

Právnická fakulta Masarykovy univerzity

Právo a právní věda

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení



Diplomová práce

**ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU
OKAMŽITÝM ZRUŠENÍM**

Monika Štěpánová

2014

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: „Rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením“ zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

V Brně dne 25. 6. 2014

Monika Štěpánová

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat Mgr. Janu Horeckému za cenné rady a připomínky pro zpracování této diplomové práce.

Dále bych chtěla poděkovat své rodině za podporu v průběhu celého studia, svému příteli za jazykové korektury práce a kamarádům za užitečné rady při tvorbě práce.

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá problematikou okamžitého zrušení pracovního poměru a otázkami s tímto institutem spojenými. První část práce je zaměřena na vysvětlení pojmu pracovní poměr a na popis a odlišení jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru. Stěžejní část práce se soustředí na samotné okamžité zrušení pracovního poměru a jeho náležitosti. Důraz je kladen především na analýzu jednotlivých důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru. V závěru práce je věnován prostor ostatním otázkám spojeným se skončením pracovního poměru a hodnocení aktuální právní úpravy tohoto institutu spolu s návrhy na její změnu.

Klíčová slova

Pracovní poměr, skončení pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, neplatné rozvázání pracovního poměru, porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem

Abstract

This thesis deals with issues of an immediate termination of an employment relationship and matters related to this institut. The first part of the thesis is focused on explanation of the term employment relationship and characterization and differentiation of particular types of termination of an employment relationship. The main part of the thesis concentrates on the immediate termination of an employment relationship itself and its requirements. The special emphasis is put on analysis of particular reasons for immediate termination of an employment relationship. The last part of the thesis deals with other matters related to the termination of an employment relationship and evaluation of legal regulation of this institut along with its modifying suggestions.

Key words

Employment relationship, termination of an employment relationship, immediate termination of an employment relationship, void termination of an employment relationship, especially serious violation of an obligation

OBSAH

Seznam použitých zkratk	6
Úvod	7
1 Pracovní poměr jako pracovněprávní vztah	9
1.1 Pojem pracovního poměru	9
1.2 Subjekty pracovního poměru	13
1.2.1 Zaměstnanec	14
1.2.2 Zaměstnavatel	16
1.3 Objekt pracovního poměru	17
1.4 Obsah pracovního poměru	18
1.4.1 Povinnosti zaměstnance	18
1.4.2 Povinnosti zaměstnavatele	21
1.4.3 Práva zaměstnance	23
1.4.4 Práva zaměstnavatele	24
1.5 Vznik pracovního poměru	25
1.6 Druhy pracovního poměru	26
2 Způsoby skončení pracovního poměru	28
2.1 Úřední rozhodnutí	30
2.1.1 Rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu	30
2.1.2 Rozsudek ukládající trest vyhoštění	32
2.2 Smrt zaměstnance	32
2.3 Smrt zaměstnavatele	33
2.4 Uplynutí doby	34
2.4.1 Uplynutí sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou	34
2.4.2 Uplynutí doby povolení k zaměstnání	34
2.5 Dohoda	35
2.6 Zrušení ve zkušební době	36
2.7 Výpověď	37
2.8 Okamžité zrušení pracovního poměru	40
3 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	42
3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu pravomocného odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin	43
3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem	45
3.3 Ochrana zaměstnance	60
4 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem	62

4.1	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance.....	62
4.2	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdy zaměstnavatelem.....	64
4.3	Náhrada mzdy.....	71
5	Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance	72
6	Náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru	77
6.1	Lhůty.....	77
6.1.1	Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	78
6.1.2	Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem	81
6.2	Věcné a formální podmínky platnosti	82
6.3	Doručování	84
6.3.1	Doručování okamžitého zrušení zaměstnanci zaměstnavatelem.....	84
6.3.2	Doručování okamžitého zrušení zaměstnancem zaměstnavateli.....	88
6.4	Součinnost odborové organizace	89
6.4.1	Předchozí projednání	89
6.4.2	Předchozí souhlas	90
6.4.3	Seznámení.....	93
7	Neplatné rozvázání pracovního poměru	94
7.1	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem	95
7.2	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem	99
7.3	Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru	101
8	Ostatní aspekty OZPP.....	103
8.1	Osobní spis, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek	103
8.2	Podpora v nezaměstnanosti	106
8.3	Hodnocení právní úpravy	108
	Závěr	112
	Seznam použitých zdrojů	116

Seznam použitých zkratk

ČR - Česká republika

LZPS - Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Nový občanský zákoník - Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Občanský zákoník - Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31. 12. 2013

Slovenský zákoník práce - SLOVENSKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

Starý ZP - Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006

Trestní zákoník - Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o pobytu cizinců - Zákon č. 326/1999 Sb, o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů

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

ZOOÚ - Zákon č. 101/200 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů

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

Živnostenský zákon - Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Tématem, které jsem si zvolila pro svou diplomovou práci, je rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Tato problematika je i přes výjimečnost tohoto institutu stále aktuální s ohledem na obecnost právní úpravy a nepříznivé dopady na subjekt pracovního poměru, se kterým byl pracovní poměr okamžitým zrušením rozvázán.

Cílem této diplomové práce je komplexní a podrobné vymezení institutu okamžitého zrušení pracovního poměru. S ohledem na nepříliš konkrétní právní úpravu tohoto institutu bude velká pozornost věnována judikatuře související s touto problematikou, která je v této oblasti velice rozsáhlá. Ta sice stále není považována za pramen práva, obecně však dnes odborná literatura připouští, že především konstantní judikatura vyšších soudů působí, jakoby jím byla, působí tedy jako faktický pramen práva.¹ Blíže se přitom zaměřím na jednotlivé důvody okamžitého zrušení pracovního poměru z hlediska jejich praktického uplatnění. Dále se také pokusím zamyslet nad tím, zda je současná právní úprava okamžitého pracovního poměru vyhovující či by měla doznat určitých změn. Postupně se tedy vynasnažím o úplné shrnutí dané problematiky.

Kromě již zmíněné judikatury budu při zpracování diplomové práce vycházet z platné právní úpravy, především tedy ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, z různých monografických publikací a odborných článků, přičemž diplomová práce bude vycházet z právní úpravy účinné ke dni 1. 1. 2014.

Pro zpracování diplomové práce bude využito metod analýzy, dedukce, indukce, komparace a deskriptivní metody.

V první kapitole se zaměřím na vysvětlení pojmu pracovního poměru a otázek s ním souvisejících, jelikož tento pojem je klíčový pro pochopení dalšího textu vlastní práce. Nejdříve se tedy pokusím o pojmové vymezení pracovního poměru včetně jeho zařazení v systému pracovního práva. Následně bude věnována pozornost jednotlivým prvkům pracovního poměru, tedy subjektům, objektu a obsahu, větší důraz přitom bude kladen na vymezení práv a povinností stran pracovního poměru. Nakonec se budu krátce zabývat vznikem pracovního poměru a jeho druhy.

Druhá kapitola se pokusí čtenáře seznámit s jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru a jejich případnými odlišnostmi od okamžitého zrušení pracovního poměru. V závěru této kapitoly bude okamžité zrušení pracovního poměru stručně

¹ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, s. 133. ISBN 8071790281.

charakterizováno, přičemž blíže se jednotlivým aspektům okamžitého zrušení pracovního poměru budou věnovat následující kapitoly.

V třetí kapitole se budu zabývat okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, pozornost bude soustředěna především na jeho jednotlivé důvody, konkrétně tedy na jejich přiblížení s využitím judikatury.

Čtvrtá kapitola se bude soustředit na okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, přičemž stejně jako v případě třetí kapitoly bude brán zřetel zejména na jeho jednotlivé důvody se zohledněním dostupné judikatury.

V páté kapitole se pokusím rozebrat okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, které bylo do zákoníku práce zavedeno s účinností od 1. 1. 2014.

Šestá kapitola bude charakterizovat okamžité zrušení pracovního poměru z hlediska jeho náležitostí, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Především se zaměřím na požadovanou formu, lhůty pro dání okamžitého zrušení a doručování.

V sedmé kapitole se budu věnovat neplatnému rozvázání pracovního poměru a důsledkům plynoucím z něj jednotlivým subjektům pracovního poměru.

Osmá kapitola obsáhne zbývající otázky související s okamžitým zrušením pracovního poměru, mezi které patří zejména otázky spojené se skončením pracovního poměru jako vedení osobního spisu, potvrzení o zaměstnání, pracovní posudek či nárok na podporu v nezaměstnanosti, a taktéž zahrne autorčino hodnocení současné právní úpravy s případným navržením změn.

1 Pracovní poměr jako pracovněprávní vztah

Pracovní poměr je základním pracovněprávním vztahem, prostřednictvím něhož se fyzické osoby účastní na pracovním procesu a zároveň tak realizují své ústavně zakotvené právo na práci.² Jde o nejtypičtější a taktéž nejčastější základní pracovněprávní vztah.³ Pochopení tohoto pojmu je tedy nezbytné pro porozumění dalšímu textu této diplomové práce, proto je jeho objasnění věnována celá první kapitola této práce.

1.1 Pojem pracovního poměru

Pracovní poměr je upraven částí druhou zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“), nicméně zákonnou definice tento ani jiný právní předpis neobsahuje. Pracovní poměr bývá vymezován jako jeden ze základních pracovněprávních vztahů, kterým se realizuje účast fyzické osoby, tj. zaměstnance, v pracovním procesu a kterým si zaměstnavatel zajišťuje pracovní sílu potřebnou k plnění aktivit, jež jsou předmětem jeho činnosti. Kromě pracovního poměru se mezi základní pracovněprávní vztahy řadí ještě vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁴

Obecná teorie práva právní vztah chápe jako právem regulovaný společenský vztah mezi subjekty, jež jsou nositelé vzájemných práv a povinností. Tuto obecnou definici lze aplikovat i na pracovněprávní vztahy, které můžeme vymezit jako *„pracovním právem regulované společenské vztahy mezi subjekty, které jsou nositeli vzájemných práv a povinností“*, resp. *„právem regulované společenské vztahy, které vznikají mezi subjekty v souvislosti s jejich účastí v pracovním procesu, a jejich účastníci jsou nositelé vzájemných subjektivních práv a právních povinností“*.⁵

Pracovněprávní vztah je ústředním pojmem normativní úpravy ZP, přičemž se jedná o souhrnné označení pro všechny závazky regulované pracovním právem.⁶ Pracovněprávní vztahy jsou tradičně děleny na individuální pracovněprávní vztahy a kolektivní pracovněprávní vztahy, přičemž kritéria pro toto členění se u jednotlivých autorů různí. Prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc. považuje za základní kritérium pro rozlišení právních vztahů s přihlédnutím k předmětu úpravy pracovního práva jejich objekt, tedy cíl, ke kterému

² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 227. ISBN 8071751366.

³ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 53. ISBN 9788073802431.

⁴ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 53.

⁵ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 26.

⁶ HURKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 65. ISBN 9788073803162.

má konkrétní právní vztah směřovat, kdy pracovněprávními vztahy individuálními se rozumí vztahy, které se týkají výkonu práce či otázek úzce s ním souvisejících, a pracovněprávními vztahy kolektivními se rozumí vztahy, které cílí na řešení vazeb mezi zaměstnavateli a reprezentanty zaměstnanců.⁷ Naopak doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D. považuje za rozlišující kritérium subjekty, mezi kterými vznikají práva a povinnosti, kdy pracovněprávními vztahy individuálními se rozumí vztahy, kdy jsou subjekty zaměstnanec a zaměstnavatel, a pracovněprávními vztahy kolektivními takové vztahy, kdy jejich subjekty jsou odborová organizace a zaměstnavatel, případně spolek zaměstnavatelů.⁸

V případě individuálních pracovněprávních vztahů se tak jedná o vztahy, v nichž vystupuje zaměstnanec a zaměstnavatel, případně jeden z těchto subjektů, a některý další subjekt, kterým může být např. stát.⁹ Individuální pracovněprávní vztahy se dále ještě člení na základní a odvozené, přičemž odlišujícím kritériem je právní důvod jejich vzniku, kdy o základní pracovněprávní vztahy se jedná, pokud je závazek založen pracovní smlouvou nebo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, a v ostatních případech jde o odvozené pracovněprávní vztahy (nazývané též vedlejší či související), u kterých může být právním důvodem vzniku například delikt, jehož následkem je povinnost jedné strany k náhradě škody.¹⁰

Základní individuální pracovněprávní vztahy lze dále ještě rozčlenit s ohledem na různé druhy účasti v pracovním procesu, kdy odlišnosti se objevují kupříkladu u rozdílné intenzity výkonu práce, specifických práv a povinností subjektů, a to na pracovní poměr, právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (ty se ještě dále dělí na právní vztah založený dohodou o provedení práce a právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti) a služební poměr.¹¹ Toto členění lze odvodit z § 3 ZP, který stanoví: „*Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.*“¹² Podle tohoto ustanovení lze s ohledem na odkaz na zvláštní právní předpisy mezi základní pracovněprávní vztahy zařadit rovněž služební, resp. pracovní poměry fyzických osob, jež jsou upraveny zvláštními právními předpisy a u nichž dochází k modifikaci některého

⁷ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 88-89.

⁸ HŮRKA a kol., 2011, op. cit., s. 65.

⁹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 89.

¹⁰ HŮRKA a kol., 2011, op. cit., s. 65-66.

¹¹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 89.

¹² § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2. 4. 2014].

z charakteristických znaků pracovního poměru, typicky se jedná o znak nadřízenosti a podřízenosti. Za všechny lze příkladmo uvést profese související s právem jakožto služební poměry soudců a justičních čekatelů, pracovní poměry státních zástupců a právních čekatelů či pracovní poměry úředníků územních samosprávných celků.¹³

Odvozené individuální pracovněprávní vztahy lze taktéž ještě dále členit, přičemž mezi tyto vztahy se řadí právní vztahy na úseku zaměstnanosti, předsmlavní pracovněprávní vztahy, odpovědnostní pracovněprávní vztahy a kontrolní pracovněprávní vztahy.¹⁴ K tomuto lze uvést, že ZP ve své hlavě první části druhé upravuje některé předsmlavní povinnosti zaměstnavatele, a to i přesto, že mezi zaměstnavatelem a uchazečem o zaměstnání právní vztah nevzniká (nicméně se zde uplatní zásady předsmlavní odpovědnosti).¹⁵

Pracovní poměr se tedy řadí mezi základní individuální pracovněprávní vztahy. Jedním z charakteristických znaků pracovního poměru pak je, že jde o závazkový vztah, přičemž jeho obsahem je na straně zaměstnance pracovní závazek k výkonu práce a na straně zaměstnavatele dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Pracovnímu závazku zaměstnance, jež směřuje k výkonu práce, pro níž byl pracovní poměr založen, koresponduje ona dispoziční pravomoc zaměstnavatele, jež vyjadřuje zaměstnavatelovo oprávnění využít zaměstnancovu pracovní sílu v rámci mezí určených daným pracovním závazkem.¹⁶ Závazkový charakter je pro pracovněprávní vztahy typický, výjimku tvoří pracovněprávní vztahy veřejnoprávního charakteru jako právní vztahy na úseku zaměstnanosti či kontrolní. „Závazkovými vztahy jsou takové vztahy mezi subjekty, kdy jednomu ze subjektů vzniká subjektivní právo vůči druhému subjektu, kterému vzniká povinnost. Závazkové pracovněprávní vztahy jsou typické tím, že subjektivnímu právu jednoho subjektu odpovídá právní povinnost druhého subjektu a naopak, hovoříme proto o nich jako o vztazích synallagmatických.“¹⁷ Podrobněji se právy a povinnostmi stran pracovního poměru bude zabývat podkapitola nazvaná obsah pracovního poměru.

Dalším typickým rysem pracovního poměru je jeho smluvní základ, který lze vyvodit i z ustanovení § 33 odst. 1 ZP, jež uvádí, že pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nestanoví-li ZP jinak.¹⁸ Zásada autonomie vůle je koneckonců jednou ze základních zásad soukromého práva a předpokládá možnost subjektů svobodně ze své vůle vstupovat do soukromoprávních vztahů a sjednávat si v souvislosti

¹³ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 89-90.

¹⁴ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 90.

¹⁵ HŮRKA a kol., 2011, op. cit., s. 66.

¹⁶ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 53.

¹⁷ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 26.

¹⁸ § 33 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

s nimi práva a povinnosti, pokud je v tom zákon neomezuje.¹⁹ U pracovního poměru má ovšem smluvní základ specifickou podobu odlišující jej od ostatních soukromoprávních závazkových vztahů. U těch bývá tento smluvní základ spojován s autonomií vůle stran těchto vztahů, jež zahrnuje svobodnou volbu v druhém účastníkovi právního vztahu, v obsahu právního jednání, ve formě právního jednání a v rozhodnutí, zda toto právní jednání učinit či nikoliv. Ačkoliv i v klasických soukromoprávních vztazích jsou subjekty ve svém rozhodování ovlivňovány rámcem vymezeným právní úpravou, v případě pracovního poměru jsou zásahy právní úpravy do svobodného rozhodování subjektů daleko markantnější.²⁰ Tyto rozdíly se ještě prohloubily v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku, tedy zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „nový občanský zákoník“), kterým došlo k liberalizaci především u požadavků na formu právního jednání.²¹

Omezení autonomie vůle subjektů v pracovním poměru je důsledkem uplatnění veřejného zájmu státu na ochraně těchto subjektů, především tedy zaměstnance jakožto ekonomicky slabší strany, a nelze tak toto omezení chápat jako znemožnění svobodného rozhodování subjektů. Zmíněným veřejným zájmem je v tomto případě chápán zájem státu chránit některé obecně přijímané hodnoty, kupříkladu zájem na ochraně života a zdraví občanů státu bez ohledu na jejich postavení. Jeho projev můžeme v pracovním poměru nalézt v institutu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.²² Samotné promítnutí takového veřejného zájmu do pracovního poměru je zajištěno prostřednictvím právní úpravy obsahující ustanovení kogentní povahy, od nichž se nelze smluvním ujednáním odchýlit. Zároveň je již množství práv a povinností subjektů pracovního poměru stanoveno právní úpravou a prostřednictvím pracovní smlouvy je jejich začlenění do pracovního poměru aktivováno, přičemž kogentně stanovená práva a povinnosti nemohou strany uzavřívší tuto pracovní smlouvu vyloučit z obsahu pracovního poměru ani vlastní vůlí.²³

V případě pracovního poměru mají subjekty specifické postavení, přičemž se dá říci, že při vzniku pracovního poměru lze postavení subjektů považovat za rovné, jelikož obě strany mají možnost zvolit si druhého účastníka tohoto vztahu a zda pracovní smlouvu sjednají nebo ne.²⁴ Nicméně v samotném průběhu pracovního poměru se zásada rovného postavení subjektů již nevyskytuje vzhledem k závazkové povaze pracovního poměru, kdy

¹⁹ HŮRKA a kol., 2011, op. cit., s. 31.

²⁰ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 53-54.

²¹ Koncepční změny. *Obcanský zákoník.justice.cz* [online]. Ministerstvo spravedlnosti, © 2013 [cit. 3. 4. 2014]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/smluvni-pravo/koncepcni-zmeny/>

²² GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 54.

²³ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 54.

²⁴ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 55.

zaměstnavateli náleží dispoziční pravomoc nakládat se zaměstnancem a kdy zaměstnanec je povinen se této dispoziční pravomoci zaměstnavatele podřídit. Důsledkem pak je, že se za trvání pracovního poměru zaměstnavatel dostává do pozice řídicího subjektu a zaměstnanec naopak do pozice podřízeného, přičemž postavení řídicího subjektu umožňuje zaměstnavateli v některých zákonem stanovených případech zaměstnanci i jednostranně ukládat povinnosti, což se využívá například u změn pracovního poměru jako převedení na jinou práci, vyslání na pracovní cestu či přeložení.²⁵ Zásada rovného postavení byla až do účinnosti nového občanského zákoníku považována za jednu ze základních zásad soukromoprávních vztahů, nicméně nový občanský zákoník tuto koncepci opustil a hlavní zásadou ovládající soukromé právo je tak od účinnosti nového občanského zákoníku zásada autonomie vůle.²⁶

Dalším znakem typickým pro pracovní poměr je jeho úplatnost, kdy se prostřednictvím pracovního poměru realizuje výkon práce za mzdu. Úplatnost pak představuje právo zaměstnance na mzdu za vykonanou práci, jehož se předem nemůže platně vzdát.²⁷

Obdobně jako v obecné teorii práva lze i vztahy pracovněprávní v pracovním právu charakterizovat dle jejich prvků, kterými jsou subjekty, objekt a obsah.²⁸ Tyto jednotlivé prvky v souvislosti s pracovním poměrem budou blíže rozebrány v následujících třech samostatných podkapitolách.

1.2 Subjekty pracovního poměru

Pracovní poměr lze jakožto jeden z druhů pracovněprávních vztahů rovněž charakterizovat prostřednictvím výše zmíněných prvků, a sice subjekty, objektem a obsahem. Tato podkapitola se bude věnovat vymezení prvního z nich, tedy subjektům vystupujícím v pracovním poměru.

Za subjekty pracovněprávních vztahů jsou obecně považováni ti, jež do těchto vztahů mohou vstupovat a být nositeli subjektivních práv a povinností vyplývajících z těchto vztahů. Vzhledem k tomuto kritériu bývají jako subjekty pracovněprávních vztahů označovány fyzické osoby, právnické osoby a stát.²⁹ V rámci základních pracovněprávních vztahů pak subjekty bývají označovány jako zaměstnavatel a zaměstnanec.³⁰

²⁵ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 55.

²⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo : s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1. vyd. Praha: Soudy, 2014, s. 8-9. ISBN 9788086846521.

²⁷ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 56.

²⁸ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 26.

²⁹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 90.

³⁰ HŮRKA a kol., 2011, op. cit., s. 66.

1.2.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem je dle § 6 ZP „fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“.³¹ Zaměstnancem se tak rozumí člověk jakožto fyzická osoba, jenž se zavázal k osobnímu výkonu práce pro zaměstnavatele, tedy k výkonu závislé práce, jak jí chápe ZP, přičemž konat tuto práci je možné pouze v rámci základního pracovněprávního vztahu.³² Tímto ustanovením je přikládán důraz smluvnímu založení výkonu práce, tudíž se fyzická osoba zaměstnancem může stát pouze projevem své vůle a uzavřením závazkového vztahu se zaměstnavatelem v rámci smluvní volnosti. Souhlasného projevu vůle je zapotřebí taktéž v případě vzniku pracovního poměru jmenováním, jelikož i zde je nezbytný souhlas jmenovaného zaměstnance, ač může být pouze konkludentní povahy.³³

Právní úprava ZP účinná do 31. 12. 2013 obsahovala taktéž vlastní úpravu způsobilosti k právům a povinnostem a k právním úkonům zaměstnance odlišnou od tehdejšího účinného občanského zákoníku, tedy zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“). Tato úprava byla obsažena v § 6 ZP a zněla: „Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházet dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.“³⁴ V souvislosti s rekodifikací soukromého práva a přijetím nového občanského zákoníku však byla dosavadní úprava těchto způsobilostí zaměstnance zrušena a přenesena právě do nového občanského zákoníku, kde ji můžeme nalézt pod pojmy právní osobnost a svéprávnost.³⁵ Nový občanský zákoník definuje pojem právní osobnosti, jenž nahradil způsobilost k právům a povinnostem, v § 15 odst. 1 jako „způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti“.³⁶ S tímto novým pojmem tak nebyla do našeho právního řádu včleněna žádná věcná změna, právní osobnost by tak měla být chápána jako možnost vystupovat v právních vztazích jako osoba, která je vázána povinnostmi či nadána právem.³⁷ Zároveň nový občanský zákoník v § 19 vyzdvihuje, že každý

³¹ § 6 zákona č. 262/2006 Sb.

³² HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku : s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 58. ISBN 9788072638574.

³³ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 58.

³⁴ § 6 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2013

³⁵ STRÁNSKÝ; SAMEK; HORECKÝ, 2014, op. cit., s. 37.

³⁶ § 15 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 4. 4. 2014].

³⁷ STRÁNSKÝ; SAMEK; HORECKÝ, 2014, op. cit., s. 35.

