na příjmu z vykonávané práce pro zaměstnavatele je zpravidla významná. Ztráta zaměstnání tak ve většině případů značně ovlivňuje jeho život i život osob na něm finančně závislých. Právní úprava se proto snaží zamezit lehkovážnému a náhlému rozvázání pracovního poměru.

Dalším atributem ochrany zaměstnance při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele je požadavek na jednoznačnost skutkového vymezení výpovědního důvodu, který nesmí být zaměnitelný s důvodem jiným. Na zaměstnavatele je tudíž kladena povinnost náležitého, přesného, určitého vylíčení všech okolností, které jej vedou k tomu, že se zaměstnancem ukončuje pracovní poměr.⁶⁹ Vedle požadavku skutkového vymezení výpovědního důvodu, zákoník práce v § 50 odst. 4 stanovuje omezení spočívající v nemožnosti jeho dodatečné změny.⁷⁰ Soud při posuzování výpovědního důvodu, pro který dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, vychází z jeho skutkového vylíčení učiněného zaměstnavatelem. Není rozhodující, jakým způsobem došlo k právní kvalifikaci dané události.⁷¹

⁶⁷ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 231-232. ISBN 978-80-7400-186-4.

⁶⁸ JOUZA, Ladislav. Ochrana zaměstnanců v době hospodářské krize. *Právo pro podnikání a zaměstnání: odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku*. Praha: LexisNexis CZ, 2009, roč.XVIII, č.5, s. 18-25. ISSN 1801-6014.

⁶⁹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 232. ISBN 978-80-7400-186-4.

⁷⁰ § 50 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷¹ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3.6.2009, sp. zn. 2383/2008

Z judikatury Nejvyššího soudu ČR rovněž vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn ve výpovědi uplatnit více důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce. V případě sporu ohledně neplatnosti výpovědi je soud povinen zkoumat každý výpovědní důvod zvlášť a samostatně. Za předpokladu, že došlo ke skončení pracovního poměru na základě jedno z nich, jsou ostatní uvedené důvody nevýznamné.⁷²

Důvody pro skončení pracovního poměru výpovědí, které jsou taxativně uvedeny v § 52 zákoníku práce lze členit do následujících skupin:

- Organizační důvody
- Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance
- Nesplňování předpokladů a požadavků pro výkon práce na straně zaměstnance
- Důvody pro okamžité zrušení a poručování povinností zaměstnancem⁷³

Organizační důvody

Výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. a) a b) zákoníku práce z hlediska své povahy reflektují na provozní potřeby zaměstnavatele. Bylo by neadekvátní požadovat po zaměstnavateli, aby nadále setrvat v pracovním poměru se zaměstnancem zvláště vzhledem k dalekosáhlému dopadu, které přináší jeho zrušení nebo přemístění. Typicky se jedná o případy, kdy dochází k zániku zaměstnavatele, který je právnickou osobou, bez právního nástupce. Rovněž se může jednat o situaci, při které zaměstnavatel jako fyzická osoba končí svou podnikatelskou činnost. V souvislosti s tím nastává skutečnost, že zaměstnavatel není schopen dále přidělovat zaměstnanci práci, a proto je v jeho zájmu poskytnuta možnost ukončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí.⁷⁴ Dochází-li ke zrušení jen části zaměstnavatele, je možné ukončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí jen za předpokladu, že došlo k ukončení činnosti, v rámci níž rušená část zaměstnavatele přestala plnit úkoly odpovídající předmětu podnikatelské činnosti zaměstnavatele samotného. V důsledku toho tak došlo k pozbytí možnosti přidělovat práci dle

⁷² rozsudek nejvyššího soudu ČR ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

⁷³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 232. ISBN 978-80-7400-186-4.

⁷⁴ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 100-101. ISBN 978-80-7201-795-9.

pracovní smlouvy zaměstnanci, který působil ve zrušované části.⁷⁵ K obdobné situaci, kdy je možné ukončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, rovněž dochází i při přemístění zaměstnavatele, popř. jeho části na jiné místo odlišného od dosavadního působiště. Musí však být splněn předpoklad, že v daném případě nemá zaměstnavatel možnost přidělovat zaměstnanci práci v tom místě, na kterém se domluvili v pracovní smlouvě.⁷⁶

V § 52 písm. c) zákoníku práce je jako výpovědní důvod uvedena nadbytečnost zaměstnance. Posouzení nadbytečnosti zaměstnance je zákoníkem práce v první řadě odkázáno na rozhodnutí zaměstnavatele případně příslušného orgánu. Rozhodování se vztahuje ke změně jeho úkolů, technického vybavení nebo se jedná o případ, kdy dojde k rozhodnutí o snížení počtu zaměstnanců, jehož účelem má být zvýšení efektivity práce. Zároveň je v uvedeném zákonném ustanovení obecně stanoveno, že se dané rozhodnutí může vztahovat i na jiné organizační změny.⁷⁷ Nadbytečnost zaměstnance může mít početní, ale i profesní povahu. Organizační změna již musí být provedena nebo o ní musí být rozhodnuto stanoveným způsobem v době, kdy zaměstnavatel dává výpověď.⁷⁸ Rámcově lze říci, že se jedná o provozní potřeby zaměstnavatele, které mohou mít ekonomický, technologický či jiný původ. Vzhledem k zákonné neurčitosti důvodu nadbytečnosti zaměstnance může v praxi hrozit zneužití daného důvodu za účelem ukončení pracovního poměru se zaměstnancem. Je proto potřeba zajistit dostatečnou ochranu zaměstnance proti rozvázání pracovního poměru za okolností, které by nenaplňovaly důvod uvedený v § 52 písm. c) zákoníku práce. Nadbytečnost zaměstnance musí být z objektivního hlediska trvalá, resp. musí mít trvalou povahu v době výpovědi. Není možné, aby se jednalo o krátkodobou, přechodnou postradatelnost zaměstnance.⁷⁹

Z judikatury Nejvyššího soudu ČR vyplývá, že předpokladem uplatnění daného výpovědního důvodu je skutečnost, že se zaměstnanec stal v důsledku rozhodnutí specifikovaného v § 52 písm. c) zákoníku práce nadbytečným. Neboli musí zde existovat

⁷⁵ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.9.2006, sp.zn. Cdo 3133/2005

⁷⁶ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 100-101. ISBN 978-80-7201-795-9.

⁷⁷ § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša; HŮRKA Petr a DOLEŽÍLEK Jiří. *Zákoník práce: Komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR a.s., 2012, s. 6. ISBN 978-80-7357-723-0.

⁷⁹ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 100-101. ISBN 978-80-7201-795-9.

příčinná souvislost mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností zaměstnance. Za nadbytečnost zaměstnance se považuje situace, kdy zaměstnavatel vzhledem k přijetímu rozhodnutí o organizačních změnách není schopen dále zaměstnance zaměstnávat pracemi, které si mezi sebou sjednali v pracovní smlouvě.⁸⁰

Výběr zaměstnance, se kterým bude ukončen pracovní poměr z důvodu jeho nadbytečnosti, je zcela závislý na rozhodnutí zaměstnavatele. Není dána možnost přezkoumání uvedeného rozhodnutí prostřednictvím soudu. Určité omezení zaměstnavatele při výběru nadbytečného zaměstnance však nastává v případě, že jde o člena orgánu odborové organizace. Jde-li o situaci, kdy je více zaměstnanců, kteří vykonávají stejný druh práce, a zaměstnavatel hodlá v dalším období snížit rozsah vykonávané práce, je oprávněn vybrat člena odborové organizace jen za předpokladu, že nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby s daným zaměstnancem nadále setrval v pracovním poměru. Přičemž má zaměstnavatel vycházet z dosavadních pracovních výsledků či jeho postoje k plnění pracovních úkolů apod.⁸¹ Zvýšená ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru výpovědí z uvedeného důvodu může být též zakotvena v kolektivní smlouvě. Zde mohou být sjednána kritéria sociálního charakteru pro výběr zaměstnance v případě, že se rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách vztahuje na skupinu zaměstnanců, kteří vykonávají obdobný druh práce. Jsou-li tímto způsobem sjednaná kritéria pro sociální výběr, je zaměstnavatel povinen je respektovat.⁸²

V případě výpovědi dané zaměstnanci z důvodu jeho nadbytečnosti musí skutečně dojít ke zrušení jeho pracovního místa. Nadbytečnost zaměstnance se posuzuje podle pracovní náplně vzhledem ke druhu práce, na kterém se účastníci pracovního poměru dohodli v pracovní smlouvě. Proto pouhé přejmenování pracovního místa není základem pro uplatnění daného výpovědního důvodu. O nadbytečnost zaměstnance se nejedná ani v případě, že sice došlo ke zrušení pracovního místa, nicméně v souvislosti s tím bylo vytvořeno pracovní místo jiné, s jiným názvem, které by však svým obsahem nebránilo zaměstnanci k výkonu sjednanému druhu práce. Vůči zaměstnavateli by na druhou stranu bylo nespravedlivé na něm

⁸⁰ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.4.2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008

⁸¹ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 2534/2010

⁸² BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 102. ISBN 978-80-7201-795-9.

požadovat, aby zrušení pracovního místa bylo trvalé. K obnovení pracovního místa tudíž dojít může, dojde-li z objektivního hlediska ke změně vnějších skutečností, které vyvolají potřebu obnovit pracovní místo. Může se jednat například o zvýšení poptávky po produktech, k čemuž bude opět potřebovat zvýšení výroby a tedy zvýšení personálního zázemí.⁸³

Byla-li zaměstnanci dána výpověď z důvodu jeho nadbytečnosti, musí zaměstnanec ve výpovědní době vykonávat pro zaměstnavatele takový druh práce, pro který vznikl pracovní poměr. Jestliže však zaměstnanec bude vykonávat ve výpovědní době jinou práci sice odpovídající pracovní smlouvě, považuje se daná skutečnost za to, že zde nejsou naplněny okolnosti pro uplatnění výpovědního důvodu nadbytečnosti. Je to dáno tím, že organizační změna přijatá zaměstnavatelem neměla za následek znemožnění přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy.⁸⁴

Z hlediska nároků vůči zaměstnavateli přísluší zaměstnanci v případě výpovědi z důvodů jeho nadbytečnosti, právo na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.⁸⁵

Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance

Důvody uvedené v 52 písm. d) a e) zákoníku práce se vztahují k zdravotní způsobilosti, resp. nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu práce. V § 52 písm. d) zákoníku práce se jedná o případ, kdy zaměstnanec nesmí vykonávat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu, onemocnění, případně ohrožení nemocí související s vykonávaným povoláním. Zároveň se podle uvedeného ustanovení zákona jedná o případ, kdy dosáhl na pracovišti, které bylo určeno na základě rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, nejvyšší přípustné expozice.⁸⁶ Rozumí se tím maximální možná doba, po kterou byl zaměstnanec vystaven nepříznivým vlivům pracovního prostředí.⁸⁷ Výpovědním důvodem je i situace, kdy zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě pozbyl zdravotní

⁸³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 182. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁸⁴ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 90. ISBN 978-80-87284-04-9.

⁸⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 182. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁸⁶ § 52 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁷ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 103. ISBN 978-80-7201-795-9.

způsobilost, jak je stanoveno v § 52 písm. e) zákoníku práce. Předpokladem pro uplatnění uvedeného důvodu je, že nepříznivý zdravotní stav zaměstnance má dlouhodobý charakter a není následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, případně ohrožením touto nemocí. Dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost je stav zaměstnance, který podle lékařského posudku má trvat déle než jeden rok.⁸⁸

Výše uvedené případy musí vyplývat z lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče služeb nebo na základě rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.⁸⁹

Nastane-li situace, že zaměstnanec ztratí způsobilost k výkonu práce z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce, má zaměstnavatel povinnost v první řadě zjistit, zda není možné zaměstnance převést na jiný druh práce. Pokud to je možné, má tak učinit i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil. Při převádění zaměstnance musí zaměstnavatel brát v potaz jeho zdravotní stav a zvolit takový druh práce, který bude pro něj vhodný, vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem, případně k jeho kvalifikaci. Uvedeným se chrání zaměstnanec před ukončením pracovního poměru výpovědí, které má na jeho život radikální dopad z hlediska příjmové závislosti plynoucí z vykonávané práce pro zaměstnavatele. Nemá-li zaměstnavatel možnost převést zaměstnance na jiný druh práce, může následně přistoupit k ukončení pracovního poměru výpovědí.⁹⁰

Ze zákoníku práce vyplývá, že dát výpověď zaměstnanci ze zdravotních důvodů je zaměstnavatel oprávněn jen na základě lékařského posudku. Jde o významný požadavek z hlediska ochrany zaměstnance, neboť bez vyjádření odborníka není možné uvedeným způsobem ukončit pracovní poměr. Zaměstnavatel proto musí zaměstnance vyslat do zařízení, které pro zaměstnavatele vykonává závodní preventivní péči. Nicméně ke skončení pracovního poměru výpovědí ze zdravotních důvodů nepostačí jen doporučení odborného lékaře poukazujícího na špatný dopad na zdravotní stav zaměstnance při dosud vykonávané

⁸⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010

⁸⁹ § 52 písm. d) a e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁰ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 103. ISBN 978-80-7201-795-9.

práci.⁹¹ Lékařský posudek musí přímo obsahovat odborné rozhodnutí, že zaměstnanec není schopen vzhledem k jeho zdravotnímu stavu dále vykonávat dosavadní druh práce.⁹² Jestliže z lékařského posudku jednoznačně nevyplývá, že jde o zdravotní nezpůsobilost zaměstnance dlouhodobé povahy, není možné jej použít jako základ pro ukončení pracovního poměru výpovědí.⁹³

Nesplňování předpokladů a požadavků pro výkon práce na straně zaměstnance

Výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. f) a g) zákoníku práce spočívají v osobě zaměstnance.⁹⁴ Jde o případy, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy na řádný výkon sjednané práce nebo nesplňuje požadavky na tento výkon a to bez zavinění zaměstnavatele.⁹⁵ Předpoklady pro výkon sjednaného druhu práce stanovuje zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy v zájmu zabezpečení kvality práce, ochrany života a zdraví zaměstnanců či jiných fyzických osob. Předpoklady mají odpovídat obecným zájmům společnosti jako celku a nikoliv jen zájmům zaměstnavatele. V zásadě mají obecnou platnost. Vztahují se na všechny zaměstnance u všech zaměstnavatelů, kteří daný druh práce vykonávají. Jedná se zejména o předpoklady spočívající v dosažení určitého vzdělání, kvalifikace, získání určitých dovedností či složení určité zkoušky apod.⁹⁶ Zaměstnanec by je měl mít již při přijímání do pracovního poměru. Nicméně může nastat situace, kdy vlivem změny právních předpisů potřebné předpoklady pozbude, případně právní předpisy vyžadují jejich obnovu. Nemá-li zaměstnanec potřebné předpoklady, je splněn důvod, pro který je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď.⁹⁷

⁹¹ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 103. ISBN 978-80-7201-795-9.

⁹² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 183. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁹³ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 103. ISBN 978-80-7201-795-9.

⁹⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 183. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁹⁵ § 52 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.11.2010, sp. zn. 21 Cdo 4830/2009

⁹⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 183. ISBN 978-80-7380-316-2.

Ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce o vyloučení zaměstnavatelova zavinění v případě nesplnění požadavků pro řádný výkon práce je významným ochranným atributem, který brání zaměstnanci před zneužíváním nadřazeného postavení zaměstnavatele, který by mohl záměrně klást zaměstnanci překážky k plnění požadavků na řádný výkon sjednané práce za účelem možnosti ukončení pracovního poměru výpovědí. Požadavky na výkon práce stanovuje zaměstnavatel. Měly by být stanoveny přesně, srozumitelně a přiměřeně vzhledem k sjednanému druhu práce. Zaměstnavatel by měl vycházet v první řadě ze svých provozních potřeb a dle toho stanovit podmínky, které považuje za nezbytné pro řádný výkon práce. Zároveň při stanovování podmínek má brát v úvahu osobnost zaměstnance, jakož i dobré mravy. Požadavky mohou být formulovány již v samotné pracovní smlouvě. V praxi se nejčastěji užívá formy jejich stanovení ve vnitřním předpise (např.: organizační řád, provozní řád) nebo vyplývají z pokynů nadřazeného pracovníka. Zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď z daného důvodu v případě, že zaměstnanec nesplňuje podstatné požadavky nebo neplní dlouhodobě požadavky méně podstatné.⁹⁸

V ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce je ochrana zaměstnance rovněž zvýšena uložením povinnosti zaměstnavateli, která je předpokladem pro řádné učinění výpovědi z pracovního poměru. Nastane-li proto situace, že zaměstnanec neplní požadavky na řádný výkon práce projevující se v neuspokojivých pracovních výsledcích, má zaměstnavatel možnost dát zaměstnanci výpověď jen za předpokladu, že učinil v období posledních 12 měsíců písemnou výzvu směřující k tomu, aby vzniklé nedostatky zaměstnanec odstranil a on tak v přiměřené lhůtě neučinil.⁹⁹ Písemná výzva by měla obsahovat vymezení neuspokojivých výsledků ve vazbě na pracovní povinnosti zaměstnance vzhledem k výkonu sjednaného druhu práce, přiměřenou lhůtu k učinění nápravy, resp. odstranění nedostatků a upozornění na možnost výpovědi z daného důvodu.¹⁰⁰ Z judikatury Nejvyššího soudu ČR vyplývá požadavek na písemnou výzvu spočívající v dostatečném konkrétním vymezení nedostatků v práci a stanovení přesné lhůty k jejich odstranění. V zájmu ochrany zaměstnance je pak možné určit jen na základě splnění uvedeného požadavku, zda zaměstnanec výzvě

⁹⁸ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 104-105. ISBN 978-80-7201-795-9.

⁹⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008, s. 38. ISBN 978-80-7357-352-2.

¹⁰⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 184. ISBN 978-80-7380-316-2.

vyhověl.¹⁰¹ Zaměstnanec je tak chráněn proti náhlému rozhodnutí zaměstnavatele pro skončení pracovního poměru výpovědí. Je důležité, aby zaměstnanec měl možnost seznámit se s výtkami zaměstnavatele k výsledkům jeho práce. Na základě nich pak má mít možnost učinit potřebnou nápravu a vyvarovat se těmto nedostatkům v jeho další práci. V případě, že zaměstnanec na základě písemné výzvy dočasně odstraní nedostatky, ale v době posledních 12 měsíců od výzvy se neuspokojivé pracovní výsledky projeví opětovně, zaměstnavatel není povinen dát zaměstnanci novou výzvu k odstranění daných nedostatků. Povinnost zaměstnavatele vyplývající ze zákoníku práce bude splněná již první výzvou, na základě níž může pak dát zaměstnanci výpověď.¹⁰²

Důvody pro okamžité zrušení a poručování povinností zaměstnancem

V ustanovení § 52 písm. g) a h) zákoníku práce jsou uvedeny výpovědní důvody, které opět spočívají v osobě zaměstnance. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec naplní důvody, na základě nichž je zaměstnavatel oprávněn s ním okamžitě zrušit pracovní poměr. Konkrétní důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem jsou uvedeny v § 55 zákoníku práce a blíže jsou specifikovány v následující kapitole.

Zároveň v ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce je stanoven jako výpovědní důvod případ, kdy zaměstnanec závažně poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů související s jím vykonávanou prací pro zaměstnavatele.¹⁰³ Obecně platí, že zaměstnanec má své povinnosti plnit řádně a včas. Povinnosti jsou zpravidla primárně stanoveny právními předpisy a pracovní smlouvou. Bližší specifikace je pak prováděna prostřednictvím vnitřních předpisů, pokynů samotného zaměstnavatele, popřípadě vedoucího zaměstnance.¹⁰⁴ V praxi se však za porušení povinností mohou pokládat i jiné případy jako například pozdní příchod do zaměstnání, poškození majetku zaměstnavatele, nedodržování pracovní doby apod. Stupeň intenzity a časnost porušení pracovních povinností je určující pro možnost rozvázání

¹⁰¹ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.9.2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009

¹⁰² rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.9.2009, sp.zn. 21 Cdo 4066/2008

¹⁰³ § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁴ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 106. ISBN 978-80-7201-795-9.

pracovního poměru z daného důvodu.¹⁰⁵ Z judikatury nejvyššího soudu ČR vyplývá, že intenzitu porušení pracovních povinností dle pracovního práva lze členit na následující stupně podle intenzity porušení:

- Méně závažné porušení
- Závažné porušení
- Porušení zvláště závažným způsobem

Nižší stupeň intenzity porušení pracovní kázně, než je méně závažné porušení, neexistuje. To znamená, že všechna porušení, která nedosahují intenzity závažného porušení nebo porušení zvláště závažným způsobem, patří do stupně intenzity méně závažného porušení.¹⁰⁶ Intenzitu porušení je potřeba vždy určit individuálně v návaznosti na okolnosti daného případu. Vzhledem k uvedenému je pak v praxi problematické určit intenzitu porušení pracovních povinností. Z hlediska ochrany zaměstnance se tak jedná o oblast, která ohrožuje jeho pozici. Díky nejednotnosti v určení míry intenzity jednotlivých porušení povinností vzniká nebezpečí využití daného důvodu ze strany zaměstnavatele za účelem rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí.¹⁰⁷

§ 52 písm. g) zákoníku práce rovněž stanovuje jako výpovědní důvod případ, kdy se zaměstnanec dopouští soustavného méně závažného porušování pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů a souvisejících s výkonem sjednané práce.¹⁰⁸ O soustavné méně závažné porušování pracovních povinností se jedná v případě, že se zaměstnanec dopustil v přiměřené časové souvislosti porušení nejméně tří povinností, které dosahuje méně závažné intenzity.¹⁰⁹ V zájmu ochrany zaměstnance je však pro uplatnění daného výpovědního důvodu stanovená zaměstnavateli povinnost, kterou je písemné upozornění zaměstnance v období posledních šesti měsíců v návaznosti na porušení pracovní povinnosti

¹⁰⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 185. ISBN 978-80-7380-316-2.

¹⁰⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.4.2001, sp.zn. 21 Cdo 3019/2000

¹⁰⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 185. ISBN 978-80-7380-316-2.

¹⁰⁸ § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁹ rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 6 Cdo 1/92

na možnost výpovědi.¹¹⁰ Smyslem písemného upozornění je dát příležitost zaměstnanci, který se dopustil porušení pracovní kázně, učinit nápravu svého jednání.¹¹¹

Zákoník práce v § 58 odst. 1 poskytuje ochranu zaměstnanci ve formě omezení zaměstnavatele pro skončení pracovního poměru výpovědí z důvodů porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů nebo z důvodů, které opravňují zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru. Z uvedených výpovědních důvodů může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď jen do 2 měsíců ode dne, kdy se o nich dověděl. V případě, kdy zaměstnanec má pracovní povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině, má zaměstnavatele možnost dát výpověď z uvedených důvodů ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnanec vrátil z ciziny. Obecně však platí, že zaměstnavatel je oprávněn dát výpověď zaměstnanci z daných důvodů v objektivní lhůtě a to nejpozději do 1 roku ode, kdy důvody vznikly.¹¹² Na druhou stranu je do jisté míry poskytována ochrana zaměstnavateli pro případ, kdy se jednání zaměstnance spočívající v porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů stane předmětem šetření příslušného orgánu. Zaměstnavatel je pak oprávněn dát výpověď z daného důvodu ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se dozvěděl výsledek šetření.¹¹³

Nový zákoník práce účinný v roce 2012 rozšířil výpovědní důvody uvedené v § 52 o ustanovení uvedené v písm. h), kde je stanoven případ, kdy zaměstnanec poruší zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost právně zakotvenou v § 301a zákoníku práce. Musí se jednat o nejvyšší možnou míru intenzity porušení pracovní povinnosti, tedy zvlášť hrubým způsobem. Zároveň uvedené zákonné ustanovení konkretizuje případy pracovních povinností odkazem na § 301a zákoníku práce¹¹⁴ Jedná se o povinnosti zaměstnance dodržovat stanovený režim dočasné pracovní neschopnosti, v souvislosti s tím splňovat povinnost zdržovat se v místě pobytu, dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek a to v zákonem stanovené době.¹¹⁵ Zároveň v zájmu ochrany zaměstnance je zaměstnavateli dáno omezení pro rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu uvedeného v § 52 písm. h)

¹¹⁰ § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹¹ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 107. ISBN 978-80-7201-795-9.

¹¹² § 58 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹³ § 58 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁴ § 52 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁵ § 301a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákoníku práce. Omezení spočívá v tom, že zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o daném výpovědním důvodu dozvěděl. Nejpozději tak může učinit do 1 roku ode dne, kdy daný důvod vznikl.¹¹⁶ Zároveň je do jisté míry chráněn zaměstnavatel ve smyslu možného prodloužení lhůty, ve které může dát výpověď zaměstnanci z uvedeného důvodu. Jde o případ, kdy v průběhu prvního měsíce ode dne, kdy zaměstnanec porušil režim dočasné pracovní neschopnosti, se jeho jednání stalo předmětem šetření příslušného orgánu, je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď z daného důvodu do 1 měsíce ode dne, kdy se dozvěděl o výsledku šetření.¹¹⁷

Ochrana poskytovaná zaměstnanci je též posílena uložením povinnosti zaměstnavateli předem projednat výpověď s odborovou organizací za předpokladu, že u zaměstnavatele působí. Zaměstnanci, který je členem orgánu odborové organizace, je poskytovaná zvýšená ochrana spočívající v tom, že zaměstnavatel musí požádat o předchozí souhlas odborové organizace pro ukončení pracovního poměru výpovědí s daným zaměstnancem. Uvedená povinnost se vztahuje na zaměstnancovo funkční období v orgánu odborové organizaci, ale i na období jednoho roku po jeho skončení. Za souhlas odborové organizace se rovněž považuje případ, kdy písemně neodmítla udělit souhlas zaměstnavateli v době 15 dnů ode dne podání žádosti zaměstnavatele. Zároveň v zájmu ochrany zaměstnance je stanoveno zaměstnavateli omezení ve formě 2 měsíců ode dne udělení souhlasu odborovou organizací, ve které je oprávněn k jeho použití za účelem skončení pracovního poměru výpovědí.¹¹⁸

Nebyl-li udělen souhlas odborové organizace, je výpověď daná zaměstnavatelem neplatná. Nicméně zákoník práce dává určitou možnost platného rozvázání pracovního poměru výpovědí i bez souhlasu odborové organizace. Jde o případ, kdy jsou splněny všechny ostatní podmínky pro výpověď a soud ve sporu dle § 72 zákoníku práce shledá, že by nebylo spravedlivé, aby zaměstnance nadále zaměstnával, pak taková výpověď bude platná i bez souhlasu.¹¹⁹

¹¹⁶ § 57 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁷ § 57 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁸ § 61 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁹ § 61 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

4.2.4 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem je významným atributem ochrany zaměstnance před skončením pracovního poměru. Ochrana zaměstnance se obecně projevuje dvojitým způsobem. V první řadě je zakázáno dát výpověď určitým kategoriím zaměstnancům, kteří jsou v ochranné době v okamžiku doručení výpovědi. Druhým způsobem poskytované ochrany je prodloužení pracovního poměru v případě, kdy se zaměstnanec dostane do ochranné doby v rámci výpovědní doby. Ve druhém případě nedochází k zákazu výpovědí, nýbrž k prodloužení trvání pracovního poměru.¹²⁰

Ztráta zaměstnání má významné dopady na život zaměstnance, neboť je zpravidla závislý na příjmu plynoucím mu z pracovního poměru. Zvláště je důležité poskytnout ochranu zaměstnancům, kteří se dočasně ocitli v obtížné osobní nebo zdravotní situaci. Jde tedy o případy, kdy nastala právní událost, která způsobila zvýšené obtíže v možnosti hledat nové zaměstnání. Proto zákoník práce zakazuje v tzv. ochranné době dát těmto zaměstnancům výpověď.¹²¹ Zákoník práce v § 53 zavádí pojem ochranná doba, kterou vztahuje pouze ke skončení pracovního poměru výpovědí. Lze jej vymezit jako období či časový rámec, ve kterém zaměstnavatel není oprávněn, resp. má zakázáno dát zaměstnanci výpověď a to i v tom případě, že jsou naplněny všechny podmínky pro její učinění. Zákaz výpovědi však nebrání možnosti skončení pracovního poměru jiným způsobem (např.: okamžitým zrušením, uplynutím sjednané doby nebo dohodou).¹²²

Rozhodujícím pro určení, zda je dán důvod zákazu výpovědi dle § 53 zákoníku práce, je stav v době, kdy byla výpověď zaměstnavatelem dána, tedy od okamžiku, kdy byla výpověď doručena zaměstnanci.¹²³ V tomto případě není relevantní, zda zaměstnavatel při dávání výpovědi zaměstnanci o skutečnosti, jež zakládá důvod pro zákaz výpovědi, věděl či nikoliv.¹²⁴

¹²⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 186. ISBN 978-80-7380-316-2.