člověk má svá vrozená práva, a tudíž je považován za osobu, přičemž zákon tato práva člověku nepřiznává, pouze vytyčuje meze jejich uplatňování a způsob ochrany.³⁸

Způsobilost k právním úkonům byla nahrazena pojmem svéprávnost, kterou nový občanský zákoník definuje ve svém § 15 odst. 2 jako „*způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat)*“.³⁹ Svéprávnosti se stejně jako přirozených práv člověka nikdo nemůže zčásti ani zcela vzdát.⁴⁰

Dalšími ustanoveními nového občanského zákoníku související s pracovním poměrem jsou § 34 a § 35. Ustanovení § 34 nového občanského zákoníku zakazuje závislou práci nezletilých mladších než patnáct let či nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, a tak tito nezletilí smějí vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem, kterým se rozumí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V ustanovení § 35 odst. 1 nového občanského zákoníku je uvedeno, že nezletilý, který již dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce, z čehož plyne, že tyto osoby smí vystupovat v pracovněprávních vztazích jako zaměstnanci a brát na sebe práva a povinnosti vlastními projevy vůle.⁴¹

S ohledem na výše uvedené tak lze věcnou změnu v možnosti stát se zaměstnancem spatřovat v tom, že předcházející úprava ZP účinná do 31. 12. 2013 stanovovala jako podmínku způsobilosti fyzické osoby jako zaměstnance pouze dosažení patnácti let věku, nikoliv již ukončení povinné školní docházky, poněvadž to bylo pouze podmínkou nástupu do práce, ne však předpokladem způsobilosti. Nezletilá osoba dosaživší patnácti let tak za účinnosti předchozí úpravy mohla učinit pracovněprávní úkon jako uzavření pracovní smlouvy i před skončením povinné školní docházky, avšak samotný výkon práce mohla započít až po jejím skončení. V souladu s úpravou v novém občanském zákoníku se však ukončení povinné školní docházky stalo kromě dosažení patnáctého roku věku další podmínkou pro možnost právně jednat v rámci pracovněprávních vztahů.⁴²

Vedle obecného pojmu zaměstnanec používá ZP ve svém § 11 rovněž označení vedoucí zaměstnanec, podle kterého se vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele rozumí „*zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich*

³⁸ STRÁNSKÝ; SAMEK; HORECKÝ, 2014, op. cit., s. 35.

³⁹ § 15 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb.

⁴⁰ STRÁNSKÝ; SAMEK; HORECKÝ, 2014, op. cit., s. 36.

⁴¹ STRÁNSKÝ; SAMEK; HORECKÝ, 2014, op. cit., s. 37.

⁴² STRÁNSKÝ; SAMEK; HORECKÝ, 2014, op. cit., s. 37.

*práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.*⁴³ Tato definice je poměrně úzká a pokrývá zaměstnavatelovu organizaci relativně do hloubky, nezahrnuje však osoby, jež sice mají podstatný vliv na činnost zaměstnavatele, avšak nikoho neřídí. Vedoucí zaměstnanec tak musí mít přinejmenším jednoho podřízeného zaměstnance, jehož práci řídí a kontroluje, přičemž důvodem pro odlišení vedoucích zaměstnanců od zaměstnanců ostatních je skutečnost, že v některých případech jim právní úprava vytyčí jiná práva a povinnosti.⁴⁴

1.2.2 Zaměstnavatel

Na rozdíl od zaměstnance, může zaměstnavatelem být kromě fyzické osoby rovněž osoba právnická a stát, jenž je v takovém případě považován taktéž za osobu právnickou a vystupuje za něj příslušná organizační složka státu.⁴⁵ ZP definuje zaměstnavatele ve svém § 7, který stanoví, že *„zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“*.⁴⁶ Zaměstnavatelem se tak rozumí osoba, pro kterou se fyzická osoba (tj. zaměstnanec) zavázala k osobnímu výkonu práce, tedy k výkonu závislé práce, jak jí chápe ZP, přičemž konat tuto práci je možné pouze v rámci základního pracovněprávního vztahu.⁴⁷

Právní úprava ZP účinná do 31. 12. 2013 obsahovala rovněž vlastní úpravu způsobilosti k právům a povinnostem a k právním úkonům zaměstnavatele jakožto fyzické osoby, přičemž tato úprava byla obsažena v § 10 ZP a zněla: *„Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.“*⁴⁸ Ve vztahu k právnickým osobám však ani ZP účinný do 31. 12. 2013 neobsahoval speciální ustanovení věnující se jejich vymezení či způsobilosti, a proto se s ohledem na § 4 ZP aplikovala ustanovení občanského zákoníku zahrnující právnické osoby.⁴⁹

V souladu s novým občanským zákoníkem kdokoli, kdo má právní osobnost, může být zaměstnavatelem, přičemž tato u fyzické osoby vzniká jejím narozením (dle § 23 nového občanského zákoníku), u právnické osoby pak jejím vznikem (dle § 118 nového občanského

⁴³ § 11 zákona č. 262/2006 Sb.

⁴⁴ HŮRKA a kol., 2011, op. cit., s. 67.

⁴⁵ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 96.

⁴⁶ § 7 zákona č. 262/2006 Sb.

⁴⁷ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 59.

⁴⁸ § 10 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2013.

⁴⁹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 94.

zákoníku).⁵⁰ V rámci právnických osob navíc zaměstnavatelem může být právnická osoba soukromého práva jako akciová společnost, společnost s ručením omezeným či spolek nebo nadace, i právnická osoba veřejného práva jako obec, kraj, příspěvková organizace, a dále také stát či zahraniční právnická osoba se sídlem mimo území České republiky.⁵¹

Další otázkou, již je nutno zmínit v souvislosti s novým občanským zákoníkem, je jednání za právnickou osobu. Právnické osoby jsou nejvýznamnější skupinou zaměstnavatelů, a proto je nutné vymezit osoby oprávněné za ně jednat. Dle nového občanského zákoníku zastupuje právnickou osobu v první řadě člen jejího statutárního orgánu, přičemž tato koncepce vychází z toho, že osoba jednající za právnickou osobu jedná jako její zástupce, což zahrnuje právě i člena statutárního orgánu.⁵² Rozdíl tak oproti předchozí právní úpravě můžeme spatřovat v tom, že podle dřívější úpravy statutární orgán nejednal jako zástupce právnické osoby, nýbrž právnickou osobu navenek ztělesňoval a jednal jejím jménem.⁵³

Statusové otázky, stejně tak jako další otázky s nimi související, jsou tématem rozsáhlým a dalece přesahujícím rozsah této diplomové práce, proto ani nelze veškerou související problematiku touto prací obsáhnout (koneckonců to není ani jejím cílem). Snahou této podkapitoly tak bylo alespoň vytvoření krátkého a věcného exkurzu do této problematiky.

1.3 Objekt pracovního poměru

Dalším prvkem, jenž charakterizuje právní vztahy, a tedy i vztahy pracovněprávní, je objekt neboli předmět. V pracovněprávních vztazích je tímto objektem cílené chování smluvních stran, záměr, pro nějž do těchto vztahů vstupují.⁵⁴

V případě pracovního poměru je objektem tohoto pracovněprávního vztahu výkon závislé práce.⁵⁵ Závislou práci nám definuje § 2 ZP, přičemž dle odst. 1 tohoto ustanovení je závislou prací „*práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“⁵⁶ Odst. 2 tohoto ustanovení poté ještě přidává další znaky charakterizující závislou práci, když stanoví, že „*závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném*

⁵⁰ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 60.

⁵¹ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 60.

⁵² STRÁNSKÝ; SAMEK; HORECKÝ, 2014, op. cit., s. 39.

⁵³ STRÁNSKÝ; SAMEK; HORECKÝ, 2014, op. cit., s. 39.

⁵⁴ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 27.

⁵⁵ HŮRKA a kol., 2011, op. cit., s. 68.

⁵⁶ § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

dohodnutém místě“.⁵⁷ V odstavci 1 předmětného ustanovení jsou tak specifikovány znaky závislé práce, v odstavci 2 pak podmínky jejího výkonu, přičemž mezi znaky charakterizující závislou práci, které musí být při jejím výkonu splněny, patří její osobní výkon, jménem zaměstnavatele, ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance a výkon podle pokynů zaměstnavatele.⁵⁸

1.4 Obsah pracovního poměru

S ohledem na závazkovou povahu pracovního poměru jsou jeho obsahem vzájemná práva a povinnosti jeho subjektů, tedy zaměstnavatele a zaměstnance.⁵⁹ Modelovým příkladem závazkového charakteru pracovního poměru je, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci, zatímco zaměstnavatel má naopak právo tuto práci od zaměstnance požadovat. Oproti tomu má ale rovněž zaměstnanec právo konat práci dle uzavřené pracovní smlouvy a zaměstnavatel má naopak povinnost mu takovou práci přidělovat. Dále má zaměstnavatel taktéž povinnost platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu, zatímco zaměstnanec má právo tuto mzdu za vykonanou práci obdržet. Z výše uvedeného tedy vyplývá, jak již bylo zmíněno výše, že vztahy v rámci pracovního poměru bývají nazývány jako synallagmatické, což znamená, že právu jednoho subjektu odpovídá povinnost subjektu druhého a vice versa.⁶⁰

Zaměstnavatelé i zaměstnanci disponují velkým množstvím práv a rovněž jsou adresáty mnoha povinností vyplývajících z pracovního poměru, přičemž tyto mohou souviset s kterýmkoliv jeho aspektem, příkladmo se vznikem, změnou či skončením pracovního poměru, odměňováním nebo pracovní dobou.⁶¹ V rámci této kapitoly se však budu zabývat pouze některými základními právy a povinnostmi vyplývajících z pracovního poměru, jež vystihují jeho podstatu.

1.4.1 Povinnosti zaměstnance

Základní povinnosti obou subjektů pracovního poměru nastiňuje ustanovení § 38 ZP, jež v případě zaměstnance v odst. 1 písm. b) stanoví, že zaměstnanec je povinen konat osobně práci podle pracovní smlouvy na základě zaměstnavatelových pokynů, a to v rozvržené týdenní pracovní době, a zároveň je povinen dodržovat povinnosti, jež pro něj vyplývají z pracovního poměru.⁶² Zaměstnanec může odmítnout vykonat práci v situaci, kdy se

⁵⁷ § 2 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.

⁵⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 172-173. ISBN 9788074004056.

⁵⁹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 97.

⁶⁰ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 98.

⁶¹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 339.

⁶² § 38 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

důvodně domnívá, že se nachází v bezprostředním ohrožení života či zdraví. V takovém případě zaměstnavatel nesmí považovat odmítnutí výkonu práce za porušení zaměstnancových povinností.⁶³ Porušením zaměstnancovy povinnosti konat práci rovněž není dle § 22 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, situace, kdy zaměstnanec nepracuje z důvodu účasti na stávce. Toto však neplatí v případě, kdy již bylo pravomocným rozhodnutím soudu rozhodnuto o nezákonnosti stávky, pak se již účast na stávce považuje za neomluvenou nepřítomnost, a tedy za porušení povinnosti konat práci.⁶⁴

Dalšími ustanoveními ZP, která upravují povinnosti zaměstnanců, jsou § 301 – 304. Nejvýznamnějším z těchto ustanovení je § 301 ZP, který zaměstnancům mj. stanovuje povinnost pracovat řádně podle jejich sil, znalostí a schopností, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci.⁶⁵ K povinnosti řádné a kvalitní práce zaměstnance se vztahuje povinnost stanovená § 230 odst. 2 ZP, dle kterého je zaměstnanec povinen si prohlubovat svoji kvalifikaci k výkonu ujednané práce.⁶⁶ Dále § 301 ZP stanovuje zaměstnancům povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k vykonávané práci i další předpisy vztahující se k vykonávané práci, pokud s jejich obsahem byli řádně obeznámeni.⁶⁷ Rovněž § 301 ZP stanovuje zaměstnancům povinnost využívat pracovní dobu a výrobní prostředky potřebné k výkonu svěřených prací, s touto povinností souvisí taktéž § 316 odst. 1 ZP, podle něhož zaměstnanci nesmějí tyto výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele použít pro své osobní potřeby bez zaměstnavatelova souhlasu, přičemž mezi tyto výrobní prostředky se zahrnuje výpočetní technika i telekomunikační zařízení.⁶⁸ Závěrem ustanovení § 301 písm. d) ZP stanovuje zaměstnancům povinnost řádného hospodaření s prostředky zaměstnavatelem jim svěřených, střežení a ochrany zaměstnavatelova majetku před poškozením, ztrátou, zničením či zneužitím a povinnost nejednat v rozporu se zaměstnavatelovými oprávněnými zájmy.⁶⁹

Zaměstnanci mají rovněž množství povinností v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci, již ZP upravuje v části páté. Dle § 106 ZP mají zaměstnanci povinnost dbát o svou vlastní bezpečnost a zdraví, rovněž i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, jichž se jejich jednání dotýká, a také se podílet na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího

⁶³ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 340.

⁶⁴ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 341.

⁶⁵ § 301 písm. a) a b) zákona č. 262/2006 Sb.

⁶⁶ § 230 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.

⁶⁷ § 301 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb.

⁶⁸ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 343.

⁶⁹ § 301 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb.

pracovního prostředí.⁷⁰ S bezpečností a ochranou zdraví při práci souvisí i další povinnosti jako účast na školeních zajišťovaných zaměstnavatelem na ní zaměřených, a to včetně ověření znalostí z těchto školení, podrobení se nejrůznějším preventivním prohlídkám či očkováním dle zvláštních právních předpisů, dodržování právních předpisů a pokynů zaměstnavatele k zajištění této bezpečnosti, postup v souladu s předepsanými pracovními postupy a prostředky, oznamování nedostatků a závad na pracovišti, jakož i pracovních úrazů nadřízenému vedoucímu zaměstnanci a spousta dalších.⁷¹ Další významnou povinností související s bezpečností a ochranou zdraví při práci je zaměstnancova povinnost nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovišti a v pracovní době, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště a nekouřit na pracovišti či v jiných prostorách, kde mohou být účinkům tohoto kouření vystaveni i nekuřáci, přičemž jsou rovněž povinni se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance podrobit zjištění, zda nejsou pod vlivem některé z těchto látek.⁷²

ZP práce dále ukládá zaměstnancům povinnosti související s předcházením škod, kdy § 249 ZP stanovuje obecnou prevenční i zakročovací povinnost. Obecná prevenční povinnost upravená § 249 odst. 1 ZP spočívá v tom, že zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení, přičemž pokud zjistí zaměstnanec, že vznik takové škody hrozí, je povinen na to upozornit svého vedoucího zaměstnance. Zakročovací povinnost upravená § 249 odst. 2 ZP pak spočívá v tom, že pokud je k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli třeba neodkladného zákroku, má zaměstnanec povinnost zakročit s výjimkou, kdy mu v tom brání důležitá okolnost či by tím vystavil sebe či jiné zaměstnance nebo osoby blízké vážnému ohrožení.⁷³

Množství zvláštních povinností ZP ukládá také vedoucím zaměstnancům a v § 303 i některým zaměstnancům pracujícím ve státní službě, přičemž tyto povinnosti souvisejí se specifickým postavením těchto zaměstnanců, a z tohoto důvodu není účelné se jimi v této práci podrobněji zabývat.⁷⁴

Jinými povinnostmi zaměstnanců se dle § 301a ZP, jak je tento sám nazývá, rozumí zaměstnancova povinnost dodržovat v situaci dočasně práce neschopného pojištěnce v době

⁷⁰ § 106 odst. 3 a 4 zákona č. 262/2006 Sb.

⁷¹ § 106 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb.

⁷² GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 344.

⁷³ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 344.

⁷⁴ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 344.

prvních 14 kalendářních dnů stanovený režim, čímž se myslí povinnost pobývat ve stanovenou dobu v místě pobytu a dodržovat stanovené vycházky.⁷⁵

Většina zaměstnaneckých povinností se realizuje v rámci pracovní doby, nicméně s ohledem na fakt, že pracovní poměr netrvá pouze v pracovní době, ale od okamžiku vzniku až do jeho zániku, vážou některé povinnosti zaměstnance i mimo pracovní dobu, tedy na průběh doby odpočinku. Mezi tyto povinnosti řadíme především povinnost nejednat v rozporu se zaměstnavatelskými oprávněnými zájmy, chránit zaměstnavatelův majetek před jeho poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a také povinnost neprovozovat bez zaměstnavatelova souhlasu výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele.⁷⁶

Z porušení povinností mohou pro zaměstnance plynout různě nepříznivé následky. Pokud zaměstnavateli vznikne zaviněným porušením povinností zaměstnance škoda, zaměstnanec je povinen tuto v souladu s právními předpisy nahradit. V případě závažného a soustavného porušování pracovních povinností může dojít i k ukončení pracovního poměru, ať už výpovědí či okamžitým zrušením, kterému bude dále v této práci věnován ještě potřebný prostor.⁷⁷ Jakýmsi limitem je tu ale ustanovení § 346b odst. 1 ZP, které stanoví, že za porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru nesmí zaměstnavatel zaměstnanci ukládat peněžní postihy ani je od něj požadovat.⁷⁸

Výše uvedený výčet povinností zaměstnance samozřejmě není konečný, množství dalších povinností je stanoveno jak v samotném ZP tak i dalších právních předpisech. Navíc mohou být s ohledem na zásadu autonomie vůle další zaměstnanecké povinnosti založeny smlouvou.⁷⁹

1.4.2 Povinnosti zaměstnavatele

Podobně jako v případě zaměstnanců, i základní povinnosti zaměstnavatele upravuje ustanovení § 38 ZP. Dle jeho prvního odstavce má zaměstnavatel povinnost přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, platit mu za tuto vykonanou práci mzdu, eventuálně plat, vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů a dodržovat další podmínky upravené právními předpisy, smlouvy či vnitřním předpisem.⁸⁰ Na zaměstnavatelskou povinnost přidělovat zaměstnanci práci může být ovšem nahlíženo rovněž i jako na právo, a sice jako

⁷⁵ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 345.

⁷⁶ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 345-346.

⁷⁷ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 345-346.

⁷⁸ § 346b zákona č. 262/2006 Sb.

⁷⁹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 343.

⁸⁰ § 38 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

právo přidělovat zaměstnanci práci s očekáváním, že ji zaměstnanec vykoná.⁸¹ Ustanovení § 38 ZP ještě zaměstnavateli ukládá povinnost předkládat odborové organizaci informace o nově vzniklých pracovních poměrech v dohodnutých lhůtách.⁸²

Množství povinností zaměstnavatelům ZP stanovuje v části desáté nazvané péče o zaměstnance. Důležitou je povinnost zaměstnavatele vytvářet pro zaměstnance takové pracovní podmínky, jež umožňují bezpečný výkon práce, a zajišťovat pro ně závodní preventivní péči dle zvláštních právních předpisů.⁸³ Dále má zaměstnavatel povinnost zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci běžně nosí do zaměstnání.⁸⁴ S péčí o zaměstnance souvisí taktéž odborný rozvoj zaměstnanců, o který zaměstnavatel pečuje a zajišťuje ho především prostřednictvím zaškolení a zaučení, odborné praxe absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnance.⁸⁵ V souvislosti s odborným rozvojem zaměstnanců stanovuje ZP zaměstnavateli mnoho povinností, podstatné je, že účast na školení či jiné formě přípravy pro prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za nějž náleží zaměstnanci mzda či plat, a že náklady vynaložené na toto prohloubení kvalifikace hradí zaměstnavatel.⁸⁶

Povinnosti bývají zaměstnavatelům ukládány také prostřednictvím zvláštních zákazů, kdy ustanovení § 346b ZP upravuje pro zaměstnavatele zákaz ukládat zaměstnanci peněžní postihy za porušení pracovních povinností, zákaz přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance a vyžadovat od zaměstnance peněžitou záruku v souvislosti s výkonem této práce a zákaz zaměstnance jakkoliv znevýhodňovat či postihovat za to, že se domáhá svých práv z pracovního poměru zákonným způsobem.⁸⁷

Dále ZP stanovuje množství povinností v souvislosti se zaměstnáváním zvláštních skupin zaměstnanců jako mladistvých, zdravotně postižených, těhotných a pečujících o děti. Mezi tyto patří například povinnost přihlížet při rozřazování zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti, povinnost vytvářet příznivé podmínky pro všestranný duševní i tělesný rozvoj mladistvých zaměstnanců či množství zákazů souvisejících s prací přesčas či prací v nebezpečných podmínkách jako jsou práce pod zemí při těžbě nerostů nebo ražení tunelů.⁸⁸

⁸¹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 340.

⁸² § 38 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb.

⁸³ § 224 zákona č. 262/2006 Sb.

⁸⁴ § 226 zákona č. 262/2006 Sb.

⁸⁵ § 227 zákona č. 262/2006 Sb.

⁸⁶ § 230 odst. 3 a 4 zákona č. 262/2006 Sb.

⁸⁷ § 346b zákona č. 262/2006 Sb.

⁸⁸ § 241, § 243, § 245 a § 246 zákona č. 262/2006 Sb.

Obdobně jako u zaměstnanců i v případě porušení povinností zaměstnavatele může být zaměstnavatel vystaven nepříznivým následkům. Těmito nepříznivými následky mohou být sankce uložené příslušným kontrolním orgánem či povinnost k náhradě škody zaměstnanci, pokud mu dle příslušných ustanovení ZP náleží.⁸⁹

1.4.3 Práva zaměstnance

Základní zaměstnanecká práva upravuje sama Listina základních práv a svobod (dále jen „LZPS“) v rámci hlavy čtvrté pojmenované Hospodářská, sociální a kulturní práva. Konkrétně v čl. 26 odst. 3 stanoví právo každého na získávání prostředků pro své životní potřeby prací.⁹⁰ Dále LZPS upravuje v čl. 27 právo zaměstnance na svobodné sdružování s jinými k ochraně jeho hospodářských a sociálních zájmů, v čl. 28 právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci a právo na uspokojivé pracovní podmínky a v čl. 29 práva žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky.⁹¹

Vedle těchto práv upravených LZPS, stanovuje ZP i jiná základní práva zaměstnanců a stanovuje podrobnosti pro výše uvedená práva uvozená LZPS. Například § 109 odst. 1 ZP stanovuje právo zaměstnance na příslušnou mzdu či plat za vykonanou práci.⁹² Mezi další práva zaměstnance patří samozřejmě právo na přidělení práce a právo na uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky, pod něž spadá i právo zaměstnance na informace o rizicích vykonávané práce či o opatřeních na ochranu před jejich působením.⁹³ Zaměstnanci mají též právo účasti na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace či zástupce pro tuto oblast.⁹⁴

Zaměstnanci mají rovněž právo na příslušnou dovolenou v závislosti na množství odpracovaných dnů v kalendářním roce, na přestávku v práci na jídlo a oddech v délce alespoň 30 minut po 6 hodinách nepřetržité práce (v případě mladistvých po 4,5 hodinách nepřetržité práce), resp. na přiměřenou dobu na oddech a jídlo, pokud se jedná o práce, které nesmí být přerušeny, a na nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami po dobu alespoň 11 hodin (v případě mladistvého zaměstnance po dobu alespoň 12 hodin) během 24 hodin

⁸⁹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 348.

⁹⁰ Čl. 26 odst. 3 Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 14. 4. 2014].

⁹¹ Čl. 27, čl. 28 a čl. 29 Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb.

⁹² § 109 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

⁹³ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 346-347.

⁹⁴ § 108 zákona č. 262/2006 Sb.

po sobě jdoucích s přípustnými výjimkami pro zaměstnance starší 18 let.⁹⁵

V případě účasti zaměstnance na školení či jiných formách přípravy nebo studiu v rámci prohlubování kvalifikace, ke které je dle ZP povinen, se tato považuje za výkon práce a zaměstnanci tak za ní přísluší adekvátní mzda či plat.⁹⁶ Co se týče výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, mohou zaměstnanci vedle svého zaměstnání v pracovním poměru výdělečnou činnost tohoto charakteru vykonávat pouze s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele.⁹⁷

Podstatnou částí zaměstnaneckých práv jsou práva na informace a projednání upravené částí dvanáctou ZP, přičemž pokud u zaměstnavatele nepůsobí některý ze zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo.⁹⁸

Kromě množství dalších práv zaměstnanců upravených ZP přichází v úvahu možnost rozšířit práva zaměstnanců stanovená zákonem či založit práva úplně jiná smlouvou či vnitřním předpisem.⁹⁹

1.4.4 Práva zaměstnavatele

Zaměstnavatelovu základní povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy stanovenou v § 38 ZP lze zároveň považovat i za jeho právo přidělovat zaměstnanci práci a očekávat, že ten ji odpracuje, přičemž toto právo představuje středobod zaměstnavatelových práv, jež lze shrnout pod pojem dispoziční oprávnění. Toto dispoziční oprávnění představuje právo zaměstnavatele nakládat se zaměstnancem, konkrétně tedy s jeho pracovní silou a výsledky jeho práce, a zároveň možnost práci zaměstnance taktéž organizovat a řídit. V této souvislosti má zaměstnavatel právo rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu, ukládat mu pracovní pokyny a kontrolovat a hodnotit jeho práci. Dispoziční oprávnění zaměstnavatele je ovšem limitováno podstatnými náležitostmi sjednanými v pracovní smlouvě, především druhem vykonávané práce, a rovněž kogentními normami stanovující kupříkladu maximální výši pracovní doby.¹⁰⁰

Kromě výše uvedeného má zaměstnavatel právo uložit zaměstnanci účast na školení či jiné formě přípravy k prohloubení jeho kvalifikace dle § 230 odst. 3 ZP, právo nařídit zaměstnanci práci přesčas z vážných provozních důvodů a právo požadovat na zaměstnanci pracovní pohotovost na základě dohody se zaměstnancem v souladu s § 93 odst. 2 a § 95

⁹⁵ § 88 odst. 1, § 90 odst. 1, § 211 zákona č. 262/2006 Sb.