¹²¹ Tamtéž

¹²² BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 108. ISBN 978-80-7201-795-9.

¹²³ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 96-98. ISBN 978-80-247-4037-9.

¹²⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša; HŮRKA Petr a DOLEŽÍLEK Jiří. *Zákoník práce: Komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR a.s., 2012, s. 109-110. ISBN 978-80-7357-723-0.

Právní úprava zákazu výpovědi v ochranné době je uvedena v § 53 a násl. zákoníku práce. Ochrannou dobou se dle zákoníku práce míní doba, ve které je zaměstnanec uznán práce neschopným. Předpokladem je však, že uvedenou pracovní neschopnost si nepřivodil úmyslně sám nebo nevznikla-li tato neschopnost jako následek opilosti nebo požití návykových látek.¹²⁵ Dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance posuzuje lékař, který určí její začátek a konec. Je-li dána zaměstnanci výpověď před vyšetřením u lékaře, bude taková výpověď platná.¹²⁶ Právní úprava poskytuje ochranu jen zaměstnanci, který se do stavu dočasné pracovní neschopnosti nedostal svým úmyslným jednáním. Bylo by totiž neadekvátní požadovat po zaměstnavateli, aby například nadále zaměstnával zaměstnance, který je často pod vlivem alkoholu či návykové látky a v tomto stavu se dostal do pracovní neschopnosti.

Zároveň se zákaz výpovědi vztahuje na dobu, po kterou je zaměstnanec v ústavním ošetření a to již od podání návrhu nebo po dobu, co nastoupil na lázeňském léčení. Ochranná doba končí vždy dnem jejich ukončení s výjimkou pro případ onemocnění tuberkulózou.¹²⁷ Ochranná doba se v takovém případě prodlužuje o 6 měsíců ode dne propuštění z ústavního ošetřování. Zvýšená ochrana je proto tímto způsobem poskytovaná zaměstnancům, kteří onemocněli tuberkulózou.¹²⁸ Uvedeným je zdůrazněna závažnost daného onemocnění a problematičtější rekonvalescence.

Zákoník práce dále uvádí, že je dán zákaz výpovědi při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení. Ochranná doba počíná běžet od okamžiku, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz a trvá po celou dobu uvedených cvičení a je prodlužována o 2 týdny poté, co byl zaměstnanec propuštěn z těchto cvičení.¹²⁹

Další případem, kdy není možné dát zaměstnanci výpověď, je doba, po kterou je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn za účelem výkonu veřejné funkce.¹³⁰ Pod pojmem výkon veřejné funkce je možné si představit například činnost starosty, hejtmána, člena zastupitelstva, poslance, senátora apod. V praxi existuje i situace, kdy zaměstnanec může

¹²⁵ § 53 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁶ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 109. ISBN 978-80-7201-795-9.

¹²⁷ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 109. ISBN 978-80-7201-795-9.

¹²⁸ § 53 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁹ § 53 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁰ § 53 odst. 1 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

vykonávat veřejnou funkci i bez uvolnění při svém stávajícím zaměstnání. V uvedeném případě není poskytována žádná ochranná doba. Zaměstnavatel však je povinen poskytnout zaměstnanci potřebné pracovní volno, není-li možné činnost související s výkonem učinit mimo pracovní dobu.¹³¹ V případě územních samosprávných celků (obec, kraj) je v pravomoci jejich zastupitelstev určit, pro které veřejné funkce budou členové dlouhodobě uvolněni či nikoliv.¹³²

Dle zákoníku práce je za ochranou dobu považována i doba, po kterou je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou. Rovněž se jedná o případ, kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.¹³³ U těhotné zaměstnankyně se uplatní ochranná doba i v případě, když o svém těhotenství v době, kdy dostala výpověď, nevěděla. Uvedené vyplývá z judikatury nejvyššího soudu ČR, podle které bude výpověď ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnanci právně neúčinná, i když zaměstnavatel popř. zaměstnanec nevěděl o skutečnosti, na základě níž začala ochranná doba již běžet.¹³⁴ To znamená, že pokud bude u zaměstnankyně následně zjištěno, že v okamžiku dání výpovědi ze strany zaměstnavatele byla těhotná, je oprávněna se dovolat u soudu její neplatnosti. Jde o významný atribut ochrany zaměstnance, který zdůrazňuje význam institutu zákazu výpovědi jako omezení zaměstnavatele vztahující se i na skutečnosti, které v době výpovědi nebyly účastníkům pracovního poměru známy.¹³⁵

Z uvedeného ustanovení zákoníku práce dále vyplývá, že rodičovskou dovolenou je oprávněna čerpat jak žena, tak i muž. Délka trvání rodičovské dovolené je maximálně do tří let dítěte. Pouze po tuto dobu je zaměstnanec chráněn proti výpovědi. Požádá-li zaměstnanec o další neplacené volno do čtyř let dítěte, nebude poslední rok spadat do ochranné doby a tak nebude poskytnuta ochrana proti výpovědi dané ze strany zaměstnavatele. Uvedenou dobu proto není možné srovnávat s dobou, po kterou mají nárok rodiče na rodičovský příspěvek a

¹³¹ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 110. ISBN 978-80-7201-795-9.

¹³² BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. *Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast*. Praha: ASPI, a.s., 2010, roč. 58, č.8, s. 12-22. ISSN 0032-6208.

¹³³ § 53 odst. 1 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁴ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1754/2002

¹³⁵ BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. *Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast*. Praha: ASPI, a.s., 2010, roč. 58, č.8, s. 12-22. ISSN 0032-6208.

to až do čtyř let dítěte v souvislosti se zákonem č. 117/1995 Sb., zákona o státní sociální podpoře.¹³⁶

Ochrannou dobou je i dle zákoníku práce doba, po kterou je zaměstnanec dočasně uznán nezpůsobilým k práci v noci. Předpokladem je vydání lékařského posudku zařízením závodní preventivní péče. Ochranná doba se vztahuje na zaměstnance, kteří pracují v noci.¹³⁷ Jde o zaměstnance, kteří během noční doby pravidelně odpracují nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně.¹³⁸ Zaměstnanec je povinen se podrobit lékařskému vyšetření před zařazením na danou práci, ale i následně pravidelně, nejméně jednou za rok, případně na požádání zaměstnavatele pro posouzení jeho způsobilosti pro výkon práce v noci.¹³⁹

Ochrana zaměstnanci je zákoníkem práce poskytována i v případě, kdy mu zaměstnavatel dá výpověď před počátkem ochranné doby. V uvedené situaci se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává za předpokladu, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době. Pracovní poměr tak skončí až uplynutím zbývajících částí výpovědní doby, která dobíhá až po skončení ochranné doby.¹⁴⁰ Výpovědní doba se v daném případě neprodlužuje. Dochází k jejímu přerušení a její zbytek pak pokračuje po uplynutí ochranné doby. Zbývajících částí výpovědní doby je určena počtem dní, které zbývaly do výpovědní doby, kdyby vůbec nedošlo k začátku jejího běhu. Dochází tak k prodloužení pracovního poměru.¹⁴¹ K uvedenému však nemusí vždy dojít, pokud zaměstnanec sdělí zaměstnanci, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.¹⁴²

¹³⁶ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 97. ISBN 978-80-247-4037-9.

¹³⁷ § 53 odst. 1 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁸ § 78 odst. 1 písm. k) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁹ BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. *Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast*. Praha: ASPI, a.s., 2010, roč. 58, č.8, s. 12-22. ISSN 0032-6208.

¹⁴⁰ § 53 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴¹ BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. *Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast*. Praha: ASPI, a.s., 2010, roč. 58, č.8, s. 12-22. ISSN 0032-6208.

¹⁴² VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 110-111. ISBN 978-80-7357-723-0.

Poskytovaná ochrana se nevztahuje na všechny výpovědní důvody, pro které může zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci. Konkrétní specifikace výjimek ze zákazu výpovědi jsou uvedeny v § 54 zákoníku práce.¹⁴³

Zákaz výpovědi se neuplatní na výpovědní důvody vztahující se k organizačním změnám uvedeným v 52 písm. a) a b) zákoníku práce. Jedná se o případy, kdy dochází ke zrušení nebo přemístění zaměstnavatele popř. jeho části. Zaměstnavatel v důsledku uvedených skutečností není schopen objektivně plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru. V takovém případě je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď i v ochranné době.¹⁴⁴ V rámci ochrany zaměstnance se institut zákazu výpovědi uplatní, jestliže dochází k přemístování zaměstnavatele v mezích míst výkonu práce, kde má zaměstnanec vykonávat práci sjednanou v pracovní smlouvě.¹⁴⁵ Do zákoníku práce účinného v roce 2012 byla zakomponovaná zvýšená ochrana v souvislosti s případy, kdy se zákaz výpovědi neuplatňuje. Konkrétně se jedná o ustanovení § 54 písm. b) zákoníku práce, které uvádí, že zákaz výpovědi se uplatňuje i v případě výpovědního důvodu, kterým je přemístění zaměstnavatele nebo jeho části na výpověď danou zaměstnankyní, která čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou, avšak do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.¹⁴⁶ Zvýšená ochrana poskytovaná uvedeným ustanovením zákoníku práce reflektuje na ztížené možnosti daných zaměstnanců pro hledání nového zaměstnání, a proto je chrání institut zákazu výpovědi v ochranné době.

Zákaz výpovědi se rovněž nevztahuje na výpovědní důvod, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. V zájmu ochrany zaměstnance jsou stanoveny však výjimky, kdy se naopak zákaz výpovědi uplatňuje. Jde o případy, kdy se výpověď týká zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.¹⁴⁷ Zákoník práce

¹⁴³ JAKUBKA, Jaroslav, Zdeněk SCHMIED a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2012: převodní můstek k velké novele zákoníku práce : stručný komentář : shrnutí změn k 1. lednu 2012*. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 39. ISBN 978-80-7263-709-6.

¹⁴⁴ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 233. ISBN 978-80-7400-186-4.

¹⁴⁵ § 54 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁶ § 54 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁷ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 233-234. ISBN 978-80-7400-186-4.

v ustanovení § 54 písm. c) specifikuje situaci, kdy dojde k dání výpovědi zaměstnanci před tím, než nastoupí na mateřskou, případně rodičovskou dovolenou a výpovědní doba by tak v uvedené době uplynula. V takovém případě dochází ke skončení výpovědní doby současně s mateřskou, případně rodičovskou dovolenou.¹⁴⁸ Smyslem je ochránit zaměstnance prodloužením výpovědní doby, tedy zajištěním trvání pracovního poměru a příjmu z něj plynoucí až do skončení mateřské, rodičovské dovolené, protože zaměstnanec je v dané době plně vytížen péčí o dítě a je pro něj závislost na příjmu vysoká a možnost vyhledávat si nové zaměstnání výrazně ztížena.

Novinkou v zákoníku práce účinného v roce 2012 je ustanovení § 54 písm. d), kde je stanoven, že se zákaz výpovědi nevztahuje na případ, pro jiné porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů nebo porušení zvláště hrubým způsobem jiné povinnosti uvedené v § 301a zákoníku práce. Opět i v tomto případě je v zájmu ochrany zaměstnance stanovena výjimka, kdy se zákaz výpovědi uplatní, i když dojde k naplnění uvedeného výpovědního důvodu. K uplatnění dojde v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnance nebo zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou.¹⁴⁹

¹⁴⁸ § 54 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁹ § 54 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

4.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem, jehož následkem je mimořádné skončení pracovního poměru. Jde o právní institut v rukou zaměstnavatele nebo zaměstnance, který je opravňuje k okamžitému ukončení pracovního poměru za splnění zákonných podmínek. Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají jeho písemným doručením druhému účastníkovi. Mimořádnost spočívá zejména v tom, že k ukončení pracovního poměru dochází ihned jeho doručením, na rozdíl od výpovědi, u které následek skončení pracovního poměru nastává až uplynutím výpovědní doby od doručení právního úkonu.¹⁵⁰

Hlavní právní úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru je uvedena zejména v ustanoveních § 55 a § 56 zákoníku práce, kde jsou stanoveny podmínky, za kterých smí, popřípadě nesmí zaměstnanec nebo zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr.

4.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Dle § 55 odst. 1 zákoníku práce může výjimečně zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr jen tehdy:

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,¹⁵¹
- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.¹⁵²

Výše uvedená ustanovení zákona mají kogentní povahu. Není možnost se od nich odchýlit a zaměstnavatel není oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem z jiného než v zákoně uvedeného důvodu.

¹⁵⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 234-235. ISBN 978-80-7400-186-4.

¹⁵¹ § 55 odst. 1, písm. a) odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵² § 55 odst. 1, písm. b) odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Ad.a) Zaměstnavatel je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem z uvedeného důvodu jen na základě odsuzujícího rozsudku, který již nabyl právní moci a ukládá trest odnětí svobody v uvedeném rozmezí za spáchaný úmyslný trestný čin. Předpoklady musí být splněné kumulativně, pak teprve je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnanec je chráněn zejména tím, že není možné s ním okamžitě zrušit pracovní poměr například jen na základě domněnek zaměstnavatele nebo veřejnosti, že se dopustil trestného činu, za který je možné uložit daný trest odnětí svobody.¹⁵³

Ad. b) Porušení povinností zaměstnancem vztahující se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem má posuzovat zaměstnavatel vždy individuálně s přihlédnutím i k jiným okolnostem jako je například osoba zaměstnance, celková situace, pracovní pozice nebo funkce apod. Rovněž by měl vzít v potaz, zda se jedná o první porušení či se jej již zaměstnanec dopustil opakovaně.¹⁵⁴

Z povahy zákonem uvedených důvodů, na základě nichž je zaměstnavatel oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem vyplývá mimořádnost tohoto právního institutu. Prohřešky zaměstnance jsou tak závažné, že by bylo neadekvátní po zaměstnavateli požadovat, aby pracovní poměr trval až do uplynutí výpovědní doby.¹⁵⁵

Zaměstnavatel je však omezen lhůtou, ve které je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr. Má tak možnost učinit do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení dověděl. Nejpozději tak může učinit do jednoho roku ode dne, kdy důvod vznikl.¹⁵⁶ Obě uvedené lhůty mají prekluzivní povahu. Jejich marným uplynutím právo zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr zaniká, i kdyby daný důvod byl naplněn.¹⁵⁷ Stane-li se jednání zaměstnance nasvědčující tomu, že naplnilo některý zákonný důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu než zaměstnavatele a dojde k tomu v dvouměsíční lhůtě specifikované v § 58 odst. 1 zákoníku práce, je zaměstnavatel

¹⁵³ PAŠTA, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2011, XIX, č.10, s. 34-38. ISSN 1210-4817.

¹⁵⁴ PAŠTA, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2011, XIX, č.10, s. 34-38. ISSN 1210-4817.

¹⁵⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce s komentářem*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2007, s. 113-114. ISBN 80-7357-224-9.

¹⁵⁶ § 58 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 122-123. ISBN 978-80-7357-723-0.

oprávněněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve lhůtě dvou měsíců od dne, kdy se dozvěděl o výsledku uvedeného šetření.¹⁵⁸

Z hlediska ochrany zaměstnance je ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce významným atributem, který brání zaměstnavateli, aby uplatňoval tento výjimečný institut ke skončení pracovního poměru, ke kterému dochází okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu. Ochrana zaměstnance je dále posílena v ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce, kdy je stanoveno omezení na případy, kdy zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr. Konkrétně tak nesmí učinit s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Jde zejména o ochranu zaměstnanců v určité životní situaci, ve které jsou oslabeni z pohledu maximálního možného pracovního nasazení v zájmu péče o osoby na nich životně závislých. Ztráta příjmu by je i ostatní na nich závislé osoby citelně zasáhla a zároveň by v dané situaci měli značně ztíženou možnost vyhledat nové zaměstnání.

Za předpokladu existence odborové organizace u zaměstnavatele, vyplývá zaměstnavateli při uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru se zaměstnancem další povinnost z § 61 zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen okamžitě zrušení pracovního poměru projednat s oborovou organizací. Za projednání lze považovat situaci, kdy zaměstnavatel sdělí svůj záměr okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem a odborová organizace oznámí zaměstnavateli své stanovisko.¹⁵⁹ Zaměstnavatel je povinen požádat o udělení předchozího souhlasu odborové organizace v případě, že hodlá okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, který je členem orgánu odborové organizace a ke zrušení má dojít v době jeho funkčního období nebo v době jednoho roku od jeho skončení. Za udělení souhlasu oborovou organizací se považuje i situace, že nedošlo k písemnému odmítnutí zaměstnavatelovi žádosti o udělení souhlasu ze strany odborové organizace v době 15 dnů ode dne požádání. Byl-li udělen zaměstnateli souhlas v souladu s ustanovením § 61 odst. 2 zákoníku práce, má možnost okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení. Obecně platí, že pokud oborová organizace neudělí

¹⁵⁸ § 58 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁹ PAŠTA, Michal. Okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2011, XIX, č.10, s. 34-38. ISSN 1210-4817.

souhlas a zaměstnavatele skončí pracovní poměr se zaměstnancem okamžitým zrušením, bude tento právní úkon neplatný.¹⁶⁰ V případě, že zaměstnavatel okamžitě zruší pracovní poměr bez souhlasu odborové organizace, je zaměstnanec oprávněn v souladu s § 72 zákoníku práce (spor o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru) namítat u soudu jeho neplatnost. Soud posoudí naplnění ostatních podmínek, které vedly zaměstnavatele k okamžitému zrušení. Dospěje-li na základě toho k závěru, že kromě udělení souhlasu odborovou organizací jsou ostatní podmínky splněny a nebylo by tak spravedlivé po zaměstnavateli požadovat, aby nadále zaměstnance zaměstnával, bude okamžité zrušení pracovního poměru platné.¹⁶¹

V rámci ochrany zaměstnance je existence odborové organizace u zaměstnavatele formou posílení jeho pozice. Zejména se jedná o povinnost zaměstnavatele spočívající v předchozím projednání okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací. Zvlášť významná ochrana je poskytována zaměstnanci, který je členem orgánu odborové organizace. Zákoník práce v takovém případě stanovuje zaměstnavateli podmínky, které musí být splněny pro platné skončení pracovního poměru okamžitým zrušením. Hlavní podmínkou je udělení souhlasu odborové organizace, který figuruje jako hlavní atribut zvýšeně ochrany zaměstnance.

Je-li v písemném vyhotovení okamžitého zrušení pracovního poměru uveden časový údaj, který má označovat konec pracovního poměru, není tento údaj právně relevantní a ani nemá význam pro skončení pracovněprávního vztahu mezi účastníky. Účinky totiž nastávají již samotným doručením okamžitého zrušení druhému účastníkovi.¹⁶²

Zaměstnavatel není povinen doručovat písemné vyhotovení okamžitého zrušení prostřednictvím statutárního orgánu nebo jiného jeho zástupce. K doručení může proto dojít prostřednictvím jakéhokoli zaměstnance zaměstnavatele, popřípadě jinou osobou

¹⁶⁰ § 61 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶¹ PAŠTA, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2011, XIX, č.10, s. 34-38. ISSN 1210-4817.

¹⁶² VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce s komentářem*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2007, s. 113-114. ISBN 80-7357-224-9.

za předpokladu splnění zákonných požadavků na doručování. Je proto možné doručit danou písemnost i prostřednictvím držitele poštovní licence, k čemuž zpravidla v praxi dochází.¹⁶³

4.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

V § 56 odst. 1 zákoníku práce je zakotvena možnost zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnavatelem za předpokladu, že:

- a) podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce nebo¹⁶⁴,
- b) zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.¹⁶⁵

Ad.b) Uvedený důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru spočívá v tom, že nastala splatnost mzdy (platu) nebo náhrada mzdy (platu), popřípadě jejich částí a zároveň zaměstnavatel neuspokojil daný nárok zaměstnance ani v dodatečně patnáctidenní lhůtě od okamžiku splatnosti. V případě, že zaměstnavatel uspokojil daný nárok zaměstnance až po uplynutí zákonem stanovené dodatečné patnáctidenní lhůty, nemění se nic na tom, že nesplnil svou zákonnou povinnost a zaměstnanec na základě toho je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr.¹⁶⁶ Není přitom rozhodující, zda zaměstnavatel uspokojil daný nárok zaměstnance dříve, než bylo zaměstnancem doručeno okamžité zrušení pracovního poměru. Rozhodující je jen skutečnost, že došlo k marnému uplynutí patnáctidenní lhůty stanovené zákoníkem práce.¹⁶⁷

Zákoník práce nestanovuje jednostranně jen zaměstnavateli časové omezení, ve kterém je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, nastanou-li zákonné důvody. Zároveň i zaměstnanec

¹⁶³ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.1.2010, sp.zn. 21 Cdo 5314/2008

¹⁶⁴ § 56 odst. 1, písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶⁵ § 56 odst. 1, písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶⁶ FETTER, Richard W. Okamžité zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy nebo její části. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2011, XIX, č.5, s. 55-58. ISSN 1210-4817.

¹⁶⁷ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.4.2002 sp.zn. 21 Cdo 1151/2001

má v § 59 zákoníku práce stanovenou lhůtu, ve které je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr. Může tak učinit do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu zakládající možnost okamžitě zrušit pracovní poměr dověděl. Nejpozději je však možné ukončit pracovní poměr do jednoho roku ode dne, kdy zákonný důvod vznikl.¹⁶⁸ Uvedené omezení zejména reflektuje na výjimečnost a účinky okamžitého zrušení. Do jisté míry chrání zaměstnavatele před uplatněním daného právního institutu ve vzdálenější době od vzniku důvodů, které zaměstnance opravňují ke skončení pracovního poměru uvedeným způsobem. Pokud by omezení neexistovalo, zaměstnavatel by neměl jistotu v zajištění personálního obsazení pro výkon sjednané práce a mohl by tak ze dne na den přijít o pracovníka bez časového rámce vyhrazeného pro vyhledání adekvátní náhrady.

§ 60 zákoníku práce stanovuje povinnost jak pro zaměstnance, tak i zaměstnavatele že v okamžitém zrušení pracovního poměru musí jasně skutkově vymezit jeho důvod takovým způsobem, aby o něm nevznikly pochyby a nebylo by možné jej zaměnit s jiným důvodem¹⁶⁹. Z uvedeného ustanovení vyplývá, že nepostačí uvést v okamžité zrušení jen odkaz na příslušné zákonnou úpravu. Je proto nezbytné vylíčení všech skutečností, které účastníka vedli ke skončení pracovního poměru tímto mimořádným způsobem.

Jestliže bylo okamžité zrušení pracovního poměru doručeno druhému účastníkovi, není možné, aby ten kdo tento právní úkon učil, jej vzal zpět, resp. dodatečně zrušil či odvolal. K pozbytí účinku skončení pracovního poměru, který nastává doručením okamžitého zrušení, může dojít na základě pravomocného rozhodnutí soudu, jímž je určena neplatnost učiněného okamžitého zrušení. Zároveň judikatura Nejvyššího soudu ČR dovodila, že k pozbytí uvedeného účinku rovněž dochází na základě dohody o sporných nárocích, ke které došlo mezi účastníky v rámci řízení u soudu, jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení. Vychází se z předpokladu, že se účastníci dohodli, že pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a zároveň se dohodli, že tento pracovní poměr bude trvat i nadále.¹⁷⁰

¹⁶⁸ § 59 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶⁹ § 60 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁷⁰ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.1.2010, sp.zn. 21 Cdo 5314/2008

Ke skončení pracovního poměru může rovněž dojít okamžitým zrušením pracovního poměru, které bylo učiněno způsobem, s nímž zákon spojuje jeho neplatnost. Z judikatury nejvyššího soudu ČR totiž vyplývá, že v takovém případě není neplatnost rozvázání pracovního poměru neplatností absolutní. To znamená, že okamžité zrušení pracovního poměru učiněné v rozporu se zákonem je sice neplatné, ale jen relativně, a tudíž účinek skončení pracovního poměru přesto nastane. Pokud však druhý účastník, vůči němuž okamžité zrušení směřuje, se dovolá jeho neplatnosti, k rozvázání pracovního poměru nedojde. Dovolat se neplatnosti okamžitého zrušení může druhý účastník učinit prostřednictvím žaloby podané k soudu. Je tedy zcela na uvážení druhého strany, zda se v dané věci obrátí na soud.¹⁷¹

Zároveň je na posouzení účastníka, proti kterému neplatné okamžité zrušení směřuje, zda má zájem na skončení pracovního poměru a bude tento právní úkon učiněný v rozporu se zákonem akceptovat.¹⁷²

Okamžitým zrušením je možné ukončit pracovní poměr bez ohledu na způsob, jakým byl založen. V případě, že dojde k rozvázání pracovního poměru jiným způsobem jako je například výpovědí nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru, nebrání to tomu, aby byl pracovní poměr skončen okamžitým zrušením.¹⁷³

¹⁷¹ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.1.2010, sp.zn. 21 Cdo 5314/2008

¹⁷² rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.1.2010, sp.zn. 21 Cdo 5314/2008

¹⁷³ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 114-115. ISBN 978-80-7357-723-0.