⁹⁶ § 230 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb.

⁹⁷ § 304 zákona č. 262/2006 Sb.

⁹⁸ § 276 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

⁹⁹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 347.

¹⁰⁰ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 340.

odst. 1 ZP, právo určit zaměstnanci dobu čerpání dovolené, právo vyslat zaměstnance na pracovní cestu, právo kontrolovat zda zaměstnanci nepoužívají výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele (včetně výpočetní techniky a telekomunikačního zařízení) pro svou osobní potřebu bez souhlasu zaměstnavatele či právo kontrolovat v prvních 14 kalendářních dnech zda zaměstnanec dodržuje režim dočasně pracovní neschopného pojištěnce co se týče jeho povinnosti zdržovat se v místě pobytu.¹⁰¹

K uplatňování své dispoziční pravomoci zaměstnavatelé využívají nástroje řídicího procesu, mezi něž řadíme závazný pokyn, vnitřní předpis, pracovní řády a hromadný akt řízení.¹⁰²

1.5 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr obdobně jako jakýkoliv právní vztah vzniká na základě dvou předpokladů, přičemž prvním, obecným, předpokladem pro jeho vznik je právní norma upravující tento vztah, vymezující jeho subjekty a obsah a určující právní skutečnosti, jež tento právní vztah zakládají, druhým, zvláštním, předpokladem pak je konkrétní právní skutečnost, se kterou daná právní norma spojuje vznik pracovního poměru.¹⁰³

U pracovního poměru je příslušnou právní normou, a tedy obecným předpokladem pro jeho vznik v převážné většině případů zákoník práce. Mimo něj však může být tímto obecným předpokladem i jiná právní norma nežli ZP, například zákon o vysokých školách nebo zákon o státním zastupitelství.¹⁰⁴

Co se týče zvláštního předpokladu, existující dva druhy právních skutečností, na základě nichž může vzniknout pracovní poměr, a sice pracovní smlouva a jmenování. Vztahem mezi těmito způsoby vzniku pracovního poměru se zabývá ustanovení § 33 ZP, jež říká, že pokud ZP nestanoví jinak, zakládá se pracovní poměr pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.¹⁰⁵ Ustanovení § 33 odst. 2 ZP dále stanoví, že pokud je zvláštním právním předpisem či stanovami sdružení občanů podle zvláštního předpisu vyžadováno obsazení pracovního místa na základě volby příslušným orgánem, považuje se toto zvolení za předpoklad, jenž předchází sjednání pracovní smlouvy, nicméně i v takové situaci je právním základem pracovního poměru pracovní smlouva.¹⁰⁶

¹⁰¹ § 93 odst. 1, § 95 odst. 1, § 192 odst. 6, § 217, § 42 odst. 1 a § 316 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

¹⁰² GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 349.

¹⁰³ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 246-247.

¹⁰⁴ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 247.

¹⁰⁵ § 33 zákona č. 262/2006 Sb.

¹⁰⁶ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 247.

Pracovní smlouvu lze považovat za obecný způsob vzniku pracovního poměru, jmenování lze naopak považovat za způsob zvláštní, přičemž příslušné ustanovení § 33 ZP má kogentní povahu a pracovní poměr tak nemůže vzniknout prostřednictvím jiných právních skutečností.¹⁰⁷

Při jmenování jakožto jednostranném právním jednání není zaměstnancův projev vůle součástí tohoto právního jednání, nicméně bez jeho souhlasného projevu vůle nelze pracovní poměr uzavřít. Zaměstnancovo vyjádření sice není při samotném jmenování požadováno, ale vzhledem k bezvýjimečnosti zásady smluvní je jeho souhlasný projev vůle nezbytný, ten však může být učiněn i konkludentně, pouze musí být bez nesporné, jakou vůli chtěl tento subjekt projevit.¹⁰⁸

Pracovní smlouva je oproti tomu právním jednáním dvoustranným, kdy jeho základem je „*souhlasný dobrovolný vzájemný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele směřující ke vzniku pracovního poměru*“.¹⁰⁹ Tato smluvní zásada tak smluvním stranám dovoluje sjednat si pro ně výhodné podmínky, zároveň s ohledem na skutečnost, že při uzavírání pracovní smlouvy jsou si obě strany rovny, nemůže žádná z nich přinutit druhou k uzavření pracovní smlouvy.¹¹⁰

1.6 Druhy pracovního poměru

Jak již bylo zmíněno výše, pracovní poměr je nejběžněji využívaným typem základních individuálních pracovněprávních vztahů. Ačkoliv je právní úprava pracovního poměru v ZP poměrně jednotná, je nutné, aby pracovní poměr reflektoval odlišnost podmínek a okolností konkrétního pracovního poměru, za kterých je tento uzavírán, a právě proto rozlišujeme jednotlivé druhy pracovního poměru.¹¹¹

Pracovní poměr můžeme na jednotlivé druhy členit na základě mnoha rozličných kritérií. Nejvíce používaným členěním je rozlišení z hlediska doby trvání pracovního poměru, a sice na pracovní poměr na dobu určitou a pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovního poměru na dobu určitou se využívá v situaci, kdy se strany již při vzniku pracovního poměru dohodnou na době jeho trvání do budoucna. Naproti tomu v případě pracovního poměru

¹⁰⁷ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 247.

¹⁰⁸ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 247-248.

¹⁰⁹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 250.

¹¹⁰ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 250.

¹¹¹ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 57.

na dobu neurčitou strany při jeho vzniku neomezují dobu jeho trvání do budoucna, přičemž ZP preferuje tuto variantu, jak lze vyvodit z jeho ustanovení § 39 odst. 1.¹¹²

Dalším kritériem pro rozlišení druhů pracovního poměru je místo výkonu práce, podle kterého se člení na pracovní poměr, kdy zaměstnavatelovo pracoviště se nachází v zařízeních zaměstnavatele a na pracovní poměr, v němž zaměstnanec vykonává práci mimo zaměstnavatelova zařízení.¹¹³

Rovněž lze pracovní poměr členit z hlediska zaměstnavatele na pracovní poměr, kdy je zaměstnavatelem právnická osoba, na pracovní poměr, kdy je zaměstnavatelem fyzická osoba, na pracovní poměr, kdy je zaměstnavatelem podnikatelský subjekt a na pracovní poměr, kdy je zaměstnavatelem nepodnikatelský subjekt.¹¹⁴

Pracovní poměr lze členit ještě dle počtu pracovních poměrů u zaměstnance a jejich vzájemného vztahu na souběžné pracovní poměry u téhož zaměstnavatele, souběžné pracovní poměry u jiných zaměstnavatelů a na pracovní poměry vzniklé jmenováním a pracovní poměry založené pracovní smlouvou. Dále lze ještě rozlišit dle kritéria pracovní doby pracovní poměry se stanovenou týdenní pracovní dobou a pracovní poměry s kratší než stanovenou týdenní pracovní dobou.¹¹⁵

K problematice rozlišení jednotlivých druhů pracovního poměru by se toho dalo napsat samozřejmě mnohem více, nicméně s ohledem na fakt, že samotného tématu této práce se dotýká pouze okrajově, nebudu již tuto problematiku v práci blížeji rozvádět.

¹¹² GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 57.

¹¹³ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 57.

¹¹⁴ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 58.

¹¹⁵ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 57-58.

2 Způsoby skončení pracovního poměru

Tato kapitola bude zaměřena na vymezení jednotlivých druhů skončení pracovního poměru, přičemž pozornost bude soustředěna taktéž na jejich odlišení od okamžitého zrušení pracovního poměru, kterému bude v závěru této kapitoly věnovaná také podstatná část textu. Záměrem autorky je alespoň stručná charakteristika jednotlivých druhů skončení pracovního poměru s ohledem na rozsáhlost některých z nich, především výpovědi.

Skončení pracovního poměru je chápáno jako zánik pracovního poměru na základě právního jednání či jiné právní skutečnosti, se kterými zákon takové právní následky spojuje.¹¹⁶ Právní úprava skončení pracovního poměru se snaží o zajištění stability pracovního poměru tím, že jej lze skončit pouze na základě taxativně vymezených právních skutečností, a zároveň o umožnění mobility pracovních sil, ať už s ohledem na potřeby zaměstnanců či zaměstnavatelů. Zároveň se zde uplatní i ochranná funkce pracovního práva v rámci ochrany zaměstnance před jednostranným ukončením pracovního poměru zaměstnavatelem.¹¹⁷

V souvislosti se skončením pracovního poměru dochází k zániku velké části práv a povinností, jež byly jeho obsahem, a sice všech souvisejících s výskytem zaměstnance na pracovišti a s organizací a řízením výkonu práce. Na druhé straně však nezanikají práva a povinnosti související se mzdou za vykonanou práci, náhradou škody či obchodním tajemstvím.¹¹⁸

Ke skončení pracovního poměru tak může dojít pouze způsoby vymezenými ZP. Ustanovením, které se těmito jednotlivými způsoby zabývá, je § 48 ZP, jenž v rámci pojmosloví rozlišuje rozvázání pracovního poměru, skončení pracovního poměru a zánik pracovního poměru. O rozvázání pracovního poměru se jedná, pokud je pracovní poměr ukončen na základě subjektivních právních skutečností, tedy na základě právního jednání některého z jeho subjektů, konkrétně se jedná o dohodu, výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době. Skončením pracovního poměru v užším smyslu se dle terminologie ZP rozumí skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby či úředním rozhodnutím v případě cizinců či fyzických osob bez státní příslušnosti. Zánikem pracovního poměru pak ZP rozumí případy smrti zaměstnance či zaměstnavatele.¹¹⁹

¹¹⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 282. ISBN 9788071792512.

¹¹⁷ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 284.

¹¹⁸ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 105..

¹¹⁹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 285.

Nicméně ke skončení pracovního poměru na základě právního jednání dochází také v případě odstoupení od pracovní smlouvy a splnění rozvazovací podmínky sjednané v pracovní smlouvě. Odstoupit od pracovní smlouvy lze, pokud je to stanoveno v zákoně či sjednáno subjekty, přičemž odstoupením se pracovní smlouva ruší ex nunc, což znamená, že pokud došlo k odstoupení po vzniku pracovního poměru, skončí tento pracovní poměr dnem doručení tohoto odstoupení druhé straně.¹²⁰ ZP upravuje odstoupení od pracovní smlouvy v § 34 ZP, podle kterého může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit, pokud zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, či se zaměstnavatel o této překážce nedozví do týdne, přičemž odstoupit je možné jen dokud zaměstnanec do práce nenastoupil a při dodržení písemné formy.¹²¹ Co se týče sjednání odstoupení od smlouvy, ustanovení § 34 odst. 4 ZP stanovující, že od pracovní smlouvy lze odstoupit jen, dokud zaměstnanec nenastoupil do práce, u něj působí jako limitace doby, ve které je toto možné. Smluvní strany pracovního poměru si tak mohou v souladu s § 2001 nového občanského zákoníku sjednat možnost zrušení pracovní smlouvy odstoupením za předpokladu, že k němu dojde před nástupem zaměstnance do práce.¹²² Ke skončení pracovního poměru dojde i splněním rozvazovací podmínky sjednané v pracovní smlouvě, a to za předpokladu, že účelem této podmínky není obcházení zákonných ustanovení o skončení pracovního poměru, a tudíž že je platně sjednána.¹²³

Vzhledem k výše uvedenému tak pracovní poměr může skončit na základě subjektivních právních skutečností (tedy právních jednání) jednostranných, jimiž jsou výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době, a dvoustranných, což je dohoda, úřední rozhodnutí, jimiž se rozumí pravomocný rozsudek o vyhoštění a vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, a objektivních právních skutečností, tedy právních událostí, mezi které patří uplynutí sjednané doby v případě pracovního poměru na dobu určitou, smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele jakožto fyzické osoby, v případě cizinců či osob bez státní příslušnosti uplynutí doby, na níž bylo vydáno povolení k zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti, uplynutí doby, na níž bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání (tzv. zelené karty a modré karty dle § 42g a § 42i zákona o pobytu cizinců).¹²⁴ ZP neřadí mezi způsoby skončení pracovního poměru zánik právnické osoby zaměstnavatele, jejíž práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nepřešla

¹²⁰ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 285-286.

¹²¹ § 34 odst. 3 a 4 zákona č. 262/2006 Sb.

¹²² STRÁNSKÝ; SAMEK; HORECKÝ, 2014, op. cit., s. 55.

¹²³ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 286.

¹²⁴ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 285-286.

na právního nástupce, ačkoliv tato zaniklá právnická osoba nedisponuje způsobilostí vystupovat jako zaměstnavatel a vykonávat tak práva či povinnosti plynoucí z pracovního poměru. Dle názoru JUDr. Ljubomíra Drápala se zde uplatní analogie § 48 odst. 4 ZP a zánikem právnické osoby jakožto zaměstnavatele tak s ohledem na právní jistotu jejich zaměstnanců dochází ke skončení pracovních poměrů těchto zaměstnanců s výjimkou případů přechodu práv a povinností z těchto pracovních poměrů na přejímajícího zaměstnavatele, a to nejpozději při zániku této právnické osoby.¹²⁵

2.1 Úřední rozhodnutí

V případě cizinců a fyzických osob bez státní příslušnosti může kromě způsobů, jimž bude věnován prostor níže, skončit pracovní poměr rovněž úředním rozhodnutím, které je individuálním právním aktem. Úředními rozhodnutími, kterými může skončit pracovní poměr těchto osob, jsou vykonatelné rozhodnutí o zrušení jejich povolení k pobytu a pravomocný rozsudek ukládající trest vyhoštění těchto osob.¹²⁶

2.1.1 Rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu

Povolení k pobytu vydávají příslušné orgány Ministerstva vnitra, přičemž povolení k pobytu za účelem zaměstnání se nazývají zelená karta a modrá karta.¹²⁷

Zelenou kartou se dle § 42g zákona o pobytu cizinců rozumí povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ČR, je-li účelem pobytu zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli této karty (v souladu s ustanovením § 37a zákona o zaměstnanosti), pokud splňují požadované vzdělání a odbornou způsobilost. Tuto evidenci vede Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zelená karta se dělí na 3 typy podle odbornosti pracovníků, kdy typ A je vydáván pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál, typ B pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen a typ C pro ostatní pracovníky.¹²⁸ Platnost zelené karty, a tudíž povolení k pobytu, Ministerstvo vnitra zruší, pokud je to nezbytné k zajištění ochrany veřejného pořádku či bezpečnosti státu, její držitel byl pravomocně odsouzen za spáchání úmyslného trestného činu, držitel neplní účel, pro nějž mu karta byla vydána, v žádosti o vydání karty uvedl nepravdivé údaje či předložil

¹²⁵ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 285.

¹²⁶ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 332.

¹²⁷ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 332.

¹²⁸ § 42g odst. 1 a 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 25. 4. 2014].

padělané doklady s nepravdivými skutečnostmi rozhodnými pro posouzení žádosti, nedoložil ve stanovené lhůtě doklad obdobný výpisu z rejstříku trestů, neohlásil ve stanovené lhůtě na policii místo pobytu na území či nedoložil doklad o zajištěném ubytování, svým pobytem na území ČR by mohl ohrozit veřejné zdraví vzhledem k vážné nemoci, jíž trpěl již před vstupem na toto území, policie při pobytové kontrole zjistí, že držitel nemá platný cestovní doklad nebo předložil padělaný či pozměněný, případně byl jeho cestovní doklad orgánem státu, jenž jej vydal, prohlášen za neplatný nebo některý ze států Evropské unie, případně smluvní stát uplatňující společný postup ve věci vyhošťování rozhodl o vyhoštění této osoby z důvodů souvisejících s jeho trestnou činností či porušením právních předpisů při vstupu a pobytu na území státu. Dalšími důvody pro zrušení platnosti zelené karty je, že držitel o to sám požádá, nesplní povinnost podání žádosti o povolení k dlouhodobému či trvalému pobytu narozeného cizince, jehož je zákonným zástupcem, při pobytové kontrole nepředloží doklad o cestovním zdravotním pojištění (zde se však posuzuje přiměřenost zrušení) nebo to, že mu po skončení pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. a) až e) ZP, dohodou z týchž důvodů či okamžitým zrušením dle § 56 ZP, nebyla do 60 dnů od tohoto skončení vydána nová zelená karta.¹²⁹

Modrou kartou se dle § 42i zákona o pobytu cizinců rozumí povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ČR vyžadující vysokou kvalifikaci, přičemž se musí jednat o pracovní pozici, která může být dle zákona o zaměstnanosti obsazena cizincem, jenž není občanem Evropské unie. Za vysokou kvalifikaci je považováno řádně ukončené vysokoškolské vzdělání či vyšší odborné vzdělání, jestliže doba studia byla alespoň 3 roky.¹³⁰ Platnost modré karty, a tudíž povolení k pobytu, Ministerstvo vnitra zruší, pokud její držitel o to požádá, přestal splňovat některou z podmínek pro její vydání, neplní účel, pro nějž byla vydána, nemá na území ČR zajištěno ubytování, nebyla mu uznána odborná kvalifikace příslušným uznávacím orgánem, neoznámil Ministerstvu vnitra do 3 pracovních dnů skončení pracovního poměru či změnu pracovního zařazení, jeho nezaměstnanost přesáhla dobu 3 po sobě jdoucích měsíců či k jeho nezaměstnanosti došlo opakovaně po dobu platnosti této karty s výjimkou skončení pracovního poměru dohodou či výpovědí z důvodu dle § 52 písm. a) až e) ZP či okamžitým zrušením dle § 56 ZP, či pokud Ministerstvo vnitra zjistí, že k žádosti o vydání karty předložil padělané či pozměněné náležitosti či údaje rozhodné pro posouzení žádosti. Platnost modré karty bude zrušena rovněž, pokud byl její držitel pravomocně odsouzen za spáchání úmyslného trestného činu, pokud některý ze států

¹²⁹ § 46e odst. 1, 2 a 3 zákona č. 326/1999 Sb.

¹³⁰ § 42i odst. 1, a 2 zákona č. 326/1999 Sb.

Evropské unie, případně smluvní stát uplatňující společný postup ve věci vyhošťování rozhodl o vyhoštění této osoby ze svého území z důvodů souvisejících s jeho trestnou činností, existuje důvodné nebezpečí, že pobyt jejího držitele by mohl závažným způsobem narušit veřejný pořádek či ohrozit bezpečnost státu nebo pokud její držitel podal žádost o příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení či mimořádnou okamžitou pomoc ze systému pomoci v hmotné nouzi (zde se však posuzuje přiměřenost zrušení).¹³¹

Ministerstvo vnitra v rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu stanoví cizinci lhůtu k vycestování z území ČR spolu s udělením výjezdního příkazu, cizinec je pak povinen ve stanovené lhůtě z území ČR vycestovat. Pracovní poměr tohoto cizince pak skončí na základě vykonatelného rozhodnutí posledním dnem lhůty k vycestování stanovené v tomto rozhodnutí.¹³²

2.1.2 Rozsudek ukládající trest vyhoštění

Vyhoštění upravuje trestní zákoník ve svém § 80, jenž stanoví, že „soud může uložit pachateli, který není občanem České republiky, trest vyhoštění z území České republiky, a to jako trest samostatný nebo i vedle jiného trestu, vyžaduje-li to bezpečnost lidí nebo majetku, anebo jiný obecný zájem“.¹³³ S ohledem na povahu a závažnost trestného činu, možnosti nápravy a poměry pachatele a stupeň ohrožení bezpečnosti lidí, majetku či jiného obecného zájmu může být trest vyhoštění uložen soudem v rozmezí od jednoho do deseti let, případně na dobu neurčitou.¹³⁴

Ve spojení s ustanovením § 48 odst. 3 písm. b) ZP skončí pracovní poměr cizince či fyzické osoby bez státní příslušnosti dnem právní moci rozsudku ukládajícího těmto osobám trest vyhoštění z území ČR, pokud tedy nebyl pracovní poměr ukončen již dříve.¹³⁵

2.2 Smrt zaměstnance

Smrti subjektů pracovního poměru jsou objektivní právní skutečnosti, jež nezávisí na lidské vůli a právo s nimi spojuje určité právní následky.¹³⁶ Povinností zaměstnance v pracovním poměru je konat závislou práci osobně, proto ho není možné nahradit a smrtí zaměstnance tak pracovní poměr vždy zaniká.¹³⁷ Mzdová práva zaměstnance do výše trojnásobku jeho

¹³¹ § 46f odst. 1 a 2 zákona č. 326/1999 Sb.

¹³² GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 332.

¹³³ § 80 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 25. 4. 2014].

¹³⁴ § 80 odst. 2 zákona č. 40/2009 Sb.

¹³⁵ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 332.

¹³⁶ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 326.

¹³⁷ HŮRKA a kol., 2011, op. cit., s. 175.

průměrného měsíčního výdělku však nezanikají a postupně přecházejí na osoby blízké žijící s ním ve společné domácnosti, konkrétně na manžela, děti a rodiče, a mají tak odlišný režim od dědictví. Oproti tomu práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci smrtí zaměstnance zásadně zanikají, výjimku tvoří práva, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto, a ty, jenž zaměstnanec před svou smrtí uznal co do důvodu i výše a práva na náhradu úmyslně způsobené škody.¹³⁸

2.3 Smrt zaměstnavatele

Smrtí fyzické osoby zaměstnavatele rovněž dochází k zániku pracovního poměru s výjimkou případů pokračování v živnosti dle § 13 odst. 1 živnostenského zákona, přičemž ZP se této otázce věnuje v ustanovení § 48 odst. 4 a § 342 odst. 1. Den smrti zaměstnavatele je rovněž dnem, kdy pracovní poměr zaniká.¹³⁹

V souladu s § 13 odst. 1 živnostenského zákona mohou po úmrtí zaměstnavatele v jeho živnosti pokračovat správce pozůstalosti nebo vykonavatel závěti, jestliže mu náleží správa pozůstalosti, dědicové ze zákona, není-li dědiců ze závěti, dědicové ze závěti a pozůstalý manžel či partner, a to i v případě, že není dědicem, pokud je spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, případně pozůstalý manžel či partner splňující tuto podmínku, pokud dědicové v živnosti nepokračují, ustanovený insolvenční správce (maximálně do skončení insolvenčního řízení) a likvidační správce, svěřenský správce dle § 1448 až 1456 nového občanského zákoníku, pokud byl závod pořízením pro případ smrti vložen do svěřenského fondu.¹⁴⁰ Všechny tyto osoby s výjimkou správce pozůstalosti jmenovaného soudem, insolvenčního, likvidačního a svěřenského správce, jsou povinny v případě, že hodlají pokračovat v živnosti zemřelého, oznámit tuto skutečnost živnostenskému úřadu do 3 měsíců od jeho úmrtí. Správce pozůstalosti jmenovaný soudem, insolvenční, likvidační a svěřenský správce mají povinnost oznámit pokračování v živnosti již do 1 měsíce od úmrtí zaměstnavatele, případně do 1 měsíce ode dne, kdy byl do funkce ustanoven, pokud to bylo později. Po skončení řízení o pozůstalosti mohou v živnosti pokračovat dědicové ze zákona, není-li dědiců ze závěti, dědicové ze závěti a pozůstalý manžel či partner, a to i v případě, že není dědicem, pokud je spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, a pozůstalý manžel či partner splňující tuto podmínku, pokud dědicové v živnosti nepokračují, jestliže prokáží, že nabyly majetkového práva vztahujícího se k provozování živnosti, a pokračování v živnosti oznámí do 3 měsíců

¹³⁸ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 186.

¹³⁹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 327.

¹⁴⁰ § 13 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 25. 4. 2014].

od skončení řízení o pozůstalosti příslušnému živnostenskému úřadu současně s ohlášením živnosti či podáním žádosti o koncesi.¹⁴¹

Zániku právnické osoby zaměstnavatele byl věnován prostor již výše, v úvodní části této kapitoly.