4.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním úkonem, jehož následkem je skončení pracovního poměru. Právní úprava je obsažena v § 66 zákoníku práce. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době může tak učinit jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Jedná se o jednoduchý, rychlý a flexibilní způsob ukončení pracovního poměru a to z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu, pokud zákon nestanoví výjimky¹⁷⁴. Předpokladem pro zrušení pracovního poměru uvedeným způsobem je platné sjednání zkušební doby.¹⁷⁵

Zkušební dobu lze vymezit tedy jako sjednání určitého časového období v souladu se zákonem, ve kterém může každý z účastníků jednostranně skončit pracovní poměr v jeho počáteční fázi i bez uvedení důvodu. Zkušební doba je určitou obdobou „práce na zkoušku“, která je samostatným právním institutem upraveným v německém právu.¹⁷⁶ Účelem zkušební doby je vytvoření časového rámce pro zjištění, zda vzniklý pracovní poměr odpovídá požadavkům obou účastníků pracovněprávního vztahu. Pokud tak tomu není, je zrušení pracovního poměru rychlým a efektivním nástrojem pro jednostranné skončení pracovního poměru bez souhlasu druhé strany. Hlavní smysl je tedy nebránit mobilitě pracovní síly, zejména v okamžiku, kdy zaměstnanci nevyhovuje náplň práce vykonávané pro zaměstnavatele nebo zaměstnancovi schopnosti na výkon práce nejsou pro zaměstnavatele adekvátní a odpovídající jeho požadavkům.¹⁷⁷

Institut zkušební doby je upraven v § 35 zákoníku práce. Je zcela v dispozici smluvních stran pracovního poměru, zda si zkušební dobu sjednají. V § 35 odst. 1 zákoníku práce je stanoveno omezení pro její maximální délku. Z ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) vyplývá, že zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. Zákoník práce účinný v roce 2012 nově zavedl možnost sjednání zkušební doby delší a to na 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího

¹⁷⁴ § 66 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁷⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 235-236. ISBN 978-80-7400-186-4.

¹⁷⁶ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 47-48. ISBN 978-80-247-4037-9.

¹⁷⁷ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 185. ISBN 978-80-87284-04-9.

zaměstnanec, jak je uvedeno v § 35 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zmíněná novinka reflektuje na zpravidla zvýšené nároky na vedoucího pracovníka při plnění jeho pracovních úkolů. Vedoucí zaměstnanec přijatý nově do pracovního poměru se v první řadě musí seznámit se všemi informacemi na daném oddělení a na jejich základě je pak schopen vykonávat svou řídicí funkci a vhodně delegovat úkoly mezi své podřízené. Pro správné ověření schopností a dovedností vedoucího zaměstnance je proto žádoucí a nezbytné poskytnout dostatečnou zkušební dobu, ve které má zaměstnavatel možnost posouzení, zda odpovídá jeho požadavkům na výkon vedoucí pozice. Zároveň i zaměstnanec jako vedoucí pracovník má tak dostatečný čas na posouzení, zda náplň práce odpovídající vedoucí pozici je v souladu s jeho představami. Uvedená delší zkušební doba reflektuje též na ustanovení § 35 odst. 2 zákoníku práce, kde je zakotvena možnost sjednání zkušební doby v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo.

Jestliže si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednají zkušební dobu delší než je přípustné dle § 35 odst. 1 zákoníku práce, nemá to za následek neplatnost ujednání o zkušební době. Neplatné bude ujednání jen v té části zkušební doby, která přesahuje zákonem stanovenou její maximální délku trvání.¹⁷⁸

Pro účely určení počátku běhu zkušební doby, kterým je den vzniku pracovního poměru, odkazuje § 35 zákoníku práce na § 36 zákoníku práce, kde je uvedeno, že pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Ustanovení § 35 odst. 6 zákoníku práce výslovně stanovuje, že zkušební doba musí být mezi účastníky pracovního poměru sjednaná písemně. Jestliže by byla zkušební doba sjednaná ústně, nebylo by ujednání o zkušební době platné. To však nemá za následek neplatnost písemné pracovní smlouvy. Pracovní poměr mezi stranami vznikne, ale bez zkušební doby.¹⁷⁹

Zkušební doba může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce případně v den, který byl uveden jako den

¹⁷⁸ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 47-48. ISBN 978-80-247-4037-9.

¹⁷⁹ Tamtéž

jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.¹⁸⁰ Jestliže by tedy nastala situace, že by písemná pracovní smlouva byla vyhotovená až následující den po dni, na kterém se strany dohodly jako na dni nástupu do práce, bylo by ujednání o zkušební době neplatné. To znamená, že pokud byla pracovní smlouva uzavřená v souladu se zákonem, bude platná. Neplatné bude jen ujednání o zkušební době, a tak vznikne pracovní poměr bez zkušební doby.¹⁸¹

Obecně platí, že pokud se účastníci pracovního poměru dohodnou na určité délce zkušební doby, není možné její další, dodatečné prodloužení. Existují však výjimky, kdy k prodloužení zkušební doby dochází. Jedná se o dobu celodenních překážek, které brání zaměstnanci k výkonu práce a které nastaly ve zkušební době.¹⁸² Zákoník práce účinný v roce 2012 v § 35 odst. 4 nově uvádí, že se zkušební doba prodlužuje i o dobu celodenní dovolené. Předchozí právní úprava zákoníku práce účinného v roce 2011 připouštěla prodloužení zkušební doby pouze o dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nemohl konat práci v průběhu zkušební doby.¹⁸³

Judikatura Nejvyššího soudu ČR blíže specifikovala podmínky, za kterých dochází k prodloužení zkušební doby o dobu trvání překážek, pro které zaměstnavatel nekoná práci pro zaměstnavatele. Trvají-li překážky více než deset pracovních dnů, prodlužuje se zkušební doba o jedenáctý a každý další pracovní den za předpokladu, že překážky nadále existují a brání tak zaměstnanci ve výkonu práce. Uvedené se uplatní i v případě, že jedenáctý a následující pracovní den následuje po uplynutí sjednané zkušební doby.¹⁸⁴

Hlavním smyslem uvedeného prodloužení je snaha zamezit snižování sjednaného časového rámce, ve kterém může zaměstnavatel hodnotit kvalitu a vhodnost nově přijatého zaměstnance. Kdyby zde uvedená výjimka nebyla, nově přijatý zaměstnanec do pracovního poměru by po celou zkušební dobu nevykonával sjednanou práci, a tak by zavedený institut zrušení pracovního poměru ve zkušební době neměl v určitých případech vůbec smysl.

¹⁸⁰ § 35 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸¹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 47-48. ISBN 978-80-247-4037-9.

¹⁸² § 35 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸³ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 427/2010 Sb.

¹⁸⁴ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.7.2008, sp. zn. 21 Cdo 2730/2007

Zrušit pracovní poměr ve zkušební době může jednostranně zaměstnanec i zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Určité omezení jeho zrušení přináší pro zaměstnavatele § 66 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.¹⁸⁵ Uvedené omezení má velký význam pro ochranu zaměstnance v pracovním poměru, kdy se vychází z koncepce zabezpečení zaměstnance v pracovní neschopnosti. Zaměstnanec má totiž v dané době nárok na náhradu mzdy od zaměstnavatele a nikoliv nárok na sociální dávku nemocenského. Hlavním smyslem je neumožnit zaměstnavateli zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, který je v dočasné pracovní neschopnosti, čímž by se zaměstnavatel mohl vyhnout své povinnosti poskytnout náhradu mzdy zaměstnanci.¹⁸⁶

Zákoník práce výslovně zakotvuje požadavek na písemnou formu právního úkonu zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zároveň uvádí, že ke skončení pracovního poměru dojde dnem doručení zrušení druhému účastníkovi. Dává rovněž možnost skončení pracovního poměru i v jiný den, než ve kterém je doručeno zrušení, za předpokladu jeho uvedení v písemně vyhotoveném zrušení.¹⁸⁷ Předchozí právní úprava zákoníku práce účinná v roce 2011 stanovila požadavek na dodržení pořádkové lhůty spočívající v doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době druhému účastníkovi pracovního poměru alespoň tři dny přede dnem, kdy měl pracovní poměr být ukončen. Zároveň předchozí právní úprava pojednává o písemném doručení oznámení o zrušení pracovního poměru, kdežto zákoník práce účinný v roce 2012 již stanovuje doručení samotného zrušení.¹⁸⁸

Z hlediska ochrany zaměstnance je zrušení pracovního poměru ve zkušební době v podstatě vyváženým právním institutem skončení pracovního poměru pro oba jeho účastníky. Zvýšenou ochranu pro zaměstnance poskytuje ustanovení § 66 odst. 1, který brání zaměstnavateli zrušit pracovní poměr v zákonem vymezeném časovém horizontu, kdy se

¹⁸⁵ § 66 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸⁶ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 85. ISBN 978-80-87284-04-9.

¹⁸⁷ § 66 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 427/2010 Sb.

zaměstnanec nachází v dočasné pracovní neschopnosti. Zejména se jedná o ochranu jeho nároku na náhradu mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout v uvedeném období. Tím je do značné míry omezen motiv zaměstnavatele využít institutu zrušení pracovního poměru ve zkušební době za účelem vyhnout se uvedené povinnosti. Další ochrana zaměstnanci je poskytována v rámci ustanovení § 35 odst. 4 zákoníku práce, kdy zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužovaná nad rámec jejího sjednání. Tím je zaměstnanci poskytnuta garance, že jejím uplynutím je možné skončit pracovní poměr jen jinými způsoby, u kterých je poskytnutá ochrana jeho právům z pravidla vyšší.

Judikatura Nejvyššího soudu ČR zdůrazňuje požadavek na zákaz diskriminace a základní princip rovného zacházení při skončení pracovního poměru, potažmo v rámci zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Požadavek je kladen na zaměstnavatele zejména z toho důvodu, že zrušení pracovního poměru je jednoduchým, jednostranným právním úkonem, který je možné učinit z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Zaměstnavatelé však při svém rozhodnutí skončit pracovní poměr se zaměstnancem zrušením ve zkušební době nesmí svá rozhodnutí opírat o diskriminační důvody či jej učinit za okolností, jež nasvědčují diskriminačnímu podtextu.¹⁸⁹

¹⁸⁹ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.4.2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

4.5 Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance

Smrt zaměstnance, fyzické osoby, je právní událostí, jejímž následkem je konec pracovního poměru. Ani v případě smrti zaměstnance nedochází k zániku všech práv spojených s pracovněprávním vztahem.¹⁹⁰ Zejména tak nezanikají peněžité nároky vůči zaměstnavateli. Mzdová a platová práva z pracovního poměru přechází postupně na jeho manžela, děti a rodiče. Maximální výše nároku je stanovena do trojnásobku zaměstnancova průměrného měsíčního výdělku. Zákoník práce však stanovuje podmínku, že uvedené osoby žili se zaměstnancem v době jeho smrti ve společné domácnosti. Neexistují-li dané osoby, stávají se nároky vůči zaměstnavateli předmětem dědického řízení. V zájmu ochrany zaměstnance peněžité práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci zanikají jeho smrtí. To neplatí pro práva, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla písemně uznána zaměstnancem před jeho smrtí. Výjimka se vztahuje i na práva na náhradu škody způsobenou úmyslně zaměstnancem.¹⁹¹

4.6 Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnavatele

Ke skončení pracovního poměru dochází i v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. Z uvedeného zákoník práce stanovuje výjimku, kdy ke skončení pracovního poměru v daném případě nedochází. Jedná se o situaci, kdy oprávněná osoba pokračuje v živnosti. V souvislosti s tím je nově zavedená lhůta v délce 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele, ve které neprojeví-li zájem oprávněná osoba pokračovat v živnosti specifikované v ustanovení § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona, dochází k zániku pracovního poměru.¹⁹²

¹⁹⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 239. ISBN 978-80-7400-186-4.

¹⁹¹ § 328 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁹² § 342 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

4.7 Konec pracovního poměru uplynutím sjednané doby

Ustanovení § 48 odst. 2 zákoníku práce upravuje možnost skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou jejím uplynutím. Jedná se o skončení pracovního poměru v důsledku nastalé právní události, kterou je uplynutí sjednané doby. Konec pracovního poměru může uvedenou právní událostí nastat zásadně jen u pracovního poměru, který byl sjednán na dobu určitou.¹⁹³

Doba trvání pracovního poměru se zpravidla určuje přímým sjednáním časového údaje, stanovením časového období podle počtu týdnů, měsíců či let, dobou trvání určitých prací nebo jinou objektivně zjištěnou skutečností. Není-li uvedenými způsoby stanovená doba trvání pracovního poměru, je ujednání o době trvání pracovního poměru neplatné. V zájmu ochrany zaměstnance se v daném případě pracovní poměr mezi účastníky považuje za uzavřený na dobu neurčitou.¹⁹⁴

Jestliže byla doba trvání pracovního poměru omezená na dobu konání určitých prací, dojde ke skončení pracovního poměru skončením sjednaných prací. Zaměstnavatel má však povinnost včas upozornit zaměstnance na skončení těchto prací. Obecně se předpokládá pořádková lhůta, která by měla činit tři dny před skončením těchto prací.¹⁹⁵

Pracovní poměr na dobu určitou je upraven v § 39 zákoníku práce, kde je v odst. 2 uvedeno omezení pro maximální možnou délku doby trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou. Nová právní úprava zákoníku práce účinná od roku 2012 v uvedeném ustanovení uvádí, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a zároveň ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Navíc je uvedeno a blíže specifikováno, že za opakování pracovního poměru na dobu určitou se rovněž považuje jeho prodloužení. Uplyne-li doba tří let od skončení pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami, pak se k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou nepřihlíží. Smluvní strany proto následně mohou opětovně uzavřít mezi sebou nový pracovní

¹⁹³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 240. ISBN 978-80-7400-186-4.

¹⁹⁴ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002

¹⁹⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 240. ISBN 978-80-7400-186-4.

poměr sjednaný na dobu určitou.¹⁹⁶ Uvedené omezení se nevztahuje na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou, která byla sjednána mezi agenturou práce a zaměstnancem a to za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele.¹⁹⁷ Předchozí právní úprava zákoníku práce účinného v roce 2011 byla co do výše omezení maximální délky trvání pracovního poměru více striktní. Umožňovala sjednat pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky na dobu nejvýše dvou let. Naopak mírnější byla ohledně doby, po jejímž uplynutí si mohly smluvní strany mezi sebou opětovně sjednat pracovní poměr na dobu určitou. Jednalo se o období 6 měsíců, jejichž uplynutí mělo za následek, že se k předchozímu pracovnímu poměru sjednanému na dobu určitou mezi týmiž účastníky nepřihlíželo.¹⁹⁸

V případě sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 zákoníku práce se vychází z toho, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Zákonným předpokladem uvedeného východiska, je písemné oznámení zaměstnance směřované zaměstnateli před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, jehož obsahem má být projev vůle zaměstnance, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával. Zároveň zaměstnanec a zaměstnavatel mají možnost podat k soudu návrh na určení splnění podmínek uvedených v § 39 odst. 2 zákoníku práce. Uplatnění návrhu u soudu je však podmíněno lhůtou v délce 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.¹⁹⁹ Uvedená právní úprava vychází z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.10.2009, sp. zn. 21 Cdo 69/2008.

Z hlediska ochrany zaměstnance má ustanovení maximální délky trvání pracovního poměru ve výši tří let povahu mírného oslabení jeho postavení v pracovněprávním vztahu. Oslabení lze zejména spatřovat v nejistotě zaměstnance v dalším pokračování v pracovním poměru uplynutím sjednané doby. Uvedeným totiž pracovní poměr končí bez dalšího. Zaměstnanec nemá k dispozici žádné období, časový rámeček jako období výpovědní doby, ve které by měl zajištěno trvání pracovního poměru, tedy příjmu a mohl si tak vyhledat nové, vhodné zaměstnání. Na druhou stranu u pracovního poměru na dobu určitou zaměstnanec ví, kdy jeho pracovní poměr se zaměstnavatelem skončí, a proto by měl tak koordinovat své

¹⁹⁶ § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁹⁷ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 s výkladem: právní stav k 1.1.2012*. Praha: Grada Publishing, 2012, s. 14. ISBN 978-80-247-4031-7.

¹⁹⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 427/2010 Sb.

¹⁹⁹ § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

plány, činnosti k nalezení nového zaměstnání v dostatečném předstihu. Jinou variantou je učinit dohodu se zaměstnavatelem, zda bude mít zájem dále pokračovat v pracovním poměru po uplynutí sjednané doby, ať už ve formě opakování pracovního poměru na dobu určitou či prodloužení jeho trvání za předpokladu splnění zákonných podmínek. Případně se dohodnout se zaměstnavatelem na pracovním poměru na dobu neurčitou.

U pracovního poměru sjednaného na dobu určitou není však vyloučeno, že by nebylo možné jej ukončit i jiným zákonným způsobem před uplynutím sjednané doby. Oba účastníci smluvního poměru tak mají k dispozici všechny nástroje, které jim zákoník práce poskytuje k řádnému skončení jejich pracovněprávního vztahu jako je výpověď, dohoda nebo zrušení ve zkušební době, jak též uvádí § 65 odst. 1 zákoníku práce.²⁰⁰

Dojde-li k uplynutí sjednané doby, po kterou měl pracovní poměr trvat a zaměstnanec dále koná sjednanou práci s vědomí zaměstnavatele, dochází k tomu, že se pracovní poměr sjednaný původně na dobu určitou automaticky mění na pracovní poměr na dobu neurčitou.²⁰¹ K naplnění uvedeného postačí, když zaměstnavatel koná práci po uplynutí sjednané doby s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance zaměstnavatele nebo i postačí vědomí fyzické osoby, která sice není v pracovním poměru se zaměstnavatelem, ale je oprávněna na základě dohody o plné moci jednat jménem zaměstnavatele.²⁰²

Z judikatury Nejvyššího soudu ČR vyplývá ochrana zaměstnance poskytovaná ve formě přiznání nároku na náhradu za ztrátu výdělku způsobenou pracovním úrazem i po uplynutí doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr. Ochrana je vázána na předpoklad, že by s přihlédnutím ke všem okolnostem trval pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem i po uplynutí sjednané doby. Judikatura předchází tomu, aby zaměstnavatel záměrně nevyužil blížícího se konce pracovního poměru v důsledku uplynutí sjednané doby k tomu, aby skončil pracovní poměr se zaměstnancem jen proto, že utrpěl pracovní úraz a má tak nárok požadovat náhradu za ztrátu na výdělku. Při tom by zaměstnavatel za jiných

²⁰⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 240. ISBN 978-80-7400-186-4.

²⁰¹ Tamtéž

²⁰² rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.12.2005, sp. zn. 568/2005

okolností, při kterých by nedošlo k pracovnímu úrazu, měl zájem se zaměstnancem dále setrvat v pracovním poměru.²⁰³

4.8 Hromadné propouštění

Zákonná úprava hromadného propouštění je významným ochranným institutem zaměstnanců spočívající v úpravě vzájemných procedurálních vztahů mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců při hromadném propouštění. Vymezit daný institut lze jako skončení pracovního poměru s větším počtem zaměstnanců v období 30 kalendářních dnů učiněné zaměstnavatelem na základě výpovědi nebo dohody z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.²⁰⁴ I při hromadném propouštění je zaměstnavatel povinen dodržet všechny náležitosti, které zákoník práce požaduje pro platné skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou.²⁰⁵

V zájmu ochrany zaměstnanců při hromadném propouštění klade zákoník práce zaměstnavateli řadu povinností, které mají zajistit jeho optimální průběh. V první řadě je zaměstnavatel povinen včas písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců. Nejpozději tak musí učinit 30 dnů před hromadným propouštěním. Vedle informace o svém záměru je rovněž povinen informovat o důvodech a časovém rámci realizace svého záměru, počtu propouštěných zaměstnanců a jejich profesním složení, jakož i informace o hlediscích jejich výběru a způsobu vyrovnání nároků na odstupné.²⁰⁶ Další povinností zaměstnavatele je zahájení jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců o případných možnostech zabránění hromadného propouštění, případně adekvátního zmírnění jeho nepříznivých následků pro zaměstnance. Především má být posouzena jejich možnost vhodného zařazení na jiné pracoviště zaměstnavatele. Výsledkem jednání by mělo být dosažení vzájemné shody o způsobu uskutečnění sledovaného záměru. Není však vyžadován jejich souhlas.²⁰⁷ Zákoník práce tak klade důraz na volbu mírnějšího způsobu řešení, kterým může být právě například

²⁰³ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.6.2006, sp. zn. 21 Cdo 2023/2005

²⁰⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 136. ISBN 978-80-7357-723-0.

²⁰⁵ SVOBODA, Ivo. *Zákoník práce s komentářem*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2008, s. 59. ISBN 978-80-87071-66-3.

²⁰⁶ § 62 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁰⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 136. ISBN 978-80-7357-723-0.

přeřazení zaměstnanců na jiné adekvátní pracoviště u zaměstnavatele, nežli přistoupení k radikálnímu řešení, kterým je skončení pracovního poměru. V případě, že zaměstnavatel nesplní uvedené povinnosti, nebude mít následné hromadné propuštění zaměstnanců za následek neplatného skončení pracovního poměru. Zaměstnavateli pouze vzniká riziko v podobě postihu ze strany orgánu, který provádí kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů.²⁰⁸ Zároveň je zaměstnavatel povinen písemně informovat a doručit prokazatelným způsobem zprávu o svém záměru a výsledcích jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců krajské pobočce Úřadu práce, jejíž příslušnost se odvíjí od místa výkonu jeho činnosti. Jedno vyhotovení písemné informace a zprávy je zaměstnavatel povinen doručit i odborové organizaci a radě zaměstnanců. Dané orgány jsou oprávněné dát k písemné zprávě vyjádření, které následně doručí krajské pobočce Úřadu práce. Povinnost doručit písemnou zprávu pro zaměstnavatele nevzniká v případě zaměstnavatele, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku za předpokladu, že o to krajská pobočka Úřadu práce sama nepožádá.²⁰⁹ Zákoník práce rovněž dává zaměstnavateli povinnost sdělit zaměstnanci, se kterým má být v rámci hromadného propouštění ukončen pracovní poměr den doručení písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce.²¹⁰ Povinnost zaměstnavatele doručit písemnou zprávu Krajské pobočce Úřadu práce je přímou ochranou zaměstnance, neboť jejím nedodržením dochází k prodloužení pracovního poměru. Ze zákoníku práce vyplývá, že pracovní poměr v případě hromadného propouštění na základě výpovědi skončí po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy. Výjimkou je jen případ, kdy zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Při skončení pracovního poměru dohodou nedochází k žádnému posunu dne jeho skončení.²¹¹

²⁰⁸ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 106-108. ISBN 978-80-87284-04-9.

²⁰⁹ § 62 odst. 4 a 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²¹⁰ § 62 odst. 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²¹¹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 106-108. ISBN 978-80-87284-04-9.

4.9 Neplatné rozvázání pracovního poměru

V případě neplatného rozvázání pracovního poměru je jeho subjektům poskytnuta zákoníkem práce náležitá obrana, v rámci níž je stanoven přesný postup jak se domoci svých práv. Jedná se o neplatnost relativní. To znamená, že pokud se jí oprávněný subjekt nedovolá, bude se vadné skončení pracovního poměru brát jako platně učiněné.²¹² Neplatnost rozvázání pracovního poměru může být uplatněna pouze účastníky pracovního poměru. Z ustanovení § 72 zákoníku práce vyplývá, že neplatnost rozvázání pracovního poměru je oprávněn uplatnit u soudu zaměstnanec i zaměstnavatel. Musí tak učinit nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit na základě výpovědi, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou.²¹³ Uvedená lhůta je prekluzivní, a tudíž dojde-li k namítnutí neplatného rozvázání pracovního poměru po jejím uplynutí, nemůže být už tento vadný právní úkon prohlášen za neplatný.²¹⁴

Uplatní-li včas účastník, s nímž byl neplatně pracovní poměr ukončen, má možnost se rozhodnout, zda bude mít zájem na pokračování v pracovním poměru či nikoliv. Pokud bude trvat na dalším pokračování pracovního poměru, má nárok na náhradu mzdy nebo škody, která mu vznikla v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru za dobu, po kterou nebyly realizovány povinnosti z něj vyplývající. Na druhou stranu pokud účastník netrvá na pokračování v pracovním poměru, uplatní se právní fikce, že byl pracovní poměr ukončen dohodou.²¹⁵

4.9.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Neplatným rozvázáním pracovního poměru zaměstnavatelem se rozumí případ, kdy učiní právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru, který nemá všechny náležitosti nebo nebyly při něm splněny všechny podmínky stanovené právními předpisy.²¹⁶ Dojde-li k neplatnému rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem ze strany zaměstnavatele

²¹² BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 116. ISBN 978-80-7201-795-9.

²¹³ § 72 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²¹⁴ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 238. ISBN 978-80-7400-186-4.

²¹⁵ Tamtéž

²¹⁶ FETTER, Richrad W. Neplatné rozvázání pracovního poměru. *Pracovněprávní předpisy průvodce: Časopis pro mzdové účetní a vedení firem*. Praha: BMSS-START, s.r.o, 2011, roč.14, č.5, s. 25-28. ISSN 1214-5025.

výpovědí, okamžitý zrušení pracovního poměru nebo zrušením ve zkušební době, bude pracovní poměr trvat dále za předpokladu, že zaměstnanec bez zbytečného odkladu písemně oznámí zaměstnavateli, že trvá na pokračování pracovního poměru.²¹⁷ Z judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že zaměstnanec je oprávněn učinit dané oznámení zaměstnavateli kdykoliv po neplatném rozvázání pracovního poměru až do okamžiku pravomocného rozhodnutí soudu vydaného v řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, kterým byla určena jeho neplatnost. Z hlediska ochrany má zaměstnanec možnost změnit své stanovisko, zda trvá na dalším zaměstnání či nikoliv. Rozhodné je stanovisko, které zaměstnanec oznámil zaměstnavateli v době vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí o určení neplatnosti.²¹⁸ Nové oznámení stanoviska ruší účinky dříve učiněného a jeho účinky nastávají samostatně.²¹⁹ V případě, že zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru nastoupil do zaměstnání u jiného zaměstnavatele, ale přesto zastává stanovisko být nadále zaměstnáván u původního zaměstnavatele, je povinen učinit vedle oznámení stanoviska i další kroky směřující k ukončení nového pracovního poměru.²²⁰

Zaměstnanci v daném případě přísluší nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku a to ode dne, kdy učinil písemné oznámení až do okamžiku, kdy mu bylo zaměstnavatelem umožněno dále vykonávat práci nebo do okamžiku platného skončení pracovního poměru.²²¹ Zároveň zákoník práce stanovuje určitou formu korektivu vzhledem k výši nahrazované mzdy, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout v případě výše uvedeného neplatného rozvázání pracovního poměru. Nastane-li tedy situace, že má zaměstnanci náležet náhrada mzdy nebo platu za dobu delší než 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele danou náhradu za další dobu přiměřeně snížit. Uvedeným je do jisté míry oslabená pozice zaměstnance, kdy je možné snížit jeho nárok po uplynutí určité doby. Nicméně dikce zákona se i přesto snaží posílit pozici zaměstnance a poskytnout mu adekvátní ochranu zejména tím, že soud při svém rozhodování přihlíží zejména k tomu, zda byl

²¹⁷ § 69 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²¹⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000

²¹⁹ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2.4.2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008

²²⁰ ŘEHÁČEK, Oldřich. Ke střetu zájmu zaměstnance na dalším zaměstnávání po neplatném rozvázání pracovního poměru a nového pracovněprávního vztahu v soudní judikatuře. *Bulletin advokacie*. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 2009, č.7-8. ISSN 1210-6348.