2.4 Uplynutí doby

Kromě smrti některého ze subjektů pracovního poměru je objektivní právní skutečností, se kterou ZP spojuje ukončení pracovního poměru, uplynutí příslušné doby. ZP upravuje 2 případy takového skončení pracovního poměru, konkrétně skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby a skončení pracovního poměru uplynutím doby, na kterou bylo cizinci vydáno povolení k zaměstnání.¹⁴²

2.4.1 Uplynutí sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou

Jak již bylo uvedeno výše, pracovní poměr na dobu určitou je jedním z druhů pracovního poměru, kdy si strany již v pracovní smlouvě, případně při jmenování, sjednaly dobu trvání pracovního poměru, a tedy i to kdy pracovní poměr skončí. Doba trvání pracovního poměru lze vymezit tak, že je sjednán přesný kalendářní den, kterým pracovní poměr skončí, ale lze ji vymezit i jinými způsoby jako určením období prostřednictvím počtu kalendářních týdnů či měsíců nebo ji omezit na vykonání určitých prací. Uplynutím sjednané doby skončí pracovní poměr i v případě, že se zaměstnanec nachází v ochranné době, tedy že je například na mateřské nebo rodičovské dovolené. Pracovní poměr na dobu určitou však naopak neskončí v situaci, kdy zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele pokračuje ve výkonu práce i po skončení sjednané doby, to se pak tento pracovní poměr mění v pracovní poměr na dobu neurčitou dle § 65 odst. 2 ZP.¹⁴³

2.4.2 Uplynutí doby povolení k zaměstnání

Ustanovení § 89 zákona o zaměstnanosti uvádí, že cizinec může být do zaměstnání přijat a zaměstnáván pouze, pokud má platné povolení k zaměstnání a k pobytu na území ČR, popřípadě pokud je držitelem zelené či modré karty.¹⁴⁴ Vysvětlení pojmů zelená a modrá karta byl věnován prostor již v podkapitole 2.1.1 Rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu. Povolení k zaměstnání se věnuje zákon o zaměstnanosti v ustanoveních § 89 až 101,

¹⁴¹ § 13 odst. 2, 4 a 5 zákona č. 455/1991 Sb.

¹⁴² GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 128.

¹⁴³ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 328-329.

¹⁴⁴ § 89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 25. 4. 2014].

kdy ve svém § 98 upravuje případy cizinců, u nichž se povolení k zaměstnání nevyžaduje, jedná se o poměrně rozsáhlé množství výjimek, přičemž povolení se nevyžaduje například u rodinných příslušníků občanů ČR či občanů členských států EU, Norska, Švýcarska, Islandu a Lichtenštejnska a jejich rodinných příslušníků.¹⁴⁵

Všechna tři uvedená povolení jsou vydávána na dobu určitou a uplynutím sjednané doby tak pracovní poměr končí. V případě cizinců totiž nelze uplatnit § 65 odst. 2 ZP, dle kterého se pracovní poměr mění na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračuje ve výkonu práce s vědomím zaměstnavatele.¹⁴⁶

O tom, jaké následky ZP spojuje se zrušením platnosti zelené či modré karty, kdy k této skutečnosti váže skončení pracovního poměru takového zaměstnance, bylo pojednáno již v podkapitole 2.1.1 Rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu. ZP se však nijak nevyjadřuje k otázce následků odnětí povolení k zaměstnání cizince. Z toho vyplývá, že pravomocným rozhodnutím o odnětí povolení k zaměstnání pracovní poměr nekončí, nicméně cizinec odnětím tohoto povolení již nesplňuje zákonem stanovené podmínky pro jeho zaměstnávání, což spadá pod výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. f) ZP, a zaměstnavateli tak vzniká povinnost ukončit s tímto cizincem pracovní poměr, ať už prostřednictvím výpovědi či dohody.¹⁴⁷

2.5 Dohoda

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným právním jednáním, jímž lze ukončit pracovní poměr. Tato dohoda je uzavřena v situaci, kdy se její strany, tedy zaměstnanec a zaměstnavatel, dohodnou na celém jejím obsahu. Jedná se o nejjednodušší a nejideálnější způsob skončení pracovního poměru, jelikož jeho základem je konsenzus stran za stavu, kdy obě mají zájem na skončení pracovního poměru. Z tohoto důvodu je úprava dohody v § 49 ZP strohá a bez zbytečných přídatných podmínek směřujících k ochraně zaměstnance, které se vyskytují u okamžitého zrušení pracovního poměru či výpovědi. Podstatnou náležitostí dohody je tak pouze projev vůle obou stran, tedy zaměstnance a zaměstnavatele, směřující k rozvázání pracovního poměru dohodou a určení dne skončení pracovního poměru, přičemž tento lze sjednat i jiným způsobem než určením konkrétního kalendářního dne.¹⁴⁸ Kromě těchto náležitostí předepisuje ZP písemnou formu dohody

¹⁴⁵ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 330.

¹⁴⁶ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 129.

¹⁴⁷ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 129.

¹⁴⁸ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 288.

a povinnost směřující k tomu, aby obě strany obdržely jedno vyhotovení dohody.¹⁴⁹ V případě nedodržení písemné formy, je dohoda neplatná, přičemž se jedná o neplatnost relativní.¹⁵⁰

Dalším aspektem odlišujícím dohodu od okamžitého zrušení či výpovědi ze strany zaměstnavatele je, že důvod pro rozvázání pracovního poměru v dohodě obecně nemusí být uveden. Pouze v případě, kdy to zaměstnanec požaduje, musí být tento důvod v dohodě uveden.¹⁵¹

2.6 Zrušení ve zkušební době

Zkušební dobou rozumíme časový úsek na počátku pracovního poměru, který lze sjednat nejpozději v den sjednaný jako den nástupu do práce a který začíná dnem vzniku pracovního poměru, jehož sjednání je mezi stranami pracovního poměru volitelné a jehož účelem je ověření, zda stranám pracovní poměr vyhovuje. V případě, že by tomu tak nebylo, mají strany možnost tento pracovní poměr ukončit jednoduše a bez zbytečných průtahů.¹⁵²

Zrušením ve zkušební době rozumíme jednostranné právní jednání zaměstnavatele či zaměstnance, kterým dochází ke zrušení pracovního poměru dnem v něm uvedeným.¹⁵³ V teoretické rovině by se dalo zrušení ve zkušební době přirovnat ke zjednodušenému okamžitému zrušení pracovního poměru, kdy není zapotřebí uvést důvod zrušení či naopak k němu může dojít z jakéhokoli důvodu. V rámci tohoto krátkého období se tak neuplatňuje běžná ochrana zaměstnance, určitým omezením zde tak je pouze to, že zaměstnavatel nesmí v průběhu zkušební doby pracovní poměr zrušit v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, resp. karantény zaměstnance.¹⁵⁴

ZP v ustanovení § 66 odst. 2 předepisuje pro zrušení ve zkušební době písemnou formu s tím, že při nedodržení formy se k němu nepřihlíží.¹⁵⁵ Následek nepřihlížení k právnímu jednání byl do ZP zaveden v souvislosti s rekodifikací soukromého práva s účinností od 1. 1. 2014, přičemž k ústnímu zrušení ve zkušební době by se tak vůbec nepřihlíželo, a proto by nedošlo k žádnému (ani neplatnému) právnímu jednání. Takové právní jednání se dle terminologie nového občanského zákoníku označuje jako nicotné.¹⁵⁶

¹⁴⁹ § 49 odst. 2 a 3 zákona č. 262/2006 Sb.

¹⁵⁰ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 187.

¹⁵¹ HŮRKA a kol., 2011, op. cit., s. 177.

¹⁵² GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 321.

¹⁵³ HŮRKA a kol., 2011, op. cit., s. 187.

¹⁵⁴ § 66 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

¹⁵⁵ § 66 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.

¹⁵⁶ STRÁNSKÝ; SAMEK; HORECKÝ, 2014, op. cit., s. 29 a 33.

2.7 Výpověď

Výpověď je dalším druhem jednostranného právního jednání, kterým lze rozvázat pracovní poměr, kdy účinky skončení pracovního poměru nastávají uplynutím výpovědní doby. Ke skončení pracovního poměru tak stačí projev vůle pouze jedné smluvní strany pracovního poměru, ať už jde o zaměstnavatele či zaměstnance. S ohledem na nerovné postavení subjektů pracovního poměru však ZP stanovil množství podmínek, při jejichž splnění může být pracovní poměr rozvázán výpovědí.¹⁵⁷

Pracovní poměr tak může být výpovědí ukončen jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, v případě výpovědi podávané zaměstnancem není nutné, aby v ní byl uveden její důvod či může být podána z jakéhokoli důvodu, naopak výpověď ze strany zaměstnavatele může být podána pouze z některého z taxativně vymezených důvodů v § 52 ZP.¹⁵⁸ V obou případech však pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí nejméně 2 měsíce, přičemž musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Výpovědní dobu však lze i prodloužit, nicméně pouze individuální písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹⁵⁹ Výjimka, kdy může být výpovědní doba kratší než 2 měsíce, je upravena v § 51a ZP, který souvisí s výpovědí ze strany zaměstnance s přechodem práv a povinností z pracovního poměru, podle nějž pracovní poměr skončí nejpozději dnem předcházejícím dni převodu zaměstnavatele či jeho části. Běh výpovědní doby upravuje § 51 odst. 2 ZP, dle kterého je její začátek stanoven na první den kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a konec uplynutím poslední dne příslušného kalendářního měsíce, přičemž je zde odkaz i na některé zákonné výjimky.¹⁶⁰

Dále ZP pro výpověď stanoví povinnou písemnou formu pod sankcí nicotnosti. V souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku byl § 50 odst. 1 ZP novelizován tak, že jeho aktuální podoba zní „výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží“.¹⁶¹ Sankce neplatnosti tak byla s účinností od 1. 1. 2014 nahrazena nicotností, kdy se na výpověď, která nebyla dána písemně, nahlíží, jakoby vůbec neexistovala a o žádné právní jednání se tedy nejedná. Není tak třeba se neplatnosti takové výpovědi domáhat u soudu, jelikož výpověď právně neexistuje a vztahy smluvních stran se tak nezměnily.

¹⁵⁷ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 107.

¹⁵⁸ § 50 odst. 2 a 3 zákona č. 262/2006 Sb.

¹⁵⁹ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 191.

¹⁶⁰ § 51a a § 51 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.

¹⁶¹ § 50 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

Kromě písemné formy je nezbytné ve výpovědi dané zaměstnavatelem uvést právní kvalifikaci a skutkové vymezení důvodu výpovědi pod sankcí neplatnosti.¹⁶²

K platnosti výpovědi je rovněž nezbytné její doručení druhé straně pracovního poměru. Na doručování výpovědi se použijí ustanovení o doručování v hlavě XIV ZP. Na druhé straně může být již doručená výpověď odvolána, ovšem pouze za předpokladu, že druhá strana s jejím odvoláním souhlasí a že odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním budou provedeny písemně. Odvolání výpovědi by se tak dalo označit za dvoustranné právní jednání, jakousi dohodu o pokračování pracovního poměru.¹⁶³

Co se týče výpovědi ze strany zaměstnavatele, je tedy nezbytné, aby důvod výpovědi spadl pod taxativní výčet uvedený v § 52 ZP. Výpovědní důvody uvedené v § 52 ZP lze rozdělit do dvou skupin na ty, jejichž původ je na straně zaměstnavatele, a sice ty v § 52 písm. a) až c) ZP a na ty, jejichž původ je na straně zaměstnance, a sice ty v § 52 písm. d) až h) ZP.¹⁶⁴ Důvody mající původ na straně zaměstnavatele se konkrétně rozumí případy, kdy se ruší nebo přemísťuje zaměstnavatel či jeho část a nadbytečnosti zaměstnance s ohledem na organizační změny u zaměstnavatele, kdy mezi nadbytečností a změnou musí být kauzální nexus.¹⁶⁵ Mezi důvody mající původ na straně zaměstnance pak patří nemožnost zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání či ohrožení touto nemocí podle lékařského posudku, dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance podle lékařského posudku, nesplnění zákonem stanovených předpokladů zaměstnancem pro výkon sjednané práce či nesplnění požadavků pro řádný výkon této práce zaměstnancem bez zavinění zaměstnavatele, existence důvodů, pro které by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr či závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci či soustavné méně závažné porušování těchto povinností, pokud byl zaměstnanec v souvislosti s tímto porušením v období posledních 6 měsíců upozorněn na to, že mu může být dána výpověď, nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem.¹⁶⁶

ZP však ve svém § 53 upravuje případy, kdy je zaměstnavateli zakázáno dát výpověď zaměstnanci, jenž se nachází v ochranné době, přičemž touto dobou se rozumí doba, kdy je zaměstnanec uznán za dočasně práce neschopného (vyjma případů, kdy si tuto neschopnost přivodil úmyslně či kdy vznikla jako bezprostřední následek opilosti či zneužití návykových

¹⁶² BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 189.

¹⁶³ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 109-111.

¹⁶⁴ GALVAS; GREGOROVÁ; HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 112.

¹⁶⁵ § 52 písm. a), b) a c) zákona č. 262/2006 Sb.

¹⁶⁶ § 52 písm. d), e), f), g) a h) zákona č. 262/2006 Sb.

látek zaměstnancem), doba od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do jejich ukončení, dále doba výkonu vojenského cvičení od doručení povolávacího rozkazu až po uplynutí 2 týdnů pro propuštění z těchto cvičení, doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, doba, kdy je zaměstnankyně těhotná či čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, a doba, kdy je v noci pracující zaměstnanec uznán lékařským posudkem dočasně nezpůsobilým pro noční práci. Pokud byla zaměstnanci nacházejícímu se v ochranné době dána výpověď před počátkem této doby, výpovědní doba během trvání doby ochranné neběží a pracovní poměr skončí až uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby s výjimkou případu, kdy zaměstnanec na prodloužení pracovního poměru netrvá a sdělí to zaměstnavateli.¹⁶⁷

Nicméně ZP jde ještě dále a ve svém § 54 naopak upravuje případy, na které se zákaz výpovědi upravený v § 53 nevztahuje. Jedná se o případy organizačních změn, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší či přemísťuje s výjimkou přemísťování v mezích míst výkonu práce sjednaných v pracovní smlouvě a kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje s výjimkou těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň čerpajících mateřskou dovolenou a zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou. Dále se jedná o výpovědi z důvodu, pro který zaměstnavatel se zaměstnancem může okamžitě zrušit pracovní poměr s výjimkou zaměstnankyň čerpajících mateřskou dovolenou a zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou, a o výpovědi pro jiné porušení povinností plynoucích z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo pro zvlášť hrubé porušení jiné povinnosti upravené v § 301a ZP s výjimkou těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň čerpajících mateřskou a rodičovskou dovolenou a zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou.¹⁶⁸

V souvislosti s výpovědí ZP ještě upravuje množství povinností zahrnujících odborovou organizaci. Dle ustanovení § 61 ZP je zaměstnavatel povinen výpověď předem projednat s odborovou organizací, pokud u něj působí, a jde-li o člena orgánu odborové organizace, je povinen požádat tuto odborovou organizaci o předchozí souhlas k této výpovědi.¹⁶⁹ Zvláštní úpravu obsahuje ZP rovněž v souvislosti s hromadným propuštěním zaměstnanců, jejichž pracovní poměry jsou rozvázány výpovědí.

¹⁶⁷ § 53 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb.

¹⁶⁸ § 54 zákona č. 262/2006 Sb.

¹⁶⁹ § 61 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb.

2.8 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru (dále také jen „okamžité zrušení“) je posledním jednostranným právním jednáním, kterým lze rozvázat pracovní poměr, kdy tento je ukončen již okamžikem doručení okamžitého zrušení druhé straně. Rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, nicméně oba tak mohou učinit pouze z důvodů taxativně vymezených ZP. Tímto se okamžité zrušení liší od výpovědi, u které zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu či bez jeho uvedení. Je to mu tak proto, aby následky okamžitého rozvázání pracovního poměru pro zaměstnavatele nebyly nepřiměřeně tvrdé, pokud k tomuto rozvázání nedošlo jeho zaviněním. Odlišnost od zrušení ve zkušební době nalézáme v tom, že pokud si strany sjednaly zkušební dobu, v rámci níž může kterýkoliv ze subjektů ukončit pracovní poměr bez uvedení důvodu, mohou tak subjekty to, že druhá smluvní strana s nimi během této zkušební doby rozváže pracovní poměr, očekávat. Z povahy okamžitého zrušení by se tak mělo jednat o výjimečný způsob skončení pracovního poměru v situaci, kdy po jedné z jeho smluvních stran nelze spravedlivě požadovat pokračování pracovního poměru.¹⁷⁰

V souvislosti s rekodifikací soukromého práva bylo do ZP zavedeno také okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Tohoto se využije u zaměstnance, který již dovršil základní povinnou školní docházku a zároveň nedovršil věku 16 let, pokud je to nutné v zájmu jeho vzdělání, vývoje či zdraví. Specifikem tohoto druhu okamžitého zrušení je, že se k jeho platnosti vyžaduje přivolení soudu.¹⁷¹ Okamžitému zrušení zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance bude stejně jako okamžitému zrušení zaměstnancem a zaměstnavatelem a rovněž jejich náležitostem a podmínkám věnován prostor v samostatných kapitolách dále.

I v případě okamžitého zrušení ZP nově v § 60 předepisuje písemnou formu pod sankcí nicotnosti. Zaměstnavatel i zaměstnanec v něm musí provést právní kvalifikaci a skutkové vymezení důvodu, tak aby jej nebylo možné zaměnit s jiným. Okamžité zrušení musí být také doručeno jeho adresátovi, přičemž na doručování se použijí obecná ustanovení ZP o doručování.¹⁷²

Podobně jako u výpovědi, i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, ukládá ZP zaměstnavateli určité povinnosti související s odborovou organizací, a sice povinnost projednat okamžité zrušení předem s odborovou organizací

¹⁷⁰ HŮRKA a kol., 2011, op. cit., s. 188.

¹⁷¹ § 56a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

¹⁷² § 60 zákona č. 262/2006 Sb.

a povinnost požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s okamžitým zrušením v případě člena orgánu odborové organizace.¹⁷³

Okamžité zrušení se od výpovědi liší také v tom, že okamžité zrušení nelze po jeho doručení druhé straně již odvolat vzhledem ke skutečnosti, že jeho doručením druhé smluvní straně pracovního poměr okamžitě končí a mezi stranami tak již dál neexistuje pracovněprávní vztah.¹⁷⁴

¹⁷³ § 61 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb.

¹⁷⁴ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 315.

3 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele upravuje § 55 ZP. Již ze znění tohoto ustanovení lze vyčíst povahu tohoto institutu, a sice že se jedná o výjimečný způsob zrušení pracovního poměru. Požadavku výjimečnosti je dosaženo především v situaci závažného porušení zaměstnancových povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, kdy nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat zaměstnávání zaměstnance až do uplynutí výpovědní doby. ZP ovšem nestanoví kritéria pro posouzení, zda byly splněny předpoklady pro to, aby nebylo možno po zaměstnavateli nadále zaměstnávání zaměstnance spravedlivě požadovat.¹⁷⁵

Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením se zaměstnancem pouze ze zákonem taxativně vymezených důvodů, které budou podrobně rozebrány v samostatných podkapitolách. Těmito dvěma důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem jsou pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin a zvláště hrubé porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Ke vzájemnému vztahu těchto dvou rozvazovacích důvodů se Nejvyšší soud ČR vyjádřil ve svém rozsudku ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000, když se neztotožnil s názorem Krajského soudu v Ústí nad Labem, že porušení pracovní kázně (dle terminologie současného ZP porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) zvláště hrubým způsobem může být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru pouze v případě, kdy dosáhne zvláště vysoké intenzity srovnatelné s jednáním, jež naplňuje skutkovou podstatu úmyslného trestného činu, pro který byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo který byl spáchán při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi a pro který byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu alespoň 6 měsíců, a rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem tak zrušil. Dále v tomto svém rozsudku vyslovil následující názor: „Ze samotné skutečnosti, že v ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce je uvedeno více důvodů, pro které zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, totiž nelze dovozovat, že postihují v zásadě stejné jednání nebo opomenutí zaměstnance. Zatímco účelem ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce je umožnit zaměstnavateli okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem, který spáchal

¹⁷⁵ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 350.

trestný čin a který stejně u zaměstnavatele nemůže pracovat proto, že byl odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce sleduje možnost okamžitého zrušení pracovního poměru tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň (a to i z nedbalosti), jestliže jeho jednání dosáhlo intenzity porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem. Ze srovnání jednotlivých důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, vyplývá, že důvod uvedený v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce má postihnout takovou situaci, na níž nedopadá důvod uvedený v ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce, tedy i takové jednání či opomenutí zaměstnance, které nenaplníuje skutkovou podstatu trestného činu. Jedná se tedy o dva zcela samostatné a spolu nesouvisející důvody skončení pracovního poměru a z jejich srovnání nelze činit žádné závěry o tom, jak vysokou intenzitu má mít porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem k tomu, aby bylo způsobilým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce.“¹⁷⁶ Zmíněná ustanovení odpovídají tehdejší účinné právní úpravě, tedy zákonu č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (dále jen „starý ZP“), jenž byl zrušen k 1. 1. 2007 a nahrazen současným zákoníkem práce, tedy zákonem č. 262/2006 Sb. Citované ustanovení § 53 odst. 1 tedy odpovídá nynějšímu § 55 odst. 1 ZP, ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) tedy odpovídá nynějšímu § 55 odst. 1 písm. a) ZP a ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) nynějšímu § 55 odst. 1 písm. b) ZP. Z uvedeného rozhodnutí tedy vyplývá, že oba taxativně vymezené důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem nelze srovnávat za účelem posouzení intenzity porušení zaměstnancových povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu pravomocného odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin

Prvním z důvodů, pro který smí zaměstnavatel dát zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru, je situace, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok či byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu alespoň 6 měsíců.¹⁷⁷

Podmínkami pro okamžité zrušení na základě ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) ZP tak jsou vedle obecných náležitostí pravomocné rozhodnutí soudu, úmyslný trestný čin,

¹⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].

¹⁷⁷ § 55 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb.

nepodmíněný trest odnětí svobody a délka trestu delší než 1 rok, resp. délka trestu nejméně 6 měsíců, pokud došlo ke spáchání trestného činu při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s nimi (dále jen „plnění pracovních úkolů“).¹⁷⁸ Trestným činem se dle trestního zákoníku rozumí protiprávní čin, jenž trestní zákon za trestný označuje a jenž vykazuje znaky v tomto zákoně uvedené.¹⁷⁹ Trestný čin, pro nějž byl zaměstnanec odsouzen, musí být spáchán úmyslně, nedbalostní zavinění tedy pro okamžité zrušení v tomto případě nepostačuje. Rovněž nelze okamžité zrušení zaměstnanci dát, pokud byl odsouzen k jinému trestu než nepodmíněnému odnětí svobody, jako je například podmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody.

Jednou z podmínek je i to, že odsuzující rozhodnutí soudu musí být pravomocné, tedy již proti němu nelze podat řádný opravný prostředek, tzn. odvolání. Na tomto se nic nezmění ani v případě, kdy dojde k následnému zrušení takového pravomocného odsuzujícího rozhodnutí prostřednictvím mimořádného opravného prostředku, tedy dovolání, stížnosti pro porušení zákona či návrhu na obnovu řízení, jelikož platnost právního jednání se posuzuje podle stavu v době jeho učinění.¹⁸⁰ Toto vyplývá i z rozhodnutí citovaného ve Sborníku stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv a rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních vydaného Nejvyšším soudem ČSSR v roce 1980, podle nějž *„Důsledek zásady, že právní úkon (zrušovací projev) je třeba posuzovat podle stavu v době, kdy byl vůči adresátovi učiněn (kdy došlo ke zrušovacímu projevu), se projevuje i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce v tom, že dodatečné zrušení pravomocného rozsudku vydaného v trestním řízení rozhodnutím Nejvyššího soudu o stížnosti pro porušení zákona a následné zproštění pracovníka nemá vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, k němuž došlo v době pravomoci původního rozsudku ve lhůtě podle ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce. Analogická je situace i v případě, že bylo vyhověno návrhu na obnovu řízení.“*¹⁸¹ Zmíněná ustanovení odpovídají starému ZP, dle současného ZP citované ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) tedy odpovídá nynějšímu § 55 odst. 1 písm. a) ZP a ustanovení § 53 odst. 2 nynějšímu § 58 odst. 1 ZP.

¹⁷⁸ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 207.

¹⁷⁹ § 13 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb.

¹⁸⁰ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 352-353.

¹⁸¹ DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních : Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 164-165. ISBN 97880735755410.