²²¹ § 69 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zaměstnanec mezi tím jinde zaměstnán, jakou práci konal, za jakou odměnu nebo z jakého důvodu se do práce opětovně nezapojil.²²²

Jiný případ může nastat, když zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na pokračování v pracovním poměru, který s ním byl rozvázán neplatně. Za předpokladu, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli na jiném dnu skončení pracovního poměru, tak platí právní fikce, že pracovní poměr skončil dohodou a to v případě neplatné výpovědi ke dni uplynutí výpovědní doby. Zaměstnanec má v daném případě jen nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za období výpovědní doby. V případě neplatného okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době se považuje za den skončení pracovního poměru dohodou den, kterým měl pracovní poměr skončit uvedeným zrušením.²²³

4.9.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Opačným případem je neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době ze strany zaměstnance. Jestliže zaměstnavatel písemně oznámí zaměstnanci, že trvá na tom, aby zaměstnanec nadále konal svou práci, vychází se z předpokladu, že pracovní poměr trvá i nadále.²²⁴ Zaměstnavatel vedle oznámení musí rovněž uplatnit neplatnost podáním žaloby u soudu nejpozději do dvou měsíců ode dne, kterým měl pracovní poměr neplatně skončit. Pokud soud určí neplatnost a zaměstnanec nebude respektovat oznámení zaměstnavatele, tedy nevrátí se k výkonu práce, vzniká zaměstnavateli nárok na náhradu škody, která mu tím vznikne od ode dne oznámení.²²⁵

Pokud zaměstnavatel neučiní písemné oznámení vůči zaměstnanci a nedohodne se s ním na jiném dni skončení pracovního poměru, tak platí fikce, že končí pracovní poměr dohodou a to dnem uplynutím výpovědní doby v případě neplatné výpovědi. V případě neplatného okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době neplatně učiněného zaměstnancem, se za skončení pracovního poměru dohodou považuje den, kterým měl pracovní poměr daným zrušením skončit.²²⁶ Zaměstnavatel v daném případě nemá nárok na náhradu škody.²²⁷

²²² § 69 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²²³ § 69 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²²⁴ § 70 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²²⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 156-157. ISBN 978-80-7357-723-0.

²²⁶ § 70 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²²⁷ § 70 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

5 Nároky související se skončením pracovního poměru

5.1 Odstupné

Odstupné lze chápat jako určitou formu kompenzace, odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání. Jde o jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí, případně dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo za zákonem splněných předpokladů i z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) zákoníku práce. Povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odstupné vyplývá přímo ze zákona bez ohledu na další okolnosti jako je například skutečnost, že zaměstnanec hned po skončení pracovního poměru nastoupí do nového zaměstnání.²²⁸ Právo zaměstnance na odstupné vzniká v okamžiku skončení pracovního poměru, nikoliv jen učiněním právního úkonu směřujícího k jeho rozvázání.²²⁹ Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci odstupné v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru, který je u zaměstnavatele určen jako termín výplaty mzdy nebo platu. Rovněž je daná dispozice spočívající v možnosti vzájemné písemné dohody zaměstnance a zaměstnavatele na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru, případně v jiném dni.²³⁰

Minimální výše odstupného je stanovena v § 67 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce a odvíjí se v první řadě od doby trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele případně na základě předpokladů uvedených v § 67 odst. 2 zákoníku práce. Předchozí právní úprava zákoníku práce účinného v roce 2011 vycházela z jednotné výše odstupného, která činila trojnásobek průměrného výdělku.²³¹ Výše odstupného je v zákoníku práce stanovena v minimální výši, na kterou má zaměstnanec za splnění zákonných podmínek vždy nárok. Z uvedeného vyplývá, že je možné jeho výši dále neomezeně navyšovat. Zpravidla se tak děje na základě určitých diferenčních kritérií, kterými může být například delší doba trvání

²²⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 141-143. ISBN 978-80-7357-723-0.

²²⁹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 105-106. ISBN 978-80-247-4037-9.

²³⁰ § 67 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²³¹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 427/2010 Sb.

pracovního poměru u zaměstnavatele. Nicméně nesmí se jednat o kritérium, které by bylo diskriminačním znakem, jako je například rodinný stav nebo dosažení určitého věku.²³²

V případě, že zaměstnavatel řádně vyplatil odstupné zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů zakládající nárok zaměstnance na odstupné a následně zjistí, že nedošlo k platnému rozvázání pracovního poměru, je zaměstnanec povinen vrátit zaměstnavateli vyplacené odstupné jako bezdůvodné obohacení, neboť pracovní poměr trval nadále.²³³ Snahou je poskytnout ochranu zaměstnavateli, vůči kterému by bylo nespravedlivé a neadekvátní, aby neměl nárok na vrácení vyplaceného odstupného bez právního důvodu.

Z judikatury Nejvyššího soudu ČR rovněž vyplývá, že pokud v řízení o zaplacení odstupného dle § 67 zákoníku práce zaměstnavatel prokáže, že ke skončení pracovního poměru dohodou došlo na základě jiného důvodu bez nároku na odstupné, jak tvrdí zaměstnanec, nebude povinen poskytnout zaměstnanci dané peněžité plnění.²³⁴ Zaměstnanec má obecně povinnost prokázat, že ke skončení pracovního poměru dohodou došlo na základě důvodů uvedených v 52 písm. a) až c) zákoníku práce, aby měl nárok na odstupné. To platí i v případě, že důvod v dohodě uvedený není.²³⁵

Význam odstupného lze chápat z hlediska ochrany zaměstnance jako kompenzaci ve formě poskytnutého peněžitého plnění ze strany zaměstnavatele v případě ztráty zaměstnání. Díky tomu zaměstnanec nezůstává po rozvázání pracovního poměru zcela bez prostředků, které mu z pracovněprávního vztahu pravidelně plynuly. Má tak částečně vytvořenou jistotu finančního zajištění pro případ, že hned nenastoupí do nového zaměstnání, které si například nenalezl v průběhu výpovědní doby.

²³² VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 143. ISBN 978-80-7357-723-0.

²³³ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.6.2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003

²³⁴ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002

²³⁵ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.5.2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001

5.2 Potvrzení o zaměstnání

Potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru. V praxi se potvrzení o zaměstnání označuje jako „zápočtový list“. V potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen uvést údaje dle § 313 odst. 1 a) až f) zákoníku práce. Jde o údaje, které se zejména vztahují k vykonávané práci u zaměstnavatele. Zaměstnavatel by neměl do potvrzení uvádět údaje nad rámec stanovený zákoníkem práce, zejména když k tomu nemá souhlas daný zaměstnancem. Vystavuje se tak nebezpečí porušení zákona. V případě, že dojde ke skončení pracovního poměru smrtí zaměstnavatele bez dalšího pokračování v jeho živnosti oprávněnou osobou, vydá zaměstnanci potvrzení o zaměstnání místně příslušný úřad práce. Předpokladem je však žádost učiněná zaměstnancem a předložení potřebných dokladů.²³⁶

Zaměstnavatel je povinen na žádost zaměstnance rovněž vydat samostatné potvrzení, ve kterém uvede údaje dle § 313 odst. 2 zákoníku práce. Zejména se do potvrzení uvádí skutečnosti důležité pro posouzení nároku zaměstnance na podporu v nezaměstnanosti.²³⁷

V zájmu ochrany zaměstnance zákoník práce poskytuje zaměstnanci oprávnění pro případ, kdy nesouhlasí s obsahem pracovního posudku, které spočívá v možnosti domáhat se u soudu v prekluzivní lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o něm dověděl, aby zaměstnavateli byla uložena povinnost jej přiměřeně upravit.²³⁸

²³⁶ CHLÁDKOVÁ, Alena. Potvrzení o zaměstnání a potvrzení pro úřad práce. *Pracovněprávní předpisy průvodce: Časopis pro mzdové účetní a vedení firem*. Praha: BMSS-START, s.r.o, 2011, roč.14, č.5, s. 12-17. ISSN 1214-5025.

²³⁷ § 313 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²³⁸ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 242. ISBN 978-80-7400-186-4.

6 Závěr

Zákoník práce poskytuje zaměstnanci i zaměstnavateli různé způsoby, jakými mají možnost mezi sebou ukončit pracovní poměr. Celá koncepce právní úpravy primárně vychází z oslabené pozice zaměstnance, který je vůči zaměstnavateli v pracovním poměru v podřízeném postavení. Snahou je proto poskytnout účinné nástroje, které zajistí adekvátní ochranu zaměstnance před lehkovážným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a tím kompenzují jeho oslabenou a závislou pozici. Daná skutečnost je zdůrazněná zakotvením základní zásady zákonné ochrany postavení zaměstnance, jež je stanovena v § 1a písm. a) zákoníku práce. Za hlavní důvod uvedené orientace právní úpravy lze považovat závislost zaměstnance na příjmu, který mu plyne z pracovního poměru za vykonávanou práci pro zaměstnavatele. Ztráta zaměstnání patří zpravidla mezi významné zásahy do jeho života včetně osob na něm finančně závislých.

Na druhou stranu právní úprava zohledňuje i oprávněné zájmy zaměstnavatelů, které se snaží podpořit různými mechanismy zdůrazňující jejich nadřízené postavení v pracovním poměru. Obecně se jedná o situace, ve kterých by nebylo k daným okolnostem spravedlivé požadovat po zaměstnavateli, aby nadále se zaměstnancem setrval v pracovním poměru. Zpravidla jde o závažná provinění a porušení povinností, které zaměstnanci ukládají právní předpisy nebo vyplývají ze vzájemného ujednání v pracovní smlouvě.

Ochrana vyšší intenzity je cíleně poskytována právní úpravou zaměstnanci při jednostranném skončení pracovního poměru výpovědí. Důvod lze primárně spatřovat právě v jednostranné povaze daného právního úkonu. Snahou je chránit zaměstnance zejména proti svévoli a subjektivnímu rozhodování zaměstnavatele. Hlavní pilíř ochrany proto spočívá v taxativním výčtu výpovědních důvodů v zákoníku práce, na základě nichž je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď. Z jiných důvodů je výpověď zaměstnavatele vyloučená. Posílením dané ochrany je zároveň stanovení požadavku na zaměstnavatele spočívající ve skutkovém vymezení výpovědního důvodu. Nestačí proto jen odkaz na konkrétní ustanovení zákona. Tím jsou do jisté míry zakotvena objektivní hlediska a předpoklady pro uplatnění výpovědi ze strany zaměstnavatele. O skončení pracovního poměru se zaměstnancem totiž vždy rozhoduje za zaměstnavatele lidská bytost, na kterou působí řada

vnitřních i vnějších faktorů, jež ovlivňují její subjektivní úsudek. Vedle kogentní povahy ustanovení o výpovědních důvodech je objektivnost posílena zásadou rovného zacházení se zaměstnanci a zákazem diskriminace, která vychází ze základních práv a svobod člověka a je zároveň výslovně zakotvená v § 1a písm. e) zákoníku práce. Je proto vyloučená možnost skončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí na základě diskriminačního znaku. Ochrana zaměstnance je doplněná ustanovením o výpovědní době v minimální délce dvou měsíců, jež představuje určitý časový rámec, po který trvá pracovní poměr. Zaměstnanec tak má zajištěný příjem po danou dobu a zároveň nárok na pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání. Významným atributem ochrany zaměstnance je právní úprava zákazu výpovědi ze strany zaměstnavatele v ochranné době. Jde zpravidla o případy zaměstnanců, kteří se dočasně ocitli v určité osobní nebo zdravotní situaci a jsou proto hodni ochrany spočívající v zákazu rozvázání pracovního poměru výpovědí i při naplnění výpovědního důvodu.

Z hlediska právní úpravy je u skončení pracovního poměru výpovědí výrazná nerovnováha v postavení zaměstnance a zaměstnavatele. Posílena je primárně pozice zaměstnance, který je oprávněn jednostranně ukončit pracovní poměr výpovědí na základě svobodné vůle z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu. Zákoník práce tak reflektuje na právo svobodné volby povolání, které vyplývá z Listiny základních práv a svobod jako dokumentu nejvyšší právní síly. Předpokladem uplatnění daného práva spočívá proto v možnosti snadného rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem, který z jakéhokoliv důvodu zaměstnanci nevyhovuje, čímž je mu umožněno vyhledávání nového vhodnějšího zaměstnání. Výrazně tím je však oslabená pozice zaměstnavatele, který tak čelí rizikům ztráty pracovní síly a zvýšení nákladů na hledání a zaškolování nového zaměstnance. Zákoník práce částečně koriguje dané riziko institutem výpovědní doby, po kterou trvá pracovní poměr i nadále a zaměstnanec je povinen pokračovat ve výkonu práce pro zaměstnavatele až do jejího uplynutí. Tím je zaměstnavateli dán dostatečný časový rámec pro vyhledání a zaučení nového zaměstnance. V zájmu zachování částečné vyváženosti postavení účastníku pracovního poměru zákoník práce stanovuje požadavek na stejnou délku trvání výpovědní doby pro zaměstnance i zaměstnavatele a to v minimální délce dvou měsíců. Dispozičně však nebrání k sjednání i výpovědní doby delší, nicméně vždy stejné pro obě strany.