V souvislosti s pravomocným odsouzením zaměstnance pro trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů se naskytá otázka, zda může tohoto důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru využít i zaměstnavatel, u nějž je takový zaměstnanec zaměstnán v době, kdy příslušné odsuzující rozhodnutí nabude právní moci, avšak trestný čin byl spáchán při plnění pracovních úkolů pro jiného zaměstnavatele. Dle názoru kolegia Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů nelze ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) ZP vykládat extenzivně způsobem, kdy by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr kvůli pravomocnému odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu alespoň 6 měsíců pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů pro jiného zaměstnavatele. Důvody spatřuje v tom, že kratší požadovaná délka trestu odnětí svobody oproti trestu delšímu než 1 rok v ostatních případech odráží skutečnost, že trestný čin se vztahuje k závazku vyplývajícimu zaměstnanci z příslušného pracovního poměru, přičemž žádný vliv nemá ani to, že mnohdy může stejná skutková podstata naplňovat i důvod pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP.¹⁸²

Okamžitého zrušení pro pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin však zaměstnavatelé využívají velmi zřídka (i ve srovnání s druhým důvodem pro okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele), což je způsobeno kromě jiných faktorů především tím, že s ohledem na aktuální právní úpravu mohou informaci o délce nepodmíněného trestu odnětí svobody zaměstnance prakticky získat pouze v případě, kdy v trestním řízení vystupují jakožto účastníci uplatňující nárok na náhradu škody způsobené trestným činem zaměstnance.¹⁸³

3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem

Druhým důvodem, pro který může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, je situace, kdy zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.¹⁸⁴ Pojem povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nahradil pojem pracovní kázeň, který užíval starý ZP. ZP vyžaduje pro toto okamžité zrušení dvě

¹⁸² ASOCIACE PRO ROZVOJ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ; ŠUBRT, Bořivoj; BUKOVJAN, Petr. Výkladová stanoviska AKV, 13. část – K problémům pracovního práva. Práce a mzda. 2014, č. 4, s. 50. In: *ASPI* [právní informační systém], Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].

¹⁸³ ASOCIACE PRO ROZVOJ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ; ŠUBRT; BUKOVJAN. 2014, op. cit., s. 50.

¹⁸⁴ § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb.

podmínky, a sice porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a intenzitu tohoto porušení dosahující zvláště hrubého stupně.¹⁸⁵

Povinnostmi vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci rozumíme v první řadě povinnosti stanovené ZP, kterým byl věnován bližší prostor již v podkapitole 1.4.1 Povinnosti zaměstnance. Kromě ZP se ale jedná i povinnosti z právních předpisů na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či zvláštní právních předpisů vztahujících se k sjednanému druhu práce zaměstnance. Znění ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP může být lehce zavádějící, jelikož hovoří o povinnostech vyplývajících z právních předpisů. Nicméně o povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se dle § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) ZP se jedná jak v případě, kdy tyto povinnosti ukládá zákon či jiný obecně závazný právní předpis, tak i o povinnosti vzniklé z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pokynu nadřízeného zaměstnance, na základě pracovní smlouvy či jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž neplnění těchto povinností rovněž znamená porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a může tak být důvodem pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením.¹⁸⁶ Obdobně se Nejvyšší soud vyjádřil i ve svém novějším rozsudku, v němž uvedl, že „*Pracovní povinnosti jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotícím kritériem pro všechny druhy těchto povinností je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; jednání zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovních povinností.*“¹⁸⁷

Naproti tomu se za povinnosti vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci nepovažují povinnosti upravené § 301a ZP, který ukládá zaměstnancům v režimu dočasně práce neschopných povinnosti zdržovat se v místě pobytu a dodržovat povolené vycházky dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.¹⁸⁸ Jelikož se tyto povinnosti nevztahují k zaměstnancem vykonávané práci, nemůže být jejich porušení kvalifikováno jako důvod

¹⁸⁵ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 353.

¹⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3323/2008. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].

¹⁸⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3178/2010. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].

¹⁸⁸ § 301a zákona č. 262/2006 Sb.

pro okamžité zrušení pracovního poměru, ale pouze jako důvod pro výpověď podle § 52 písm. h) ZP.¹⁸⁹

ZP rozlišuje trojí intenzitu porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále také jen „porušení povinností“), když rozlišuje méně závažné, závažné porušení a porušení zvláště hrubým způsobem. Definici jednotlivých intenzit porušení povinností však ZP ani jiný právní předpis neobsahuje, a to z důvodu, že intenzita porušení povinností není obecně dána, není ji tak možno ani upravit ve vnitřním předpise či smlouvě. Vždy se odvíjí od okolností konkrétního případu.¹⁹⁰ Výše uvedené potvrzuje i rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, jenž uvedl, že *„při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance“*.¹⁹¹

Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP je normou s neurčitou hypotézou, kdy hypotézu nestanoví přímo právní předpis, proto je vždy na příslušném soudu, aby tuto hypotézu na základě svého uvážení se zohledněním všech okolností případu sám vymezil. Posouzení, zda se zaměstnanec dopustil zaviněného porušení pracovní kázně a případný stupeň porušení, je tak plně v kompetenci soudu. Soud není při tomto uvažování omezen žádnými kritérii nebo mantinely, bere v úvahu jen specifičnosti dané věci a podpůrně i platnou judikaturu obecných soudů.¹⁹² Zároveň může soud při posouzení intenzity porušení povinností přihlídnout například k osobě zaměstnance, k funkci, jež zastává, k jeho dosavadnímu přístupu k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, ve které k porušení povinností došlo, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení jednotlivých povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele a zda mu jednáním zaměstnance byla způsobena škoda. Důležité je zde, to že pokud má být porušení povinností postižitelné jakožto důvod rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, musí být toto porušení povinností zaměstnancem zaviněno, a to alespoň z nedbalosti, a musí dosáhnout určité intenzity.¹⁹³

Nicméně to, že Nejvyšší soud ČR vymezil určitá hlediska pro posuzování intenzity porušení povinností, neznamena, že by měl příslušný soud pouze zohlednit stanovená kritéria a nějakým způsobem je zprůměrovat. V jiném svém rozhodnutí totiž naopak vyjádřil názor,

¹⁸⁹ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 353.

¹⁹⁰ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 198.

¹⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].

¹⁹² Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 21. 4. 2004, sp. zn. IV. ÚS 367/03. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].

¹⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1372/2002. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].

že výsledné vymezení intenzity porušení povinností není pouhým aritmetickým průměrem všech v daném případě zohledňovaných hledisek, jelikož některá hlediska je nutno posuzovat se zvýšenou pozorností, aby tak byla vystižena typová i specifická charakteristika porušení povinností v dané věci.¹⁹⁴

V souvislosti s posouzením intenzity porušení povinností je třeba zmínit ještě, že pokud zaměstnanec porušil své povinnosti několikrát, ale žádné z těchto porušení nedosáhlo takové intenzity, aby bylo samo o sobě důvodem pro okamžité zrušení pracovní poměru, ovšem stalo se tak v krátké časové souvislosti, pak může být na základě této časové souvislosti zhodnoceno, že tato porušení ve svém souhrnu zvyšují míru intenzity porušení povinností natolik, že se jedná o porušení povinností zvlášť hrubým způsobem.¹⁹⁵

Před tím než zaměstnavatel k samotnému rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením přistoupí, musí mít zjištěný důvod pro toto okamžité zrušení, přičemž pouhé podezření, že je tento důvod dán, nepostačuje. Zjištění tohoto důvodu zároveň zpravidla není možné bez vyjádření příslušného zaměstnance k důvodu, který zaměstnavatel uplatňuje.¹⁹⁶

Navzdory výše uvedenému tvrzení, že intenzitu porušení povinností nelze obecně stanovit kvůli nutnosti zohlednění okolností konkrétního případu, dosavadní soudní praxe alespoň rámcově vymezila případy, které se dají považovat za porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, přičemž se jedná kupříkladu o dlouhodobou neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, hrubé slovní nebo fyzické napadání zaměstnavatele, krádež majetku zaměstnavatele většího rozsahu, požívání alkoholických nápojů v pracovní době nebo jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.¹⁹⁷ V následující části této podkapitoly se tak zaměřím na jednotlivá soudní rozhodnutí, která mohou sloužit přinejmenším jako vodítka pro posuzování obdobných případů. Ačkoliv se množství z předmětných rozhodnutí zabývá porušením pracovní kázně, což je termín, který byl používán starým ZP a který byl současným ZP nahrazen termínem porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, dle názoru JUDr. Petra Bukovjana se jedná o obsahově shodné pojmy, a tudíž by ani uvedení pojmu porušení pracovní kázně namísto porušení povinností v okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem nemělo vliv na jeho platnost. To, že není věcného rozdílu mezi těmito dvěma pojmy, ostatně

¹⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].

¹⁹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2000, sp. zn. 21 Cdo 323/2000. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].

¹⁹⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 6. 1975, sp. zn. 5 Cz 29/75. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].

¹⁹⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce : komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 114. ISBN 9788073577230.

dovodil i Nejvyšší soud ČR ve svém usnesení ze dne 11. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4695/2007.¹⁹⁸

Jedním z nejčastějších důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je útok na majetek zaměstnavatele, který je porušením § 301 písm. d) ZP, jenž ukládá zaměstnanci povinnost řádně hospodařit se svěřenými prostředky, chránit zaměstnavatelův majetek před poškozením, ztrátou, zničením či zneužitím a nejednat v rozporu se zaměstnavatelovými oprávněnými zájmy.¹⁹⁹ Důležitým rozhodnutím, jež se zabývá útokem zaměstnance na majetek zaměstnavatele, je rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, ve kterém byl posuzován případ vysoce postaveného manažera, se kterým zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr pro předstírání výkonu práce. To spatřoval ve skutečnosti, že zaměstnanec se na začátku pracovní doby dostavil na pracoviště a vyznačil příchod v docházkovém systému, poté ale pracoviště opustil a téměř celou pracovní dobu se zabýval svými soukromými záležitostmi, pouze se chvíli před koncem pracovní doby na pracoviště vrátil, aby v docházkovém systému označil svůj odchod. V tomto rozsudku Nejvyšší soud vyjádřil názor, že: „Útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozením, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpát část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy obsažené v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.“²⁰⁰ Dále v tomto rozhodnutí konstatoval, že tímto předstíraným výkonem práce pro zaměstnavatele se zaměstnanec pokusil na úkor zaměstnavatele získat určité výhody, konkrétně mzdu za práci, kterou nevykonával, čímž úmyslně usiloval o nezákonné snížení zaměstnavatelova majetku a dopustil se tedy útoku na zaměstnavatelův majetek.²⁰¹

Obdobným způsobem se Nejvyšší soud ČR vyjádřil i ve svém rozhodnutí ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013, v němž posuzoval případ kuchařky, se kterou byl okamžitě zrušen pracovní poměr pro pokus o svévolné a zaměstnavatelem nedovolené odnesení zaměstnavatelových potravin z pracoviště, přičemž se jednalo o potraviny zbyté po výdeji objednaných obědů určené pro likvidaci v drtičce odpadů. V tomto rozsudku

¹⁹⁸ BUKOVJAN, Petr. Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech. Práce a mzda. 2011, č. 8, s. 14. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].

¹⁹⁹ § 301 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb.

²⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].

²⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

Nejvyšší soud ČR uvedl, že: „*Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytná vzájemná důvěra, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost ve smyslu ustanovení § 301 písm. d) zák. práce. Zákon zároveň ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou, nebo morální.*“²⁰² Nejvyšší soud ČR tak zdůraznil nezbytnost důvěry mezi subjekty pracovního poměru, přičemž dále uvedl, že je třeba přihlídnout rovněž k faktu, že se zaměstnankyně pokusem o odcizení potravin náležejících zaměstnavateli dopustila přímého útoku na jeho majetek, navíc v postavení zaměstnankyně, jež měla tyto potraviny používat k plnění svých pracovních úkolů. Proto nemůže na povaze jejího jednání nic změnit ani skutečnost, že předmětné potraviny byly určeny k likvidaci.²⁰³

Dalším důvodem, pro který zaměstnavatelé rozvazují se zaměstnanci pracovní poměr okamžitým zrušením, bývá porušení obchodního tajemství. Posouzení stupně intenzity porušení povinností, kterého se zaměstnanec porušením obchodního tajemství dopustil, přitom nesnižuje bez dalšího skutečnost, že předmětné informace mají obecný charakter a nejsou vázány na konkrétní osoby, protože i informace obecné povahy mohou mít skutečnou či potenciální, ať už materiální či nemateriální, hodnotu.²⁰⁴ Problematickou se otázka zachování obchodního tajemství stává v situaci, kdy se loajalita k zaměstnavateli dostane do rozporu s veřejným zájmem. Touto otázkou se zabýval Ústavní soud ČR ve svém nálezu ze dne 13. 12. 2012, sp. zn. III. ÚS 298/12, ve kterém se zabýval sporem mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, s nimiž byl rozvázán pracovní poměr okamžitým zrušením z důvodu, že odeslali několika státním orgánům (mj. České inspekci životního prostředí) dopis upozorňující na to, že jejich zaměstnavatel (čistírna odpadních vod) nedodržuje provozní předpisy, čímž ohrožuje životní prostředí, přičemž tento dopis obsahoval údaje charakteru obchodního tajemství a zaměstnanci tak porušili povinnost mlčenlivosti. Zaměstnanci odesláním tohoto dopisu sledovali veřejný zájem, když chtěli zabránit hrozícím ekologickým škodám na životním prostředí. Ústavní soud ČR v tomto nálezu vyslovil stanovisko, podle kterého: „*Soukromoprávní požadavek na dodržování smluv, princip pacta sunt servanda, resp. smluvní volnost a převzatý závazek zaměstnance být loajální ke svému zaměstnavateli nemůže apriorně vyloučit jiný významný veřejnoprávní zájem, a to zájem na tom, aby se též zaměstnanci mohli obracet na státní orgány v situacích, kdy ze strany*

²⁰² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].

²⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013.

²⁰⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2022/2000. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].

zaměstnavatele hrozí ohrožení významných společenských zájmů, jako je ochrana zdraví občanů, ochrana životního prostředí, či ochrana čistoty vody nebo kdy dokonce dojde k porušení těchto veřejných statků. Dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nemůže zasahovat do veřejnoprávních vztahů, narušovat zájem společnosti na tom, aby každý občan v demokratickém právním státě mohl být nápomocen státu při odhalování nedostatků, a v případě potřeby na nedostatky upozornil.“²⁰⁵ Z toho vyplývá, že požadavek na uchování obchodního tajemství nemůže předem potlačit významný veřejný zájem a soudy tak mají v takovém případě porovnat předmětný veřejný zájem na jedné straně se zájmem na dodržení smlouvy a na loajalitě zaměstnance k zaměstnavateli na straně druhé.²⁰⁶

Záludnou otázkou pro posouzení, zda dochází k porušení povinností, je i kritika zaměstnavatele v souvislosti s realizací práva zaměstnance na svobodu projevu. I k této problematice se vyjadřoval Ústavní soud ČR, a sice v případě zaměstnance, s nímž byl rozvázán pracovní poměr pro nesplnění pracovního úkolu spočívajícího v konkretizaci zaměstnancových tvrzení ohledně tunelování fondů vytvořených zaměstnavatelem, která pronesl na poradě právníků. Zaměstnavatel tak v zaměstnancově jednání spatřoval zlý úmysl, jehož následkem došlo k hrubému poškození zaměstnavatelova jména a ke ztrátě důvěry v zaměstnance. Ústavní soud ČR v tomto případě dospěl k názoru, že svoboda projevu se nevztahuje pouze na příznivě přijímaná, neškodná nebo bezvýznamná tvrzení či stanoviska, ale i na polemická, kontroverzní, šokující či někoho urážející, přičemž mantinelem je zde to, že by v zásadě neměla vybočit z demokratickou společností obecně uznávaných pravidel slušnosti. Okolnost, zda předmětná tvrzení, popřípadě stanoviska, nepřekročila hranice, kdy je lze ještě považovat za fair a požívající ústavní ochrany, je nutno posoudit vždy v kontextu věci jako celku, a to i s jejich zněním a souvislostí, při níž byla pronesena. V tomto konkrétním případě byla tvrzení pronesena na interní pracovní poradě, přičemž zaměstnavatel byl rezortní zdravotní pojišťovnou hospodařící s veřejnými finančními prostředky, tudíž by kritická tvrzení upozorňující na nesrovnalosti v hospodaření měla být naopak považována za žádoucí z hlediska veřejného zájmu na zvýšení kontroly hospodaření s veřejnými finančními prostředky a sankce v podobě okamžitého zrušení pracovního poměru tak byla nepřiměřená.²⁰⁷

Jiná je však situace při jednání zaměstnance, které poškozuje dobré jméno

²⁰⁵ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. 12. 2012, sp. zn. III. ÚS 298/12. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].

²⁰⁶ Nález Ústavního soudu ČR, sp. zn. III. ÚS 298/12.

²⁰⁷ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 3. 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].

zaměstnavatele. Tímto se zabýval Krajský soud v Hradci Králové v případě zaměstnance, který vulgárními výrazy napadl významného obchodního partnera zaměstnavatele, jímž byl ředitel obchodního domu, konkrétně šlo o užití oslovení ‚ty buzerante‘. Zde soud konstatoval, že zaměstnancovo jednání, kterým poškozuje zaměstnavatelovo dobré jméno v obchodních vztazích a narušuje jeho snahu o spokojenost zákazníku, je porušením zaměstnancovy povinnosti nejednat v rozporu se zaměstnavatelovými oprávněnými zájmy, a tudíž i porušením povinností. V závislosti na intenzitě jednání přitom může jít i o porušení povinností zvláště hrubým způsobem, přičemž je zde bez významu, zda jednáním zaměstnance byla způsobena zaměstnavateli majetková újma nebo ne.²⁰⁸ Svoboda projevu zaměstnance tak ve světle tohoto rozhodnutí přece jen má určité meze.

Často bývá pracovní poměr rozvazován okamžitým zrušením z důvodu požití alkoholických nápojů zaměstnancem. Tuto problematiku upravuje ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) ZP, který stanovuje zaměstnancům zákaz požívat alkoholické nápoje či zneužívat jiné návykové látky na pracovišti a v pracovní době i mimo pracoviště a zákaz vstupovat pod jejich vlivem na pracoviště, rovněž zákaz kouření na pracovišti či jiných prostorách, kde jsou jeho účinkům vystaveni i nekuřáci, přičemž je zde stanovena určitá výjimka ze zákazu požívání alkoholických nápojů v případě zaměstnanců pracujících v nepříznivých mikroklimatických podmínkách a zaměstnanců majících požívání alkoholických nápojů jakožto součást plnění pracovních úkolů.²⁰⁹ Uvedené zákazy je možno porušit dvěma způsoby, a to buď požitím alkoholického nápoje či zneužitím návykové látky na pracovišti, nebo vstupem na pracoviště pod vlivem alkoholu či návykové látky (dále také jen „zakázané látky“). V prvním případě požití zakázané látky na pracovišti je pro závěr o porušení povinností dostačující skutečnost, že zaměstnanec takový nápoj či látku požil, resp. zneužil přímo na pracovišti, dokazování skutečnosti, že byl zaměstnanec pod vlivem takové látky, není nutné. Naopak v druhém případě je nezbytné dokázat skutečnost, že zaměstnanec byl pod vlivem zakázané látky při vstupu na pracoviště, to, že takovou látku nějakou dobu před vstupem užil, není dostačující. Posouzení intenzity porušení povinností se bude i v této situaci odvíjet od individuálních okolností, přičemž významným faktorem bude především míra nebezpečnosti tohoto jednání s ohledem na druh vykonávané práce a míru ohrožení života, zdraví či majetku zaměstnance i jiných osob.²¹⁰

²⁰⁸ Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 4. 12. 2012, sp. zn. 21 Co 258/2002. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].

²⁰⁹ § 106 odst. 4 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb.

²¹⁰ ŠTEFKO, Martin. Právní možnosti zaměstnavatele k zamezení zneužívání návykových látek na pracovišti. *Jurisprudence*. 2012, č. 6, s. 31. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].

Možnost kontroly, zda není zaměstnanec pod vlivem zakázané látky, dává zaměstnavateli přímo ZP. Upravuje ji § 106 odst. 4 písm. i) ZP, podle nějž má zaměstnanec povinnost podrobit se zjištění, zda není pod vlivem zakázané látky, na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance určeného písemně zaměstnavatelem.²¹¹ Zjištění, zda je zaměstnanec pod vlivem některé zakázané látky, lze učinit jen pomocí adekvátního lékařského vyšetření. V případě návykových látek se judikatura prozatím nevyjádřila k otázce, pomocí jakých prostředků se musí prokázat skutečnost, že zaměstnanec je pod vlivem takové látky. Proto je třeba ze způsobů přicházejících v úvahu, kterými jsou rozbor krve, rozbor moči či psychiatrické vyšetření, vybrat takový prostředek, který zaměstnavateli poskytne co nejvyšší jistotu v tom, že zaměstnanec je pod vlivem návykové látky. Neexistence judikatury lze zdůvodnit především faktem, že oproti alkoholu, kterým rozumíme pouze jedinou látku, je množství návykových látek vysoké, a proto nelze s ohledem na odlišnosti jednotlivých návykových látek určit univerzální spolehlivou metodu k prokázání jejich zneužití. Oproti tomu na přítomnost alkoholu lze usuzovat z výsledků dechových zkoušek, které mohou být posíleny rozbořem krve. Prokázání výskytu alkoholu sice soudy nebývá podmiňováno provedením toxikologického rozboru krve, nicméně jeho provedení lze přinejmenším doporučit, protože dechová zkouška nemusí být dostatečně průkazným důkazem.²¹²

Pokud se zaměstnanec odmítne na výzvu oprávněného vedoucího zaměstnance podrobit zkoušce na přítomnost zakázané látky, porušuje tím svou povinnost stanovenou v § 106 odst. 4 písm. i) ZP. I v tomto případě se jedná o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, přičemž intenzita takového porušení povinností se bude opět posuzovat s ohledem na okolnosti daného případu. Podle judikatury přitom soudy posuzují jednotlivé případy z hlediska věcné, časové a místní souvztažnosti, kdy se zohledňují osobnost zaměstnance, jeho postavení a pracovní úkoly, možnost ohrožení životů nebo opakovanost či excesivita užití zakázané látky.²¹³

Jiným využívaným důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru bývá porušení povinnosti upravené § 304 ZP, podle nějž mohou zaměstnanci vedle svého zaměstnání v pracovním poměru vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, u nějž jsou v tomto pracovním poměru zaměstnání, pouze po jeho předchozím písemném souhlasu.²¹⁴ Nicméně spornou je otázka, co všechno přesně se za

²¹¹ § 106 odst. 4 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb.

²¹² ŠTEFKO. 2012, op. cit.

²¹³ BĚLECKÝ, Miroslav. Nulová tolerance vůči alkoholu a drogám. Bezpečnost a hygiena práce. 2008, č. 6, s. 24. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].

²¹⁴ § 304 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

takovou výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele považuje. Například se za takovou výdělečnou činnost považuje i činnost, která spočívá v zaměstnavatelově členství v dozorčí radě společnosti s ručením omezeným, jež má předmět podnikání shodný s předmětem činnosti zaměstnavatele, a to i když tato společnost nevyvíjí jakoukoliv činnost, ať už pouze dočasně či trvale.²¹⁵ Jiná situace je ovšem v případě zaměstnancovy účasti jakožto společníka společnosti s ručením omezeným, pouze z titulu této účasti není podnikatelem. Výkon práv a povinností společníka ve společnosti s ručením omezeným plynoucí z prosté kapitálové účasti v této společnosti sám o sobě není výdělečnou činností dle § 304 ZP, a to ani v případě, že má společnost shodný předmět činnosti jako společníkův zaměstnavatel. O takovou výdělečnou činnost se ale může jednat v situaci, kdy se zaměstnanec ve společnosti s ručením omezeným podílí i na činnosti zapsané v obchodním rejstříku jako předmět její činnosti. Nicméně pracovní poměr může být rozvázán z důvodu porušení povinností pouze tehdy, když se jedná o takové zaviněné jednání zaměstnance, jímž došlo k porušení povinností z příslušného pracovního poměru.²¹⁶ Co se týče samotného výdělku, k tomuto se judikatura vyjádřila ve smyslu, že výkonem jiné výdělečné činnosti se rozumí taková činnost, kterou zaměstnanec vykonává vedle svého zaměstnání a která je pojmově výdělečná, tedy obvykle je za ní poskytována odměna, přičemž bez významu je zde okolnost, zda zaměstnanec výdělku při výkonu této činnosti opravdu dosáhl.²¹⁷

V souvislosti s rozvojem moderních technologií nabývá na významu rovněž otázka možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu porušení povinností stanovených § 316 odst. 1 ZP spočívajícího ve využívání výrobních a pracovních prostředků včetně výpočetní techniky zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnance. Tato otázka vystává především v případě využití počítačů, které má v dnešní době k dispozici velké množství zaměstnanců, např. k procházení webových stránek nijak nesouvisejících s výkonem práce či hraním her. Problematické je přitom posouzení, jakých prostředků může zaměstnavatel pro kontrolu takového porušování povinností využít. Zaměstnavatel totiž nemůže rušit soukromí zaměstnance na pracovišti či jiných společných prostorách u zaměstnavatele prostřednictvím otevřeného či skrytého sledování, odposlechu či záznamu telefonátů nebo kontroly elektronické pošty či listovních zásilek určených zaměstnanci. Výjimka z tohoto zákazu může být dána pouze v případě závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti

²¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1866/98. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].

²¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/97. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].

²¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].

zaměstnavatele, nicméně tehdy má zaměstnavatel povinnost informovat zaměstnance o rozsahu takové kontroly a způsobu jejího provádění.²¹⁸

Nejvyšší soud ČR se přitom touto problematikou zabýval ve svém rozsudku ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011, ve kterém posuzoval platnost okamžitého zrušení odůvodňovaného porušením povinností spočívajícím v tom, že zaměstnanec měl v měsíci září 2009 strávit cca 103 hodin z celkové pracovní doby neefektivní prací na počítači, když si měl prohlížet internetové stránky nijak nesouvisející s výkonem práce. Tím měl rovněž porušit povinnosti stanovené pracovním řádem, podle něhož bylo zaměstnancům zakázáno používat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem, stránky typu onlinového zpravodajství či sledování TV nebo poslechu rozhlasu přes internet, které nesouvisejí s výkonem práce a mohly by nadměrně zatěžovat počítačovou síť. Důležitým důkazem osvědčujícím zaměstnavatelova tvrzení byl přitom detailní výpis internetových aktivit zaměstnance za období celého měsíce září 2009 a jednou z posuzovaných otázek tak bylo, zda se nejednalo o skryté sledování zaměstnance a potažmo o nepřipustný důkaz pořízený v rozporu s obecně závaznými právními předpisy či zda jeho pořízením nedošlo k porušení práv zaměstnance.²¹⁹

Nejvyšší soud ČR přitom dovodil, že § 316 odst. 1 ZP nevylučuje, aby zaměstnanec využíval výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele pro svou osobní potřebu, nicméně toto je možné pouze se souhlasem zaměstnavatele. Zákaz stanovený ZP je přitom absolutní, proto může zaměstnavatel souhlas udělit zaměstnanci v libovolném rozsahu. Na druhou stranu však kontrola dodržování takového zákazu nesmí být zaměstnavatelem vykonávána libovolným způsobem, jelikož ZP umožňuje zaměstnavateli provádět kontrolu přiměřeným způsobem. Jelikož ZP blíže nedefinuje onen přiměřený způsob kontroly, jedná se opět o právní normu s relativně neurčitou hypotézou, kdy je ponecháno na úvaze soudu, aby v každém jednotlivém případě tuto hypotézu právní normy sám vymezil z předem neomezeného okruhu okolností. Přitom bude soud zřejmě přihlížet mj. k tomu, zda se jednalo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce a rozsahu, k míře omezování zaměstnance v jeho činnosti a míře zásahu do práva na soukromí zaměstnance.²²⁰

V posuzovaném případě přitom bylo nutné přihlédnout k tomu, že zaměstnavatel se prostřednictvím kontroly nesnažil zjistit obsah e-mailů, SMS či MMS odeslaných či přijatých zaměstnancem, ale o zjištění, zda zaměstnanec dodržuje zákaz používání výpočetní techniky

²¹⁸ § 316 odst. 2 a 3 zákona č. 262/2006 Sb.

²¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2012. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2014].

²²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1771/2012.

pro osobní potřebu. Tato kontrola tedy směřovala toliko k ochraně zaměstnavatelova majetku. Ačkoliv údaje o tom, jaké internetové stránky zaměstnanec navštěvoval, leccos vypovídají o soukromí zaměstnance a i o jeho osobnosti, nebylo takové zjištění podstatou provedené kontroly. Detailní výpis aktivit zaměstnance tak nebyl nepřípustným důkazem, jelikož byl pořízen v souladu se zákonem, tedy v souladu s § 316 odst. 1 ZP.²²¹

Odůvodnění tohoto rozsudku je tak docela zvláštní s ohledem na skutečnost, že na jedné straně Nejvyšší soud ČR uzavřel, že o soukromí zaměstnance leccos vypovídá i údaj o tom, jaké internetové stránky navštěvuje, zatímco na druhé straně zdůraznil, že zaměstnavatel vykonával pouze kontrolu sloužící k ochraně jeho majetku, jelikož podstatou kontroly bylo jen zjištění, zda zaměstnanec nesledoval internetové stránky nesouvisející s výkonem jeho práce a nikoliv zjištění, jaké stránky zaměstnanec sledoval. Vystává tak zajímavá otázka, jako mohl zaměstnavatel vyhodnotit, zda předmětné stránky souvisí s výkonem práce zaměstnance bez toho, aby věděl, o jaké stránky jde, obzvlášť pokud byl klíčovým důkazem detailní výpis internetových aktivit zaměstnance.²²² Spor se nicméně dostal až k Ústavnímu soudu ČR, který se svým usnesením ze dne 7. 11. 2012, sp. zn. I. ÚS 3933/12, ztotožnil s názorem Nejvyššího soudu ČR.²²³ Tato rozhodnutí se tak dají považovat za průlomová.

Kromě výše uvedených situací, řešil Nejvyšší soud ČR také několik případů, kdy zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením pro odmítnutí či nesplnění pracovních úkolů. V rozsudku ze dne 26. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 182/2006, se zabýval otázkou, zda je možné dát zaměstnanci okamžité zrušení z důvodu odmítnutí vypracování testu ověřujícího znalosti z oblasti jeho každodenních úkolů. Příklad byl sice posuzován dle ustanovení § 141a starého ZP, nicméně zdejší úprava se jinak zásadně neliší od současné úpravy obsažené v § 230 ZP. Nejvyšší soud uvedl, že § 73 odst. 1 písm. a) starého ZP (prakticky shodný s nynějším § 301 písm. a) ZP) nestanovuje zaměstnanci povinnost plnit jakékoliv pokyny nadřízených, ale pouze pokyny vydané v souladu s právními předpisy. Ačkoliv tedy § 74 odst. 1 písm. a) starého ZP (potažmo § 302 písm. a) ZP) ukládá vedoucím zaměstnancům povinnost řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výsledky, nelze z takového ustanovení vyvozovat právo nařizovat zaměstnancům dle svévolného uvážení a bez ohledu na jejich dosavadní pracovní výsledky povinnost podřídit se úhrnnému testu ověřujícímu odbornou kvalifikaci zaměstnance. Zároveň

²²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1771/2012.

²²² ŠAVELKA, Jaromír; MYŠKA, Matěj. Surfování v pracovní době. *Revue pro právo a technologie*. 2012, č. 6, s. 44. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 31. 5. 2014].

²²³ ŠAVELKA; MYŠKA. 2012, op. cit.

však toto ustanovení nevylučuje možnost takového vedoucího zaměstnance, aby si v případě zjištění nedostatků v práci některého zaměstnance ověřil jeho znalosti související s prací, při níž byly tyto nedostatky zjištěny, nicméně k tomuto by mělo dojít zpravidla neformálním způsobem. Povinnost zaměstnance podstoupit obecný kvalifikační test přitom nelze dovodit ani z § 141a starého ZP, resp. § 230 ZP. Nejvyšší soud ČR tak dospěl k názoru, že: „Zaměstnavatel je ve smyslu ustanovení § 141a zák. práce ve znění účinném do 31. 12. 2006 oprávněn uložit zaměstnanci povinnost zúčastnit se školení k prohloubení kvalifikace, jehož součástí může být závěrečné ověření získaných znalostí; z tohoto ustanovení však nelze dovodit oprávnění zaměstnavatele uložit zaměstnanci povinnost podrobit se pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.“²²⁴ Z výše uvedeného lze dovodit, že zaměstnavatel může zaměstnanci uložit v souladu s § 141a starého ZP, resp. § 230 ZP, účast na školení či jiné formě přípravy k prohloubení kvalifikace, přičemž toto školení může být zakončeno ověřením získaných vědomostí, přesto však toto ustanovení nezakládá zaměstnavateli právo uložit zaměstnanci, aby se podrobil obecnému testu ověřujícímu jeho kvalifikaci pro výkon práce sjednané pracovní smlouvou. Vzhledem k tomu, že k porušení povinností nesplněním pokynu může dojít pouze, pokud byl zaměstnavatel k udělení takového pokynu oprávněn, nejedná se v případě nepodrobení se takovému testu o porušení povinností a případné okamžité zrušení pracovního poměru je tedy neplatné.²²⁵

Dalším takovým případem je situace, kdy zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě rozváže pracovní poměr z důvodu nesplnění pracovního úkolu, přičemž zaměstnanec takový pracovní úkol nesplnil z důvodu, že byl pro něj nesplnitelný, například s ohledem na jeho zdravotní stav. V takovém případě se dle judikatury nepovažuje za porušení povinností, pokud zaměstnanec nesplní pracovní úkol uložený mu zaměstnavatelem, jestliže byl pro zaměstnance tento úkol z hlediska jeho možností, schopností, zdravotního stavu či dosaženého vzdělání nesplnitelný.²²⁶ Obdobně je tomu i tehdy, kdy zaměstnanec odmítne vykonat určité práce z důvodu své zdravotní nezpůsobilosti. Pokud totiž zaměstnanec odmítne vykonat práci, pro níž není zdravotně způsobilý, nejedná se o porušení povinností dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP, a to ani v případě, že je výkon této práce sjednán v pracovní smlouvě,

²²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 182/2006. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2014].

²²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 182/2006.

²²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4274/2009. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2014].

a zároveň nepřítomnost zaměstnance v takové práci nemůže být hodnocena jako neomluvená.²²⁷

Okamžitě lze pracovní poměr se zaměstnancem zrušit i po doručení výpovědi pro nadbytečnost zaměstnance, případně v průběhu výpovědní doby. Nicméně pokud zaměstnanec v době po doručení takové výpovědi, resp. v průběhu výpovědní doby, odmítne vykonání jiné práce (pokud nejsou splněny podmínky pro převedení na jinou práci dle § 37 starého ZP, resp. § 41 ZP), není toto pouhé odmítnutí jiné práce důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru po porušení povinností.²²⁸

V případě, že zaměstnavatel zaměstnanci přestal přidělovat práci, což je mu uloženo v § 38 odst. 1 písm. a) ZP, přestože zaměstnanec byl připraven práci konat, má zaměstnanec povinnost znovu nastoupit do práce až potom, co ho k tomu zaměstnavatel vyzval, čímž vyjádřil ochotu mu znovu přidělovat práci. Za porušení povinností se tedy nepovažuje ani situace, kdy se zaměstnanec, který nebyl zaměstnavatelem k opětovnému nástupu do práce vyzván, do zaměstnání nedostavil a zároveň nepožadoval přidělení práce.²²⁹

Nejvyšší soud ČR se rovněž zabýval otázkou, zda lze pod porušení povinností zařadit i porušení odpovídajících povinností zaměstnavatele či jednání zaměstnance, kterým porušil povinnosti při výkonu jiné práce, jež není součástí jeho pracovních úkolů. Za porušení povinností se dle Nejvyššího soudu ČR považuje nejen zaviněné porušení povinností při výkonu práce, jež je součástí pracovních úkolů zaměstnance, nýbrž i zaviněné porušení povinností při výkonu jiné činnosti pro zaměstnavatele vykonávané z vlastní iniciativy zaměstnance a rovněž i zaviněné porušení povinností spočívající v tom, že zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává jinou práci, která je v rozporu s právními předpisy, pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele či pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance.²³⁰ V otázce zohlednění porušení povinností zaměstnavatele v souvislosti s porušením povinností zaměstnance vyslovil Nejvyšší soud ČR tento názor: „*Obsahem porušení pracovní kázně nejsou vedle porušení povinností zaměstnance, které jsou stanoveny zaměstnanci právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance, také jim odpovídající povinnosti zaměstnavatele; porušení právních povinností zaměstnavatelem může mít v závislosti na jejich příčinném*

²²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3806/2010. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2014].

²²⁸ Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 20. 10. 1966, sp. zn. 6 Co 417/66. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 18. 5. 2014].

²²⁹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 2. 1995, sp. zn. 6 Cdo 5/94. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 18. 5. 2014].

²³⁰ Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 30. 6. 1993, sp. zn. 6 Cz 25/92. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 18. 5. 2014].

vztahu k vlastnímu porušení pracovní kázně zaměstnancem význam pouze z hlediska hodnocení jeho intenzity.“²³¹ Pokud tedy dojde k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a zároveň k porušení právních povinností zaměstnavatelem, nemá zaměstnavatelovo porušení povinností vliv na posouzení zaměstnancova jednání jakožto porušení povinností, může pouze ovlivnit hodnocení intenzity tohoto porušení povinností, což ovšem může mít zásadní význam z hlediska požadavku zvláště hrubé intenzity porušení pro okamžité zrušení pracovního poměru. Nicméně dle názoru Nejvyššího soudu ČR dosáhlo v posuzovaném případě porušení povinností zaměstnance i přes nedostatky v jednání zaměstnavatele zvláště hrubé intenzity odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru.²³²

Problematická může být i využitelnost okamžitého zrušení pracovního poměru za situace, kdy k porušení povinností zaměstnance dochází mimo stanovenou pracovní dobu. Touto otázkou se Nejvyšší soud ČR taktéž zabýval nesčetněkrát, přičemž se vyjádřil ve smyslu, že porušením povinností zaměstnance je takové jednání, kterého se zaměstnanec dopustil mimo pracovní dobu, pokud tím porušil povinnosti, jež souvisejí s výkonem jeho práce a vyplývají pro něj z právních předpisů.²³³ K porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může dojít i na pracovní cestě, ovšem pouze tehdy, pokud k porušení povinností zaměstnancem dojde při činnosti, která má věcný, časový a místní poměr k výkonu závislé práce.²³⁴ Po skončení pracovní doby může být za zaměstnancovo pracoviště považováno rovněž svěřené služební vozidlo. Bude tomu tak tehdy, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou, že zaměstnanec bude po skončení pracovní doby toto vozidlo ukládat ve svém bydlišti, za této situace je i odvoz vozidla do bydliště zaměstnance v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů a svěřené služební vozidlo se tak stává pracovištěm zaměstnance mj. dle § 135 odst. 4 písm. e) starého ZP, potažmo dle § 106 odst. 4 písm. e) ZP. Pokud tedy zaměstnanec kupříkladu požije při cestě z práce ve svěřeném služebním vozidle alkohol, může se jednat o zvláště hrubé porušení povinností zakládající důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.²³⁵

²³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 971/2000. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 18. 5. 2014].

²³² Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 971/2000.

²³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 18. 5. 2014].

²³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 18. 5. 2014].

²³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 18. 5. 2014].

Na závěr je ovšem nutné připomenout, že všechny případy porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je třeba posuzovat s přihlédnutím ke specifičnosti a konkrétním okolnostem daného případu, proto by situace velice podobná některému z výše uvedených případů mohla být za odlišných okolností vyhodnocena jinak. Nicméně s ohledem na obecnost úpravy obsažené v ZP mohou být shora nastíněné závěry jednotlivých soudů alespoň určitou náповědou pro zaměstnavatele i zaměstnance pro posouzení, zda jejich situace odůvodňuje využití okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP.

3.3 Ochrana zaměstnance

ZP nechrání určité skupiny zaměstnanců před rozvázáním pracovního poměru okamžitým zrušením tzv. ochrannou dobou, jak je tomu v případě výpovědi, kdy ZP zaměstnavateli zakazuje dát zaměstnanci ve stanovené době výpověď. Doručením okamžitého zrušení zaměstnanci tak pracovní poměr skončí například i tehdy, kdy se zaměstnanec nachází v režimu dočasně práce neschopného.²³⁶

Nicméně i když ZP neužívá v souvislosti s okamžitým zrušením pojmu ochranná doba, zakotvuje ochranu před okamžitým zrušením pro určité skupiny zaměstnanců v ustanovení § 55 odst. 2 ZP, které stanoví, že: „Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.“²³⁷ S těmito skupinami zaměstnanců tedy zaměstnavatel nesmí rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením.

Současně však § 52 písm. g) ZP umožňuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď z důvodů, pro které by s ním mohl okamžitě zrušit pracovní poměr.²³⁸ V případě, že jsou dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a zaměstnanec není ZP nijak speciálně chráněn, je tedy na volbě zaměstnavatele, zda se zaměstnancem rozváže pracovní poměr okamžitým zrušením či výpovědí dle § 52 písm. g) ZP. Aby to ale nebylo tak jednoduché, ZP ve svém § 53 vymezuje ochranné doby, při kterých zaměstnavatel zaměstnanci nesmí dát výpověď, přičemž mezi tyto ochranné doby spadá mimo jiné i těhotenství zaměstnankyně, čerpání mateřské dovolené zaměstnankyní či čerpání rodičovské dovolené zaměstnancem či zaměstnankyní. Ze zákazu dání výpovědi upraveném § 53 ovšem

²³⁶ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 317.

²³⁷ § 55 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.

²³⁸ § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb.

ZP stanovuje výjimky ve svém § 54, konkrétně písm. c) stanovuje výjimku pro případy, kdy důvodem pro výpověď jsou důvody, pro něž může zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě zrušit.²³⁹ Dle ustanovení § 54 písm. c) ZP se tedy zákaz výpovědi nevztahuje na výpověď danou z důvodů, pro které lze se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, nicméně tato výjimka se nevztahuje na zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, přičemž pokud byla některému z takto chráněných zaměstnanců dána výpověď z tohoto důvodu ještě před nástupem na předmětnou dovolenou tak, že by výpovědní doby uplynula v době této dovolené, skončí výpovědní doba zároveň s mateřskou dovolenou.²⁴⁰

Abych to tedy na závěr shrnula, zaměstnavatel v případě, že jsou dány důvody pro okamžité zrušení, nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní na rodičovské dovolené, zároveň se zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem na rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nemůže rozvázat pracovní poměr ani výpovědí podle § 52 písm. g) ZP.²⁴¹ S těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na rodičovské dovolené a zaměstnancem na rodičovské dovolené po uplynutí doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, z těchto důvodů rozvázat pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. g) ZP tedy lze.

²³⁹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 317.

²⁴⁰ § 54 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb.

²⁴¹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 317-318.

4 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je upraveno § 56 ZP. ZP sice v případě tohoto institutu nezdůrazňuje jeho výjimečnost jako je tomu u okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele, ale stejně tak jako u okamžitého zrušení zaměstnavatelem umožňuje zaměstnanci rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením pouze ze dvou zákonem taxativně vymezených důvodů. Oproti výpovědi tak zaměstnanec v případě okamžitého zrušení nemůže pracovní poměr rozvázat z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu.

Prvním z těchto důvodů je situace, kdy zaměstnanec není podle lékařského posudku způsobilý konat dále práci bez vážného ohrožení jeho zdraví a zaměstnavatel mu zároveň neumožní do 15 dnů ode dne předložení takového posudku výkon jiné pro něj vhodné práce. Druhým důvodem je stav, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatí mzdu či plat nebo náhradu mzdy či platu nebo i jen jakoukoliv jejich část, a to do 15 dnů po uplynutí jejich splatnosti.²⁴² V obou případech jde tedy situace, kdy zaměstnavatel hrubým způsobem porušuje svoje základní povinnosti vyplývající z pracovního poměru, konkrétně tedy povinnost přidělovat zaměstnanci vhodnou práci a povinnost platit zaměstnanci za takovou práci odměnu.²⁴³ Jednotlivým důvodům bude opět věnován bližší prostor v samostatných podkapitolách.

Co se týče náležitostí okamžitého zrušení zaměstnancem, těmito jsou písemná forma, skutkové vylíčení situace a právní kvalifikace jeho důvodu.²⁴⁴

Pokud pracovní poměr okamžitě zruší zaměstnanec, náleží mu náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající výpovědní době.²⁴⁵

4.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance

První důvod okamžitého zrušení zaměstnancem je dle § 56 odst. 1 písm. a) ZP dán, pokud byl zaměstnanec lékařským posudkem shledán zdravotně nezpůsobilým pro konání dosavadní práce, tedy že nemůže bez vážného ohrožení svého zdraví konat dosavadní práci, a zaměstnavatel ho do 15 dnů od předložení takového posudku nepřevodl na jinou pro něho vhodnou práci v souladu s ustanovením § 41 ZP. Zároveň zaměstnanec není od předložení tohoto posudku povinen vykonávat dosavadní práci, jelikož se jedná o překážku v práci

²⁴² § 55 zákona č. 262/2006 Sb.

²⁴³ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 209.

²⁴⁴ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 209.

²⁴⁵ § 56 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.

na straně zaměstnavatele dle § 208 ZP a zaměstnanec má za tuto dobu nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, a to až do doby převedení na jinou práci či do rozvázání pracovního poměru.²⁴⁶ Zaměstnavatel tak nesmí od předložení příslušného lékařského posudku zaměstnance dále zaměstnávat dosavadní práci a naopak je povinen přidělovat mu jinou vhodnou práci s ohledem na jeho zdravotní stav, schopnosti a kvalifikaci.²⁴⁷

Předpoklady pro toto okamžité zrušení jsou lékařský posudek vyslovující zdravotní nezpůsobilost zaměstnance pro výkon dosavadní práce a nepřevezení zaměstnance na jinou vhodnou práci v době 15 dnů od předložení tohoto posudku zaměstnavateli.²⁴⁸

Takový lékařský posudek může být vydán pouze poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo správním orgánem, který lékařský posudek přezkoumává (o tomto přezkumu vydá rozhodnutí).²⁴⁹

Důležitou náležitostí lékařského posudku je vyslovení zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance způsobem, že zaměstnanec nemůže dosavadní práci dále vykonávat bez vážného ohrožení svého zdraví. Problematikou lékařských posudků nestanovujících, že zaměstnanec nemůže dále konat práci ,bez vážného ohrožení svého zdraví‘ se několikrát zabýval i Nejvyšší soud ČR. Ve svém rozsudku ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004, posuzoval platnost okamžitého zrušení zaměstnancem opíraného o lékařský posudek, který stanovil, že zaměstnanec ,pozbyl dlouhodobě způsobilost k vykonávání práce v dosavadním měřítku‘. V tomto případě Nejvyšší soud ČR konstatoval, že způsobilým podkladem pro okamžité zrušení ze strany zaměstnance dle § 54 odst. 1 písm. a) starého ZP (nyní obsahově shodný § 56 odst. 1 písm. a) ZP) může být pouze lékařský posudek výslovně stanovující, že zaměstnanec nemůže dále vykonávat práci ,bez vážného ohrožení svého zdraví‘.²⁵⁰ Důvodem pro tento závěr je skutečnost, že soudy jsou při posuzování platnosti okamžitého zrušení z lékařského posudku povinny vycházet a naopak nejsou oprávněny ho jakkoliv doplňovat, přičemž ačkoliv zákon přímo nestanoví obsahové náležitosti lékařského posudku, je zřejmé z povahy věci, že pro naplnění účelu a smyslu léčebně preventivní péči při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce, musí být tento posudek obsahově přizpůsoben jeho důsledkům pro strany pracovního poměru. Z ustanovení § 54 odst. 1 písm. a) starého ZP (potažmo § 56 odst. 1 písm. a) ZP) plyne, že k platnému okamžitému zrušení zaměstnancem může dojít pouze na základě lékařského posudku

²⁴⁶ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 209.

²⁴⁷ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 319

²⁴⁸ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 209.

²⁴⁹ § 56 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb.

²⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].

stanovujícího, že zaměstnanec nemůže dále konat práci ,bez vážného ohrožení svého zdraví‘ a posudek stanovující pouze dlouhodobou či trvalou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci tak nemá náležitosti lékařského posudku odůvodňující okamžité zrušení dle § 54 odst. 1 písm. a) starého ZP (resp. § 56 odst. 1 písm. a) ZP).²⁵¹

Jiná je však situace, kdy lékařský posudek nedeklaruje, že zaměstnanec nemůže dále konat práci ,bez vážného ohrožení svého zdraví‘ proto, že lékař použil vzor upravený platnou vyhláškou, který takový závěr neobsahuje. V takovém případě nemůže být takový nedostatek na újmu zaměstnancových práv, a proto pokud lékař postupoval dle vzoru lékařského posudku upraveného podzákonným předpisem, jež v rozporu se zákonem nepočítá s tímto posudkovým závěrem, tedy závěrem deklarujícím, že zaměstnanec nemůže dále konat práci ,bez vážného ohrožení svého zdraví‘, je nutné tuto obsahovou vadu posudku odstranit výkladem. Tudíž je při zjišťování obsahu lékařského posudku přihlížet kromě použitého slovního vyjádření i ke všem okolnostem existujícím v době vydání posudku, za nichž bylo slovní vyjádření učiněno, přičemž celkové zhodnocení těchto okolností musí odpovídat dobrým mravům.²⁵²

4.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdy zaměstnavatelem

I druhý důvod okamžitého zrušení ze strany zaměstnance operuje s 15 denní lhůtou. Tímto důvodem je nevyplacení mzdy či platu, náhrady mzdy či platu nebo jakékoliv jejich části do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.²⁵³

Za mzdu je zde přitom považováno peněžité plnění či plnění peněžité hodnoty, které je zaměstnanci poskytováno za práci, tzn. základní mzda, pohyblivá část mzdy, různé prémie, odměny, příplatky. Za plat je pak považováno peněžité plnění, které je zaměstnanci poskytováno za práci, tzn. platový tarif, odměny, příplatky, pokud zaměstnavatel spadá mezi subjekty uvedené v § 109 odst. 3 ZP. Naopak za mzdu ani za plat není považováno plnění, jež není poskytováno přímo za práci, tzn. cestovné, odstupné či odměna za pracovní pohotovost, a proto za nevyplacení takového plnění není možné dát zaměstnavateli okamžité zrušení.²⁵⁴

Okamžitě lze pracovní poměr zrušit pro nevyplacení jakékoliv sebemenší části mzdy či platu nebo jejich náhrady, pokud k jejich vyplacení nedošlo do 15 dnů po uplynutí termínu jejich splatnosti, tedy 16. dnem po uplynutí termínu splatnosti. Smyslem tohoto ustanovení je

²⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 966/2004.

²⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].

²⁵³ § 56 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb.

²⁵⁴ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 210.

umožnit zaměstnanci rozvázat okamžitě takový pracovní poměr, ve kterém zaměstnavatel významně porušil svou povinnost platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu či plat a tuto povinnost nesplnil ani v dodatečné 15denní lhůtě po splatnosti. Bez ohledu na to, z jakého důvodu nedošlo k vyplacení mzdy či platu nebo jejich náhrady či jejich části, nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby dále vykonával pro takového zaměstnavatele práci.²⁵⁵ Výjimkou je situace, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu či plat, náhradu mzdy či platu nebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti jen v důsledku chyby, omylu či jiné zřejmě nesprávnosti při výpočtu nebo výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy či náhrady platu. V takovém případě by bylo dané okamžité zrušení dle § 56 odst. 1 písm. b) ZP neplatné kromě případu, kdy by zaměstnavatel zjištěnou nesprávnost neodstranil v přiměřené lhůtě a nezjednal nápravu bez zbytečného odkladu.²⁵⁶

Předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) ZP jsou nevyplacení mzdy nebo platu, resp. jejich náhrady či jakékoliv jejich části do uplynutí jejich splatnosti a marné uplynutí 15 denní lhůty po splatnosti.²⁵⁷

Důležité je zde rozlišení pojmů splatnost a výplatní termín, jelikož tyto bývají často zaměňovány, přičemž ZP váže okamžité zrušení na splatnost. Splatnost mzdy, resp. platu upravuje § 141 odst. 1 ZP, podle kterého jsou tyto splatné po vykonání práce, nejpozději však v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, v němž zaměstnanci právo na mzdu, resp. plat nebo na některou jejich složku, vzniklo.²⁵⁸ Termín výplaty mzdy, resp. platu zmiňuje § 141 odst. 3 ZP, podle kterého pravidelný termín výplaty mzdy, resp. platu musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období stanoveného § 141 odst. 1 ZP.²⁵⁹ Splatnost mzdy, resp. platu byla od výplatního termínu odlišena rozsudkem Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009, v němž konstatoval, že: „Pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části není rozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu), neboť možnost okamžitého zrušení pracovního poměru váže § 56 písm. b) zák. práce (nyní § 56 odst. 1 písm. b) ZP – pozn. aut.) výlučně na uplynutí stanovené lhůty od splatnosti mzdy (platu) ve smyslu § 141 odst. 1 zák. práce. Počátek běhu patnáctidenní lhůty uvedené v § 56 písm. b) zák. práce (nyní § 56 odst. 1 písm. b) ZP – pozn. aut.) se bude vždy odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce

²⁵⁵ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 319-320

²⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010. In: ASPI [právní informační systém], Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].

²⁵⁷ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 210.

²⁵⁸ § 141 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

²⁵⁹ § 141 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb.

*následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikne právo na mzdu nebo plat (jejich část).*²⁶⁰ Tímto rozhodnutím tedy Nejvyšší soud ČR stanovil splatnost mzdy, resp. platu na poslední den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž na ni zaměstnanci vzniklo právo.

Obdobným způsobem se Nejvyšší soud ČR vyjádřil i ve svém rozsudku ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2601/2011, ve kterém judikoval: *„Základní podmínkou pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem pro nevyplacení mzdy nebo platu anebo náhrady mzdy nebo platu (případně jakékoliv jejich části) je, že se takové plnění stalo splatným. Protože lhůta 15 dnů, po jejímž marném uplynutí může zaměstnanec realizovat své právo rozvázat uvedeným způsobem pracovní poměr, se odvíjí od uplynutí termínu splatnosti mzdy (platu), je třeba důsledně rozlišovat mezi splatností mzdy (platu) na straně jedné a termínem výplaty na straně druhé. Zatímco splatnost mzdy (platu) nastává - jak vyplývá z ustanovení § 141 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, na které ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zák. práce výslovně odkazuje – nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat (tedy poslední den takového měsíce), termín výplaty, určí zaměstnavatel v mezích daných ustanovením § 141 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce (nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě).*²⁶¹

Výše uvedenými rozhodnutími se tak v souvislosti s přijetím nového ZP Nejvyšší soud ČR odklonil od své dosavadní judikatury, podle níž splatnost mzdy, resp. platu nastala v pravidelném termínu výplaty mzdy sjednaném v kolektivní smlouvě či určeném zaměstnavatelem po projednání s odborovou organizací a již samotným nevyplacením mzdy v pravidelném výplatním termínu se zaměstnavatel ocitl v prodlení s uspokojením zaměstnancova nároku na mzdu. 15 denní lhůta se tak vzhledem ke splynutí splatnosti mzdy a výplatního termínu počítala ode dne následujícího po pravidelném výplatním termínu, nikoliv ode dne následujícího po posledním dni kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž zaměstnanci vzniklo na mzdu právo. Takto byla splatnost mzdy posuzována v období od 1. 1. 2001 do přijetí nového ZP, tedy do 31. 12. 2006, přičemž před tímto obdobím na ní bylo s ohledem na proměnlivost právní úpravy nahlíženo taktéž jinak, touto otázkou se však s ohledem na její rozsáhlost již blíže nebudu zabývat.²⁶²

²⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].

²⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2601/2011. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].

²⁶² BUKOVJAN, Petr; ŠUBRT, Bořivoj. Vztah splatnosti mzdy (platu) a výplatního termínu. Práce a mzda.

Tato výkladová změna se však nesetkala s úplným pochopením odborné veřejnosti. Například JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bořivoj Šubrt nesouhlasí s tím, že by jazykový či logický výklad předmětných ustanovení ZP odůvodňoval závěr, že mzda, resp. plat nejsou splatné v pravidelném výplatním termínu, nýbrž až na konci následujícího měsíce, čímž by výplatní termín neměl ve vztahu ke splatnosti mzdy, resp. platu žádnou roli. Splatností mzdy, resp. platu se dle nich rozumí událost, kterou zaměstnanci vzniká právo na výplatu mzdy, resp. platu, přičemž výplata mzdy, resp. platu za vykonanou práci je zde logickým vyústěním skutečnosti, že se pohledávka zaměstnance stala dospělou, a tudíž splatnou. Pohledávka se považuje za splatnou, pokud dlužníkovi vznikla povinnost ji uspokojit. Z tohoto důvodu by dle názoru JUDr. Petra Bukovjana a JUDr. Bořivoje Šubrt nemělo žádný smysl, aby zaměstnavatel měl povinnost vyplatit zaměstnanci mzdu, resp. plat, jež by nebyla dosud splatná.²⁶³

ZP uvádí, že mzda či plat jsou splatné po vykonání práce, nejpozději však v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, v němž zaměstnanci právo na mzdu či plat nebo některou jejich složku vzniklo, čímž vymezuje období splatnosti, ve kterém má zaměstnavatel povinnost plnit. Jedná se tedy o časový úsek, nikoliv pevný termín. Dle názoru JUDr. Petra Bukovjana a JUDr. Bořivoje Šubrt je tak na zaměstnavateli, aby v tomto období sám stanovil termín výplaty, čímž by zároveň i určil okamžik splatnosti mzdy. Domnívají se, že kdyby zákonodárce měl v úmyslu stanovit splatnost mzdy, resp. platu na poslední den dalšího kalendářního měsíce, zvolil by jinou formulaci ustanovení ZP a nenutil zaměstnavatele stanovovat výplatní termín. Rovněž považují za nepatřičné vyvozovat splatnost mzdy z ustanovení o skončení pracovní poměru namísto z ustanovení o splatnosti mzdy. Dochází tak k paradoxní situaci, kdy zaměstnanec, kterému nebyla řádně vyplacena mzda, resp. plat, musí na to, než bude moci dát zaměstnavateli okamžité zrušení, čekat nejprve od výplatního termínu do konce kalendářního měsíce a poté ještě dalších 15 dnů. Toto dle jejich názoru postrádá jakoukoliv logiku, jelikož výplatní termín by neměl být jen jakýmsi nezávazným organizačním opatřením bez právní relevance. Titíž pánové však ve stejném článku považují za zcela nepatřičné, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr i pro nevyplacení části mzdy, resp. platu, ať už se jedná o sebemenší nepatrnou část tohoto plnění. Jedná se prý o nevyvážený a mimořádný zásah do právního vztahu subjektů pracovního poměru, kdy by soudy měly co nejcitlivěji posuzovat „*případný objektivní nepoměr mezi právem chráněným*

2010, č. 12, s. 33. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 31. 5. 2014].

²⁶³ BUKOVJAN; ŠUBRT, 2010, op. cit.

*zájmem zaměstnance skončit za stanovených podmínek pracovní poměr a zájmy zaměstnavatele, které se v důsledku realizace subjektivního práva zaměstnance poškodí“.*²⁶⁴

Sama se domnívám, že zmíněná nevyváženost možnosti okamžitě zrušit pracovní poměr pro nevyplacení jakékoliv části mzdy, resp. platu se odstraní během té poměrně dlouhé doby, tedy lhůty plynoucí až do 15 dnů po uplynutí splatnosti, během které ještě zaměstnavatel může plnit, aniž by mu hrozilo dání okamžitého zrušení ze strany zaměstnance. Důsledkem uvedeného se tak dle mého názoru nebude jednat o nepřiměřený zásah do zájmů zaměstnavatele.

S ohledem na výše uvedené tak lze říci, že mzda, resp. plat je splatná zásadně na konci kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla práce vykonána, zatímco pravidelný termín výplaty mzdy, resp. platu je termín sjednaný v pracovní smlouvě, stanovený vnitřním předpisem či určený rozhodnutím zaměstnavatele v mezích splatnosti mzdy, přičemž ZP v tomto případě nestanovuje žádnou podpůrnou lhůtu. Dát okamžité zrušení je zaměstnanci umožněno pouze v souvislosti se splatností mzdy, zatímco v případě prodlení zaměstnavatele s výplatou mzdy, resp. platu oproti pravidelnému výplatnímu termínu, nemá toto prodlení pro zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnanci žádné sankční účinky, pouze mu může hrozit peněžitá sankce ze strany inspekce práce dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, a to až do výše 2 milionů Kč. Možnost žádat úroky z prodlení z nevyplaceného plnění je stejně jako možnost dát okamžité zrušení pracovního poměru vázána na uplynutí termínu splatnosti mzdy.²⁶⁵

Nicméně ustanovení § 141 odst. 1 ZP upravující splatnost mzdy, resp. platu, není absolutně kogentním ustanovením, od kterého by se strany pracovního poměru nemohly odchýlit a nic jim tak nebrání, aby si splatnost mzdy sjednaly jiným způsobem, než jí upravuje ZP. Nejvyšší soud ČR toto vyslovil ve svém rozsudku ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011, v němž uvedl, že: „*V případě, že je splatnost mzdy, platu a náhrady mzdy nebo platu je upravena smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (§ 2 odst. 2 zák. práce) jinak, než se uvádí v ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce, běh patnáctidenní lhůty uvedené v ustanovení § 56 písm. b) zák. práce (nyní § 56 odst. 1 písm. b) ZP – pozn. aut.) se neodvívá ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat anebo náhradu mzdy nebo platu, ale*

²⁶⁴ BUKOVJAN; ŠUBRT, 2010, op. cit.

²⁶⁵ HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 93-94. ISBN 9788072637850.

ode dne následujícího po uplynutí sjednané splatnosti mzdy nebo platu anebo náhrady mzdy nebo platu.“²⁶⁶ Ustanovení § 141 odst. 1 ZP je tak pouze jednostranně kogentním ustanovením, které zakazuje prodloužení lhůty splatnosti, ale nijak neomezuje její zkrácení, lhůta splatnosti tak může být libovolně zkrácena, a to buď pracovní či kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, případně i mzdovým výměrem, jelikož se tak zaměstnavatel sám vzdává části svých práv a naopak posiluje ochranu zaměstnance. Pokud tedy dojde ke zkrácení splatnosti mzdy, poběží 15 denní lhůta uvedená v § 56 odst. 1 písm. b) ZP ode dne následujícího po uplynutí sjednané či stanovené zkrácené splatnosti.²⁶⁷

Poněvadž splatnost je nejzazším časovým okamžikem, kdy zaměstnavatel ještě není v prodlení s výplatou plnění, nedá se v praxi očekávat přílišné využití možnosti zkrácení splatnosti. I nadále tak zaměstnavatelé budou pravděpodobně stanovovat či sjednávat pouze pravidelný výplatní termín, který je pouze administrativním okamžikem, k němuž zaměstnavatel zpracovává mzdy a vyplácí je zaměstnancům, a který na rozdíl od splatnosti nemá žádný vliv na běh lhůty, po jejímž marném uplynutí může zaměstnanec rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením.²⁶⁸

Důvodem k okamžitému zrušení dle § 56 odst. 1 písm. b) ZP je i okolnost, že zaměstnavatel nepoukáže zaměstnanci v rozporu s jeho žádostí mzdu, resp. plat či jejich část na zaměstnancův účet u banky, pobočky zahraniční banky či spořitelního a úvěrového družstva ani do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.²⁶⁹ Rovněž může být důvod k okamžitému zrušení dle § 56 odst. 1 písm. b) ZP dán v situaci, kdy zaměstnavatel vyplatí mzdu, resp. plat manželi zaměstnance, který k tomu není zmocněn. Pokud totiž zaměstnavatel vyplatí mzdu, resp. plat manželu zaměstnance bez písemného zmocnění, není nárok zaměstnance na mzdu řádně uspokojen, přičemž žádný vliv zde nemá okolnost, zda se vyplacená mzda, resp. plat dostala do zaměstnancovy dispoziční sféry a zda byla fakticky využita pro potřeby zaměstnance a jeho domácnosti.²⁷⁰

Naproti tomu může zaměstnanec využít okamžitého zrušení, pokud zaměstnavatel nevyplatil na základě písemné plné moci zmocněnci zaměstnance či na základě zákona ve stanoveném případě jiné osobě než zaměstnanci mzdu či plat nebo jejich náhradu či jakoukoliv jejich část. Důvod k okamžitému zrušení zaměstnancem je tak zde dán

²⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].

²⁶⁷ HŮRKA; NOVÁK; VRAJÍK, 2012, op. cit., s. 94-96.

²⁶⁸ HŮRKA; NOVÁK; VRAJÍK, 2012, op. cit., s. 96.

²⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].

²⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 716/2001. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].

i v případě, že zaměstnavatel nevyplatil část mzdy, resp. platu zaměstnance dotčenou schválením jeho oddlužení insolvenčnímu správci ani do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.²⁷¹

Taktéž je důvod k okamžitému zrušení dle § 56 odst. 1 písm. b) ZP dán, i když zaměstnavatel ještě před doručením takového okamžitého zrušení nárok zaměstnance na mzdu či plat, resp. náhradu mzdy či platu, uspokojil, pokud k jejímu vyplacení došlo až po uplynutí 15 dnů po splatnosti.²⁷²

Pokud zaměstnanec zruší okamžitě pracovní poměr dle § 56 odst. 1 písm. b) ZP proto, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, resp. plat nebo jejich náhradu do 15 dnů po uplynutí období splatnosti za více měsíců či jinak stanovených výplatních období, je důvod pro toto okamžité zrušení dán, i když nebylo vyplaceno plnění pouze za jeden z předmětných měsíců či jinak stanovených výplatních období.²⁷³

Zajímavá je situace tehdy, kdy jsou zaměstnancovy nároky na výplatu mzdy, resp. platu či jejich náhrady sporné. Pokud zaměstnanci práva na mzdu, resp. plat či jejich náhradu nenáleží, není jejich nevyplacení do 15 dnů po uplynutí období splatnosti důvodem pro okamžité zrušení dle § 56 odst. 1 písm. b) ZP a takové okamžité zrušení by bylo neplatné. Výjimkou by byla situace, kdy by se jednalo pouze o účelové vyvolávání sporu o právo, jež zaměstnanci zřejmě náleží.²⁷⁴ Stejně tak nevyplacení mzdy, resp. platu či jejich náhrady v případě, že je takové právo zaměstnance sporné, není způsobilým důvodem pro okamžité zrušení dle § 56 odst. 1 písm. b) ZP. Důvod pro okamžité zrušení je zde dán, pokud zaměstnavatel není schopen či ochoten uspokojit právo zaměstnance, pokud je toto právo nesporné či mzda, resp. plat nebo jejich náhrada zaměstnanci zřejmě náleží.²⁷⁵ Okamžité zrušení není v případě spornosti nároků umožněno proto, že se jedná o jeden z nejzávažnějších sankčních prostředků poskytovaných pracovním právem, a proto by mělo být využíváno pouze v nejzávažnějších případech. Spory o to, zda zaměstnanci mzda, resp. plat či jejich náhrada nebo jakákoliv jejich část, náleží nebo ne, nelze mezi tyto nejzávažnější případy zařadit. Obranným prostředkem zaměstnance v situaci, kdy se domnívá,

²⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 298/2013. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].

²⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].

²⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].

²⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].

²⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4261/2011. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].

že mu zaměstnavatel dluží některé z těchto plnění, a tento jeho nárok nechce uznat, je žaloba na zaplacení dlužné částky u příslušného obecného soudu.²⁷⁶

4.3 Náhrada mzdy

Pokud pracovní poměr okamžitým zrušením rozváže zaměstnanec, náleží mu dle § 56 odst. 2 ZP náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby, přičemž pro účely náhrady mzdy či platu se využije ustanovení § 67 odst. 3 ZP, které stanovuje, že „pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek“.²⁷⁷

Právo na takovou náhradu mzdy či platu má zaměstnanec nehledě na to, ze kterého důvodu zaměstnavateli okamžité zrušení dal. Zároveň má ale právo na náhradu mzdy či platu pouze, pokud bylo dané okamžité zrušení platné, tzn. že nebyla pravomocným rozhodnutím soudu určena jeho neplatnost. Samotná výše náhrady mzdy či platu závisí na délce výpovědní doby a výši průměrného výdělku zaměstnance. Výpovědní doba zpravidla činí 2 měsíce, nemůže být kratší, ale může být prodloužena pracovní či jinou písemnou smlouvou uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Průměrným výdělkem zaměstnance se s ohledem na § 67 odst. 3 ZP rozumí jeho průměrný měsíční výdělek, přičemž průměrným výdělkem se rozumí průměrný hrubý výdělek, pokud nestanoví pracovněprávní předpisy něco jiného. Průměrný výdělek se přitom bude zjišťovat z odpracované doby v rozhodném období a z hrubé mzdy či platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období, přičemž rozhodným obdobím se zpravidla rozumí předchozí kalendářní čtvrtletí, a průměrný výdělek se bude zjišťovat k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po tomto rozhodném období.²⁷⁸

²⁷⁶ HŮRKA; NOVÁK; VRAJÍK, 2012, op. cit., s. 98.

²⁷⁷ § 56 odst. 2 a § 67 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb.

²⁷⁸ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 364-365.

5 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance

V souvislosti s rekodifikací soukromého práva byl do ZP s účinností od 1. 1. 2014 zaveden nový způsob okamžitého zrušení nazvaný okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Upraven je v novém ustanovení § 56a ZP, nicméně s tímto novým způsobem souvisí rovněž § 35 nového občanského zákoníku, podle nějž se k výkonu závislé práce dle jiného právního předpisu (myšleno dle ZP) může zavázat nezletilý, který dosáhl věku patnácti let a dokončil povinnou školní docházku. Zároveň v případě nezletilého, který ještě nedovršil šestnáct let, může dojít k rozvázání pracovního poměru tohoto nezletilého či smlouvy o výkonu práce zakládající obdobný závazek jeho zákonným zástupcem, pokud je to nezbytné v zájmu vzdělávání, vývoje či zdraví tohoto nezletilého, a to způsobem upraveným jiným právním předpisem.²⁷⁹

Tímto jiným právním předpisem je myšlen právě ZP, který upravuje okamžité zrušení pracovního poměru nezletilého v § 56a a okamžité zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v § 77. Celé znění ustanovení § 56a ZP je následující: „§ 56a *Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance*

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

(2) Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.“²⁸⁰

Důvodem pro zavedení tohoto institutu byla dle důvodové zprávy k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým byl do ZP včleněn, potřeba zesílení dosavadní právní úpravy ve prospěch zákonného zástupce nezletilého natolik, aby akcentovala zvýšení rodičovské odpovědnosti do doby, než nezletilý nabude plné svéprávnosti. Tato potřeba plyne z faktu, že ačkoliv má fyzická osoba mladší osmnácti let možnost sama se zavázat k výkonu závislé práce, neznamená to ještě nutně, že je i dostatečně způsobilá bránit se hospodářskému

²⁷⁹ § 35 odst. 1 a 2 zákona č. 89/2012 Sb.

²⁸⁰ § 56a zákona č. 262/2006 Sb.

vykořisťování, mezi které patří zaměstnávání pracemi pro ni nebezpečnými, škodícími zdraví či tělesnému, duševnímu, duchovnímu, mravnímu nebo sociálnímu rozvoji.²⁸¹

Pokud tedy zákonný zástupce nezletilého (ať už rodič, opatrovník či osvojitel) dospěje k názoru, že pracovní poměr, který si jím zastoupený nezletilý sjednal, je v rozporu se zájmy tohoto nezletilého, má podle § 56a ZP možnost tento pracovní poměr rozvázat, ačkoliv s tím třeba sám nezletilec nesouhlasí. Okamžité zrušení přitom zákonný zástupce nezletilého činí vůči zaměstnavateli nezletilého.²⁸² Nicméně k platnosti tohoto okamžitého zrušení se vyžaduje rovněž přivolení soudu, na nějž důvodová zpráva nahlíží jako na prostředek předejití praktickým problémům.²⁸³ Dle mého názoru však požadavek na přivolení soudu činí tento institut prakticky téměř nevyužitelným. Vezmu-li v úvahu, že nezletilý může do pracovního poměru vstoupit až po ukončení povinné školní docházky a dosažení 15 let věku na jedné straně, a to že zákonný zástupce nezletilého může takový pracovní poměr rozvázat pouze do doby, než nezletilý dosáhne věku 16 let, a že soudní řízení o přivolení nějakou dobu potrvá na straně druhé, není časové období pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem příliš dlouhé vzhledem k tomu, že je třeba, aby do dovršení 16 let věku nezletilce soud stihl o přivolení rozhodnout. Obdobné stanovisko zaujímá i JUDr. Jaroslav Stránský, který se domnívá, že požadavek přivolení soudu podstatně ztíží faktickou uplatnitelnost tohoto institutu právě z důvodu určité doby trvání soudního řízení a možností jeho využití pouze do dosažení 16 let věku nezletilce.²⁸⁴

Jestliže však připustím, že i přes omezenou dobu, v níž může zákonný zástupce okamžité zrušení uplatnit, a přes ne zrovna závratnou rychlost rozhodování českých soudů, dojde před dovršením 16. roku nezletilého jak k uplatnění okamžitého zrušení zákonným zástupcem, tak k rozhodnutí soudu o jeho přivolení, stále docházím k závěru, že je zavedení tohoto institutu do české právní úpravy naprosto zbytečné. Pokud by k takovému přivolení soudem došlo např. dva měsíce před tím, než nezletilý dovrší 16 let věku, nic tomuto nezletilému nebrání v tom, aby se ve stejném pracovním poměru nechal zaměstnat o tyto dva měsíce později, přičemž poté už zákonný zástupce proti nově vzniklému pracovnímu poměru nic nezmůže, ačkoliv by tento pracovní poměr mohl znovu být v rozporu se zájmy nezletilého. Stejně tak je potřeba říci, že pohled rodičů a dětí na jejich budoucnost se mnohdy rapidně liší. Rodiče do svých dětí mohou projektovat své vlastní nesplněné sny a představy

²⁸¹ Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky. Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 22. 5. 2014].

²⁸² HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 211.