Výjimečným jednostranným způsobem skončení pracovního poměru je jeho okamžité zrušení. Zaměstnanec i zaměstnavatel je oprávněn rozvázat pracovní poměr uplatněním daného mimořádného institutu jen z důvodů uvedených v zákoníku práce. Jedná se o důvody natolik závažné, že by nebylo spravedlivé požadovat po účastnících setrvat nadále v pracovním poměru. V zájmu ochrany zaměstnance, potažmo i zaměstnavatele je kogentní povaha ustanovení důvodů pro okamžité zrušení klíčová, neboť dochází ke skončení pracovního poměru mimořádně hned od okamžiku jeho doručení druhému účastníkovi. V důsledku toho není ochrana zaměstnance u okamžitého zrušení tak rozsáhlá, jak tomu je v případě výpovědi. U okamžitého zrušení je absence výpovědní doby, po kterou by trval pracovní poměr, a tedy příjem pro zaměstnance za vykonávanou práci. Následky skončení pracovního poměru nastávají tak ihned a představují tak výrazný zásah do života zaměstnance a osob na něm finančně závislých. Výjimečná ochrana je poskytována zaměstnancům uvedeným v § 55 odst. 2 zákoníku práce, se kterými nesmí zaměstnatel okamžitě zrušit pracovní poměr, i kdyby byly naplněny zákonné důvody.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jedním z jednostranných způsobů skončení pracovního poměru s nejvíce vyváženým právním postavením účastníků v rámci jejich ochrany. Právní úprava možnosti sjednání zkušební doby reflektuje na nejistotu spojenou s počátkem pracovního poměru. Zaměstnanec i zaměstnavatel vstupují do pracovněprávního vztahu s určitými požadavky na druhého účastníka v souvislosti s výkonem sjednané práce. Očekávání však nemusí být vždy naplněno, a proto zákoník práce poskytuje časový rámec ve formě možnosti sjednání zkušební doby v maximální délce tří měsíců, případně šesti měsíců u vedoucího zaměstnance, ve které jsou účastníci oprávněni jednoduše a flexibilně zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu. Ke skončení pracovního poměru dochází okamžikem doručení písemného zrušení druhému účastníkovi za předpokladu, že v něm nebude stanoven jiný termín. Stejně jako u okamžitého zrušení, ani zde není žádná výpovědní doba, po kterou by bylo zaměstnanci garantováno trvání pracovního poměru, resp. příjmu pro finančně bezstarostné vyhledání nového zaměstnání. V zájmu ochrany zaměstnance je částečně oslabená pozice zaměstnavatele v nemožnosti zrušit pracovní poměr ve zkušební době se zaměstnancem v případě jeho dočasné pracovní neschopnosti v určitém období specifikovaném v § 66 odst. 1 zákoníku práce.

Rovnoměrné vyvážení postavení účastníků při skončení pracovního poměru poskytuje dohoda o rozvázání pracovního poměru. Vyváženost spočívá zejména ve skutečnosti, že ke skončení pracovního poměru dochází na základě vzájemného konsensu zaměstnance a zaměstnavatele. Dohoda je nejjednodušším způsobem skončení pracovního poměru, neboť zákoník práce stanovuje pouze požadavky na její písemnou formu, sjednání dne skončení pracovního poměru a její vyhotovení pro každou smluvní stranu. Účastníkům je tak poskytnutá dostatečná volnost k úpravě podmínek skončení pracovního poměru dle jejich požadavků a představ. Návrh na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru je totiž oprávněn učinit zaměstnanec i zaměstnavatel. Lze proto považovat za spravedlivé skončení pracovního poměru dohodou, neboť jde o vyjádření jejich svobodné vůle a souhlasu s ujednanými podmínkami. Na druhou stranu kdyby s obsahem dohody nesouhlasili, jsou oprávněni její uzavření odmítnout.

Zákoník práce rovněž upravuje ochranu zaměstnance, potažmo zaměstnavatele při neplatném rozvázání pracovního poměru. Stanovuje přesný postup uplatnění práv a nároků účastníků. Dává jim volnou dispozici spočívající ve svobodném rozhodnutí, zda budou mít zájem dále pokračovat v pracovním poměru. Zároveň právní úprava zakotvuje nárok zaměstnance na odstupné v případě skončení pracovního poměru ze zákonem stanovených důvodů výpovědi nebo dohodou ze strany zaměstnavatele. Ochrana zaměstnance primárně spočívá ve skutečnosti, že nárok na minimální výši odstupného vyplývá přímo ze zákoníku práce. Nebrání to však tomu, aby se účastníci pracovního poměru domluvili na odstupném vyšším, než je stanovené zákonem.

Na základě provedeného rozboru jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru lze zkonstatovat, že v souvislosti s nimi právní úprava zákoníku práce poskytuje adekvátní ochranu zaměstnanci jako slabšímu účastníkovi. Cíleně posiluje jeho pozici zejména stanovením objektivních důvodů a podmínek pro skončení pracovního poměru ve svých ustanoveních kogentní povahy, čímž eliminuje nebezpečí subjektivního zneužití nadřízeného postavení zaměstnavatele. Zároveň však poskytuje účastníkům pracovního poměru dostatečnou volnost k uspořádání si vzájemný záležitostí dle svých požadavků a představ. V souvislosti se získanými výstupy byl cíl diplomové práce naplněn.

7 Resumé

The goal of this dissertation is the assessment of employee protection tools, defined by the law, available during termination of employment. Simultaneously an analysis of basic employment termination methods stated in the Labour Code as well as the basic principles of labour relations is undertaken.

Due to the employee being the “weaker” party of the employment relationship compared to the superior position of the employer, effective protection provided by the legal system is a basic prerequisite. The mentioned requirement is underlined by the employee’s special legal protection, which is explicitly embodied in the Labour Code.

The parties of an employment relationship have the right to terminate employment by several possibilities given to them by the Labour Code. An intentional bolstering of the position and protection of an employee is provided during unilateral methods of employment termination. A frequently used unilateral employment termination, by the employer, is where one of the enumerate conditions stipulated in the Labour Code is met. A similarly important protection feature is the notice period or the statute of labour termination ban during the protection period.

An immediate termination of employment is a unilateral legal act that enables the parties to terminate employment upon receiving such notice. Legal regulations protect the employee as well as the employer, for both may exercise such act only rarely and only for reasons stipulated in the Labour Code.

The possibility of employee probation periods enables the parties to terminate employment easily at its beginning. They then have a time period to assess the expectations of one another regarding the agreed upon labour. In the interest of employee protection, it is stipulated that in the legally given period of temporary sick leave, the employer cannot terminate the employee’s work relationship during his/hers probation period.

Termination under mutual agreement of both the employee and the employer offers the most balanced legal roles. The Labour Code also defines protection of employees against illegal employment termination and their rights after having their employment terminated

Cílem diplomové práce je posouzení nástrojů ochrany zaměstnance při skončení pracovního poměru poskytovaných zákonnou úpravou. Zároveň je proveden rozbor základních způsobů skončení pracovního poměru dle zákoníku práce a základních zásad pracovněprávních vztahů.

Vzhledem k tomu, že lze zaměstnance označit za „slabšího“ účastníka pracovního poměru oproti nadřízené pozici zaměstnavatele, je účinná ochrana poskytovaná právní úpravou základním předpokladem. Uvedený požadavek je zdůrazněný zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, která je výslovně zakotvená v zákoníku práce.

Účastníci pracovního poměru jsou oprávněni rozvázat pracovní poměr různými způsoby, které jim dává k dispozici zákoník práce. Záměrné posílení pozice a zvýšená ochrana zaměstnance je poskytována v případě jednostranných způsobů ukončení pracovního poměru. Často uplatňovaným jednostranným právním úkonem je výpověď, kde hlavním předpokladem pro její využití ze strany zaměstnavatele je naplnění jednoho z výpovědních důvodů taxativně uvedených v zákoníku práce. Rovněž významným ochranným atributem je výpovědní doba či institut zákazu výpovědi v ochranné době.

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem, který účastníkům umožňuje mimořádně ukončit pracovní poměr hned od okamžiku jeho doručení. Právní úprava poskytuje ochranu zaměstnanci i zaměstnavateli, neboť oba mohou uplatnit daný institut jen výjimečně a z důvodů výslovně uvedených v zákoníku práce.

Možnost sjednání zkušební doby umožňuje účastníkům zrušit pracovní poměr jednoduchým způsobem na jeho počátku. Je jim tak dán časový rámec k posouzení druhého účastníka, zda naplňuje jeho očekávání v souvislosti s výkonem sjednané práce. V zájmu ochrany zaměstnance je v zákonem stanoveném období, ve kterém je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, dán zaměstnavateli zákaz zrušit s ním pracovní poměr ve zkušební době.

Nejvíce vyvážené právní postavení účastníkům nabízí dvoustranný způsob skončení pracovního poměru, kterým je dohoda o rozvázání pracovního poměru, jež vyplývá ze vzájemného konsensu zaměstnance i zaměstnavatel. Zákoník práce rovněž upravuje ochranu zaměstnance při neplatném rozvázání pracovního poměru a jeho nároky spojené se skončením pracovního poměru.

8 Literatura a prameny

8.1 Monografie

- VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákoník práce: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 741 s. ISBN 978-807-3577-230.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada, 2012, 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.
- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 575 s. ISBN 978-807-4001-864.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008, 124 s. ISBN 978-807-3573-522.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.
- JAKUBKA, Jaroslav, Zdeněk SCHMIED a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2012: převodní můstek k velké novele zákoníku práce : stručný komentář : shrnutí změn k 1. lednu 2012*. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 159 s. ISBN 978-80-7263-709-6.
- JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011: stručný komentář, možnosti řešení a jejich meze*. 7. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2010, 109 s. ISBN 978-80-7263-626-6.
- SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 - s výkladem: Právní stav k 1. 1. 2012*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012, 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.
- BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9.

-
- VOŘÍŠEK, Vladimír. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION, 2008, 313 s. ISBN 978-807-3170-684.
 - SVOBODA, Ivo. *Zákoník práce s komentářem*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2008, 226 s. ISBN 978-808-7071-663.
 - GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 s. ISBN 80-210-3558-7.
 - HOCHMAN, Josef a Antonín KOTTNAUER. *Zákoník práce: Komentář a předpisy související*. 5. aktualiz. vyd. Praha: LindePraha a.s., 2005, 766 s. ISBN 80-539-7.
 - VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce s komentářem*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2007, 471 s. ISBN 80-735-7224-9.

8.2 Odborné články

- HŮRKA, Petr. Základní zásady pracovního práva. *Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2010, roč.149, č.4, s. 373-384. ISSN 0231-6625.
- SCHMIED, Zdeněk. Výpověď z pracovního poměru a povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru. *Pracovněprávní předpisy průvodce: Časopis pro mzdové účetní a vedení firem*. Praha: BMSS-START, s.r.o, 2011, roč.14, č.5, s. 9-11. ISSN 1214-5025.
- PAŠTA, Michal. Rozvázání pracovního poměru výpovědí. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2011, XIX, č.4, s. 39-40. ISSN 1210-4817
- BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. *Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast*. Praha: ASPI, a.s, 2010, roč. 58, č.8, s. 12-22. ISSN 0032-6208.

-
- PAŠTA, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2011, XIX, č.10, s. 34-38. ISSN 1210-4817.
 - FETTER, Richard W. Okamžité zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy nebo její části. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2011, XIX, č.5, s. 55-58. ISSN 1210-4817.
 - FETTER, Richrad W. Neplatné rozvázání pracovního poměru. *Pracovněprávní předpisy průvodce: Časopis pro mzdové účetní a vedení firem*. Praha: BMSS-START, s.r.o, 2011, roč.14, č.5, s. 25-28. ISSN 1214-5025.
 - ŘEHÁČEK, Oldřich. Ke střetu zájmu zaměstnance na dalším zaměstnávání po neplatném rozvázání pracovního poměru a nového pracovněprávního vztahu v soudní judikatuře. *Bulletin advokacie*. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 2009, č.7-8. ISSN 1210-6348.
 - CHLÁDKOVÁ, Alena. Potvrzení o zaměstnání a potvrzení pro úřad práce. *Pracovněprávní předpisy průvodce: Časopis pro mzdové účetní a vedení firem*. Praha: BMSS-START, s.r.o, 2011, roč.14, č.5, s. 12-17. ISSN 1214-5025.
 - JOUZA, Ladislav. Ochrana zaměstnanců v době hospodářské krize. *Právo pro podnikání a zaměstnání: odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku*. Praha: LexisNexis CZ, 2009, roč.XVIII, č.5, s. 18-25. ISSN 1801-6014.

8.3 Judikatura

- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.5.2011 sp. zn. 810/2010
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.8.2005 sp. zn. 1486/2005
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 29/98
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3.6.2009, sp. zn. 2383/2008
- rozsudek nejvyššího soudu ČR ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.9.2006, sp.zn. Cdo 3133/2005
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.4.2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 2534/2010
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.11.2010 , sp. zn. 21 Cdo 4830/2009
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.9.2010 , sp. zn. 21 Cdo 2894/2009
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.9.2009, sp.zn. 21 Cdo 4066/2008
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.4.2001, sp.zn. 21 Cdo 3019/2000
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 6 Cdo 1/92
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1754/2002
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.1.2010, sp.zn. 21 Cdo 5314/2008
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.4.2002 sp.zn. 21 Cdo 1151/2001
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.1.2010, sp.zn. 21 Cdo 5314/2008
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.7.2008, sp. zn. 21 Cdo 2730/2007
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.4.2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.10.2009, sp. zn. 21 Cdo 69/2008
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.12.2005, sp. zn. 568/2005
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.6.2006, sp. zn. 21 Cdo 2023/2005
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2.4.2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.6.2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.5.2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001

8.4 Právní předpisy

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 427/2010 Sb.
- zákon č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ze dne 12.12.2006, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ve znění pozdějších předpisů ze dne ze dne 16. prosince 1992.