²⁸³ Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky. Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb.

²⁸⁴ STRÁNSKÝ; SAMEK; HORECKÝ, 2014, op. cit., s. 38.

a mít tak na ně přehnané nároky. Jejich nezletilé dítě přitom nemusí být vůbec studijní typ a mohlo by mít tedy problém i s dokončením střední školy či učebního oboru a mnohem lepším by tak pro něj bylo najít si po skončení povinné školní docházky nějaké zaměstnání, přičemž jeho zákonní zástupci by na tuto situaci mohli nahlížet zcela opačně. Z výše uvedených důvodů se tedy domnívám, že v našich podmínkách je tento institut zcela nepotřebný.

Pokud by však byla vůle tento institut v našem právním řádu zachovat, navrhovala bych, aby bylo období, během něhož může zákonný zástupce nezletilého pracovní poměr rozvázat, prodlouženo do dovršení 18 let věku nezletilého. Důvodová zpráva totiž k zavedení tohoto institutu uvedla, že posílení rodičovské odpovědnosti je v souladu s mezinárodními smlouvami závaznými pro ČR a poté odkázala především na Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 138/1973, o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání, podle níž nejnižší věk pro vstup do zaměstnání nesmí být nižší než 15 let a nižší než věk, kdy končí povinná školní docházka a zároveň nejnižší věk pro vstup do zaměstnání ohrožující zdraví, bezpečnost či mravnost mladistvých nesmí být nižší než 18 let.²⁸⁵ Zároveň odkázala na Úmluvu o právech dítěte, č. 104/1991 Sb., podle které může být vnitrostátním zákonodárstvím povoleno zaměstnávání od 16 let, pokud je u takových zaměstnanců zcela chráněna bezpečnost a mravnost a zdraví a pokud se jim dostalo zvláštního poučení či odborné výchovy ohledně příslušné činnosti.²⁸⁶ Odsud tedy podle mě pramení stanovení věkové hranice 16 let, nicméně vzhledem k obsahu zmíněných úmluv se domnívám, že tuto věkovou hranici by šlo bez větších problémů zvednout na 18 let. I přesto si však myslím, že by tento, ač zcela nový institut, bylo nejlepší zrušit, jelikož ve výsledku na něj mohou doplácet právě nezletilí zaměstnanci. Podobně tomu bylo například, když ZP v roce 2007 bez vážnějšího důvodu omezil pracovní dobu mladistvých zaměstnanců na 6 hodin denně a 30 hodin týdně, aby toto omezení bylo následně o rok později zrušeno, takže z vlastní zkušenosti mohu říci, že nakonec tímto omezením utrpěli pouze mladiství zaměstnanci, kteří chtěli pracovat osm hodin denně, ale ZP jim to zakazoval.

Dalším deficitem právní úpravy tohoto institutu je, že ZP nijak nebrání nezletilému zaměstnanci v případě uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zákonného zástupce uzavřít ihned po jeho zrušení pracovní poměr jiný, případně jiný základní

²⁸⁵ Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky. Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb.

²⁸⁶ Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky. Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb.

pracovněprávní vztah. Dá se totiž předpokládat, že pokud nezletilý uzavřel pracovní poměr proti vůli či bez vědomí svého zákonného zástupce, že to udělá bez váhání znovu.²⁸⁷

ZP tedy v podstatě žádným způsobem nebere v potaz ochranu rodinných vztahů při vstupu nezletilých do pracovního poměru, přičemž toto řešení si právní úprava osvojila již v 50. letech 20. století, když byly zájmy státu na uvolnění pout mezi rodiči a dětmi a na volném nakládání s pracovními silami postaveny nad zájmy rodiny. Zřejmě také ve snaze napravit vymýcení vlivu zákonných zástupců na vstup nezletilých do pracovního poměru byl do ZP zaveden institut okamžitého zrušení zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance.²⁸⁸ Z mého pohledu by však bylo praktičtější, aby bylo do naší právní úpravy zavedeno takové řešení problematiky, podle něhož by nezletilý mohl uzavřít pracovní smlouvu pouze se souhlasem zákonného zástupce, přičemž pokud by tento souhlas nebyl udělen, mohl by být nahrazen rozhodnutím soudu. Tento souhlas by přitom mohl být požadován jen do doby, než nezletilý dovrší 16 let věku. Takové řešení zvolilo podle důvodové zprávy k novému občanskému zákoníku několik evropských zemí, nicméně dle důvodové zprávy je prý toto řešení pro zdejší sociální prostředí málo přijatelné z praktických důvodů, jelikož by jeho recepci mohly být vyvolány určité praktické obtíže.²⁸⁹ Tyto praktické důvody a obtíže však důvodová zpráva již blíže nespecifikuje, proto lze jen odhadovat, co je jimi vlastně myšleno. Podle mého názoru se však tyto obtíže nevyrovnají výše zmíněným problémům, které se budou objevovat v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru dle § 56a ZP.

Co se týče náležitostí okamžitého zrušení zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, ZP stanoví, že k jeho platnosti je třeba písemná forma a jeho doručení zaměstnavateli, věk nezletilého zaměstnance nižší než 18 let, přivolení soudu a existence důvodů nezbytných k realizaci vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého. Navíc v případě, že soud návrhu na rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením přivolí, má zákonný zástupce povinnost doručit stejnopis okamžitého zrušení a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci, nicméně toto ustanovení je pouze pořádkové povahy, a jeho nedodržení tudíž nezakládá vadu právního jednání.²⁹⁰

²⁸⁷ MORÁVEK, Jakub. O novém případě skončení pracovního poměru. *HRKAVARNA.cz* [online]. HR Human Relations, publikováno 4. 7. 2013 [cit. 22. 5. 2014]. Dostupné z: http://www.hrkavarna.cz/stale-rubriky/hr-human-relations/o-novem-pripadu-skonceni-pracovniho-pomeru/#.U5g-EXJ_uaX

²⁸⁸ HŮRKA a kol., 2011, op. cit., s. 67.

²⁸⁹ Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky. Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 22. 5. 2014].

²⁹⁰ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 211.

Nicméně okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance lze použít pouze na pracovní poměr nezletilého, který byl založen pracovní smlouvou uzavřenou nejdříve 1. 1. 2014.²⁹¹

S ohledem na množství nejasností vyvstávajících v souvislosti s tímto druhem okamžitého zrušení nezbyvá než počkat, jaké stanovisko k nastíněným problémům zaujme judikatura.

²⁹¹ Čl. LXXX.5 zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 22. 5. 2014].

6 Náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním jednáním, u nějž záleží na straně oprávněné jej učinit, zda k němu přistoupí či nikoliv. Jedná se tedy o její právo, nikoliv povinnost. Aby však byla v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zachována právní jistota, stanovuje ZP lhůty, ve kterých mohou subjekty pracovního poměru jednostranně rozvázat pracovní poměr, pokud nastanou skutečnosti, se kterými ZP možnost takového rozvázání spojuje. Lhůtami pro okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele se zabývá § 58 ZP, lhůtami pro okamžité zrušení zaměstnancem pak § 59 ZP.²⁹²

Ustanovení § 60 ZP stanovuje věcné a formální podmínky, které je potřeba splnit k platnosti okamžitého zrušení. U okamžitého zrušení je rovněž nezbytné jeho doručení druhé straně pracovního poměru, přičemž doručování se věnuje hlava XIV ZP. Ustanovení § 61 ZP se poté zabývá různými formami součinnosti odborové organizace při rozvazování pracovního poměru. Na všechny výše uvedené náležitosti okamžitého zrušení se blíže zaměřím v následujících podkapitolách.

S ohledem na odlišnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, u něhož je k jeho platnosti požadováno rovněž přivolení soudu, se tímto institutem v této kapitole nebudu podrobněji zabývat, jelikož mu byl věnován prostor v samostatné kapitole.

6.1 Lhůty

ZP tedy v zájmu ochrany právní jistoty vymezuje lhůty, ve kterých může jak zaměstnavatel tak zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr. V obou případech se jedná o lhůty prekluzivní, což znamená zánik práva, pokud nebylo ve stanovené lhůtě uplatněno. Uplynutím stanovené lhůty právo na rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením zaniká, a to i v případě splnění všech dalších zákonných předpokladů. Pokud by však i po uplynutí stanovené lhůty některý se subjektů okamžitě rozvázal pracovní poměr, musel by se druhý subjekt domáhat jeho neplatnosti žalobou dle § 72 ZP a soud by až poté přihlédl i bez návrhu k zániku práva. Jinak by totiž takové okamžité zrušení bylo až do pravomocného rozhodnutí soudu vyslovujícího jeho neplatnost považováno za platné.²⁹³

²⁹² BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 369.

²⁹³ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 369-370.

Jak v případě okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, ZP rozeznává objektivní a subjektivní lhůty, během nichž musí být toto okamžité zrušení dáno, přičemž v obou případech platí, že právo na uplatnění okamžitého zrušení zaniká uplynutím kterékoliv z těchto lhůt.²⁹⁴

6.1.1 Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Lhůty pro okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele upravuje ustanovení § 58 odst. 1 ZP, jež stanoví, že zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl, resp. do 2 měsíců po návratu zaměstnance z ciziny, pokud je důvodem okamžitého zrušení porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině, avšak nejpozději vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod pro okamžité zrušení vznikl.²⁹⁵

ZP tak zde zavádí jednoroční objektivní lhůtu, na jejíž počátek nemá žádný vliv vědomost zaměstnavatele o vzniku tohoto důvodu. Tato lhůta počíná běžet dnem, v němž by právo mohlo být obecně uplatněno, tedy dnem, kdy nastala skutečnost odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru bez ohledu na to, zda měl zaměstnavatel fakticky možnost toto okamžité zrušení zaměstnanci dát. Takovou situací znemožňující zaměstnavateli uplatnění okamžitého zrušení je nevědomost o vzniku skutečnosti odůvodňující okamžité zrušení, tedy nevědomost o odsouzení zaměstnance pro trestný čin nebo o porušení povinností zvlášť hrubým způsobem.²⁹⁶

Vedle této jednoroční objektivní lhůty zavádí ZP rovněž dvouměsíční subjektivní lhůtu, která je závislá na vědomosti zaměstnavatele o skutečnostech rozhodných pro uplatnění okamžitého zrušení. Tato lhůta však nezačíná běžet až dnem, kdy zaměstnavatel důvod okamžitého zrušení zjistil, ale již dnem, kdy získal vědomost (dověděl se), že se zaměstnanec dopustil jednání zakládající důvod pro okamžité zrušení.²⁹⁷ Subjektivní lhůta dvou měsíců tak počíná běžet ode dne, kdy zaměstnavatel získal vědomostech o skutečnostech, pro které je možno dát zaměstnanci okamžité zrušení. Zároveň však pro počátek běhu této lhůty nepostačuje pouhé podezření na vznik skutečností zakládajících důvod pro okamžité zrušení. Účelem této lhůty je totiž i možnost provedení šetření, zda skutečnosti odůvodňující okamžité zrušení skutečně nastaly. Rovněž nelze počátek běhu subjektivní lhůty spojovat ani s předpokladem, že důvod pro okamžité zrušení nastane, ač by byl sebepravděpodobnější,

²⁹⁴ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 370.

²⁹⁵ § 58 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

²⁹⁶ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 370.

²⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 4. 1997, sp. zn. 2 Cdon 725/96. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 2. 6. 2014].

nebo s domněnkou, že zaměstnavatel musel o rozhodných skutečnostech pro okamžité zrušení ke konkrétnímu datu vědět. Subjektivní lhůta počíná běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu pro okamžité zrušení prokazatelně dověděl.²⁹⁸

Zaměstnavatel se o důvodu pro okamžité zrušení dozví dnem, kdy se o skutečnostech zakládajících důvod pro okamžité zrušení dozví vedoucí zaměstnanec, jenž je bezprostředně či výše nadřízen zaměstnanci, se kterým má být pracovní poměr okamžitě zrušen.²⁹⁹ Pokud se ale zaměstnanec dopustil porušení povinností společně se svým nadřízeným, nedozví se zaměstnavatel o porušení povinností tím, že se o něm dozvěděl tento nadřízený, nýbrž až když se o tomto porušení dozví jiným způsobem.³⁰⁰ Za společné jednání zaměstnance a jeho nadřízeného, tj. za společné porušení povinností, lze však považovat pouze takové porušení povinností nadřízeného vedoucího zaměstnance, které má vnitřní (účelovou) souvislost s porušením povinností vytýkaným podřízenému zaměstnanci, to jest takové, které sleduje společný (stejný) cíl.³⁰¹

Pokud však k porušení povinností zaměstnancem zvláště hrubým způsobem došlo v cizině, tj. mimo území ČR, začíná dvouměsíční subjektivní lhůta běžet až po jeho návratu z ciziny. V tomto případě tak není podstatné, kdy se zaměstnavatel o porušení povinností dozvěděl, jelikož počátek subjektivní lhůty bude vždy spojen s dnem návratu zaměstnance z ciziny, což může být před i potom, co se zaměstnavatel o příslušném porušení povinností skutečně dozvěděl. Nicméně i zde se uplatní objektivní jednorozční lhůta běžící od okamžiku porušení povinností. Pokud tato objektivní lhůta uběhne, aniž by bylo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem uplatněno, právo dát zaměstnanci okamžité zrušení zaniká, a to i v případě, že se zaměstnanec do konce jednorozční lhůty z ciziny nevrátil a subjektivní lhůta tak vůbec běžet nezačala.³⁰²

V souvislosti s během dvouměsíční subjektivní lhůty stanoví § 58 odst. 2 ZP ještě další výjimku pro případy, kdy se jednání zaměstnance spočívající v porušení povinností a odůvodňující okamžité zrušení stane předmětem šetření jiného orgánu. Pokud se jednání zaměstnance, ve kterém lze spatřovat porušení povinností, stane předmětem šetření jiného orgánu v průběhu již běžící subjektivní lhůty, tzn. v situaci, kdy se zaměstnavatel o porušení povinností již dozvěděl, lze dát zaměstnanci okamžité zrušení ještě do 2 měsíců ode dne, kdy

²⁹⁸ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 370.

²⁹⁹ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 370-371.

³⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 25. 8. 1978, sp. zn. 5 Cz 38/78. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 2. 6. 2014].

³⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007 In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 2. 6. 2014].

³⁰² BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 371.

se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření. Zahájením šetření jiného orgánu se tak běžící subjektivní lhůta přeruší a celá lhůta 2 měsíců začne znovu běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel dozví o výsledku tohoto šetření. Pokud však bylo šetření jiného orgánu zahájeno dříve než začala běžet dvouměsíční subjektivní lhůta, tedy dříve než se zaměstnavatel o porušení povinností dozvěděl, ustanovení § 58 odst. 2 ZP se neuplatní a dvouměsíční subjektivní lhůta pro dání okamžitého zrušení tak zaměstnavateli běží ode dne, kdy se o porušení povinností dozvěděl. V obou případech se ovšem opět uplatní objektivní jednorroční lhůta.³⁰³

Ustanovení o šetření jiným orgánem se aplikuje rovněž na případy porušení povinností v cizině. Zde se běh subjektivní dvouměsíční lhůty přeruší, pokud se již zaměstnanec vrátil z ciziny a jiný orgán zahájil své šetření do 2 měsíců od tohoto návratu, přičemž celá tato lhůta 2 měsíců začne znovu běžet dnem, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření. Opět zde ale platí, že pokud bylo šetření jiného orgánu zahájeno před návratem zaměstnance z ciziny, poběží zaměstnavateli subjektivní dvouměsíční lhůta již ode dne zaměstnancova návratu.³⁰⁴

Za jiný orgán provádějící šetření se přitom považuje orgán, jenž není součástí zaměstnavatele a do jehož zákonem založené pravomoci náleží posuzování porušení povinností zaměstnance. Takovým orgánem není organizační složka, resp. útvar zaměstnavatele, a to ani v případě, že by se jednalo o takovou jeho část, jejímž úkolem je dle vnitřních organizačních předpisů zaměstnavatele provádět šetření o jednání zaměstnanců, které může být porušením povinností.³⁰⁵ Těmito orgány mohou být například orgány činné v trestním řízení, orgány bezpečnosti práce či orgány hygienické služby, přičemž předmětem jejich šetření bude jednání zaměstnance, kterým spáchal trestný čin či přestupek.³⁰⁶

Zaměstnavatelovo právo dát zaměstnanci okamžité zrušení tak zaniká uplynutím kterékoliv z těchto lhůt, buď tedy jeho neuplatněním v subjektivní lhůtě 2 měsíců ode dne, co se o důvodu pro něj zaměstnavatel dozvěděl, jeho neuplatněním v subjektivní lhůtě 2 měsíců od návratu zaměstnance z ciziny či marným uplynutím dvouměsíční subjektivní lhůty ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku šetření jiného orgánu,

³⁰³ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 371.

³⁰⁴ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 371.

³⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 2. 6. 2014].

³⁰⁶ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 371.

za předpokladu, že toto šetření bylo zahájeno v průběhu některé ze dvou výše uvedených subjektivní lhůt, anebo jeho neuplatněním do 1 roku od dne, kdy důvod vznikl.³⁰⁷

6.1.2 Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

I v případě okamžitého zrušení ze strany zaměstnance stanovuje ZP v § 59 jednorroční objektivní lhůtu a dvouměsíční subjektivní lhůtu. Co se týče jednorroční objektivní lhůty, opět je její počátek nezávislý na vědomosti zaměstnance o vzniku důvodu, který mu umožňuje pracovní poměr okamžitě zrušit. Jednorroční lhůta poběží ode dne, kdy by právo dát zaměstnavateli okamžité zrušení mohlo být zaměstnancem uplatněno, tudíž ode dne, v němž nastala skutečnost odůvodňující okamžité zrušení. Ani zde není rozhodující, zda se zaměstnanec nenacházel v situaci znemožňující mu uplatnění tohoto práva, tedy že nevěděl o tom, že mu zaměstnavatel neumožnil navzdory předložení lékařského posudku výkon jiné pro něj vhodné práce či o tom, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, resp. plat, nebo náhradu mzdy, resp. platu či jakékoliv jejich části do 15 dnů od uplynutí období splatnosti. Objektivní lhůta tak vždy začne běžet dnem, v němž důvod k dání okamžitého zrušení vznikl bez ohledu na to, kdy se zaměstnanec o tomto důvodu dozvěděl.³⁰⁸

Ohledně počátku subjektivní lhůty platí obdobná pravidla jako v případě subjektivních lhůt u okamžitého zrušení zaměstnavatelem. Subjektivní lhůta je tak i v tomto případě závislá na vědomosti zaměstnance o skutečnostech rozhodných pro uplatnění okamžitého zrušení. Nicméně zajímavá je situace u okamžitého zrušení pro zdravotní nezpůsobilost zaměstnance. ZP totiž před dáním tohoto okamžitého zrušení vyžaduje uplynutí 15 dnů od předložení příslušného lékařského posudku zaměstnavateli. Dvouměsíční subjektivní lhůta tak nemůže začít běžet dříve než uplyne 15 denní lhůta od předložení lékařského posudku, ačkoliv již zaměstnavatel mohl před jejím uplynutím informovat zaměstnance, že pro něho jinou vhodnou práci nemá nebo je zaměstnanci známo, že zaměstnavatel pro něho jinou vhodnou práci nemá. Důvodem je zde to, že zaměstnavatel může kupříkladu během této lhůty pro zaměstnance jinou vhodnou práci vytvořit. Subjektivní lhůta 2 měsíců tak začne běžet až po uplynutí 15 denní lhůty dle § 56 odst. 1 písm. a) ZP.³⁰⁹ Obdobná je i situace v případě okamžitého zrušení pro nevyplacení mzdy, resp. platu nebo jejich náhrady či jakékoliv části, kdy subjektivní lhůta 2 měsíců začne běžet až po uplynutí 15 denní lhůty po uplynutí období splatnosti dle § 56 odst. 1 písm. b) ZP.

³⁰⁷ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 213.

³⁰⁸ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 375.

³⁰⁹ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 374-375.

Zaměstnancovo právo dát zaměstnavateli okamžité zrušení zaniká uplynutím kterékoliv z těchto lhůt, buď tedy jeho neuplatněním v subjektivní lhůtě 2 měsíců ode dne, co se o důvodu pro něj zaměstnanec dozvěděl, anebo jeho neuplatněním do 1 roku od dne, kdy takový důvod vznikl.

6.2 Věcné a formální podmínky platnosti

Věcné a formální podmínky platnosti okamžitého zrušení upravuje ustanovení § 60 ZP, a to jak pro okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

Jednou z těchto podmínek je skutkové vymezení důvodu okamžitého zrušení takovým způsobem, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. K tomu, jakým způsobem by měl být důvod okamžitého zrušení vymezen, se vyjádřil i Nejvyšší soud ČR, a sice následovně: *„Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném okamžitém zrušení pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit, tj. který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Ke splnění hmotněprávní podmínky platného okamžitého zrušení pracovního poměru je tedy třeba, aby důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje.“*³¹⁰ Důvod okamžitého zrušení musí tedy být vymezen tak, aby bylo jasné, který z důvodů uvedených § 55 či § 56 ZP je okamžitým zrušením uplatňován, a zároveň tak, aby nebyly pochybnosti o tom, v čem je spatřován. Není potřeba jej přitom rozvádět do úplných podrobností, pokud jeho vymezení splňuje výše uvedené podmínky. Nicméně určitá konkretizace bude potřeba v případě okamžitého zrušení podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP pro porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, jelikož pouhý poukaz na zvlášť hrubé porušení povinností nebude zpravidla vyhovujícím vymezením.³¹¹

Oproti tomu však k řádnému vymezení důvodu není třeba, aby obsahovalo rovněž údaje o tom, kdy se zaměstnavatel o tomto důvodu dozvěděl či kdy tento důvod vznikl, případně zda byl tento důvod předmětem šetření jiného orgánu, pakliže i bez uvedení těchto

³¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2990/2009. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].

³¹¹ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 376.

údajů nebylo pochybnosti o tom, proč zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr.³¹²

Požadavek určitosti však směřuje pouze ke skutkovému vymezení důvodu, tudíž by bylo dostatečně určité i okamžité zrušení, v němž by se vyskytoval rozpor mezi skutkovým vymezením a označeným ustanovením ZP, poněvadž žádná ze stran pracovního poměru nemá povinnost uvádět v okamžitém zrušení i právní kvalifikaci důvodu.³¹³

Další podmínkou platnosti okamžitého zrušení je dodržení písemné formy. Písemnost okamžitého zrušení spočívá v tom, že se jeho obsah uvede v patřičné listině. Taková listina přitom nemusí být psána vlastnoručně, postačí využití mechanických prostředků (typicky tiskárna), přičemž mohou být kombinovány i různé prostředky písemné formy. Například může být část listiny předtištěna jako formulář a část vyplněna vlastnoručně. Důležitou náležitostí pro splnění písemné formy je nicméně vlastnoruční podpis umístěný na konci textu. V závislosti na tom, kdo okamžitým zrušením pracovní poměr rozvazuje, se ke splnění náležitostí písemné formy vyžaduje buď podpis zaměstnavatele (případně jeho statutárního orgánu, jiné oprávněné osoby rozvazující pracovní poměr či jeho zmocněnce), anebo podpis zaměstnance. Pokud je to obvyklé, mohou být místo vlastnoručního podpisu jednající fyzické osoby využity mechanické prostředky typu podpisového razítka či reprodukce vlastnoručního podpisu.³¹⁴

Nedodržení písemné formy okamžitého zrušení doručeného před 1. 1. 2014 způsobovalo absolutní neplatnost takového okamžitého zrušení, přičemž bylo nutné, aby se dotčená strana jeho neplatnosti dovolala u soudu žalobou podle § 72 ZP. Neplatné je totiž pouze takové okamžité zrušení, jehož neplatnost byla určena pravomocným rozhodnutím soudu. Pokud se dotčená strana jeho neplatnosti ve stanovené lhůtě nedovolá, považuje se za platné, ačkoliv je postiženo vadou odůvodňující jeho neplatnost.³¹⁵

V souvislosti s účinností nového občanského zákoníku však byly změněny důsledky nedodržení písemné formy okamžitého zrušení. Pokud není dodržena písemná forma u okamžitých zrušení doručených po 1. 1. 2014, jsou tato okamžitá zrušení postižena sankcí nicotnosti namísto sankce absolutní neplatnosti. K takovému právnímu jednání se vůbec nepřihlíží, v podstatě se o žádné právní jednání nejedná, tudíž nevyvolává ani žádné právní následky. Pakliže tedy není dodržena písemná forma okamžitého zrušení, nemusí se dotčená

³¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96. In: ASPI [právní informační systém], Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].

³¹³ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 377.

³¹⁴ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 377.

³¹⁵ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 377-378.

strana domáhat jeho neplatnosti u soudu, jelikož k žádnému okamžitému zrušení vlastně nedošlo, a proto ani nelze vyslovit jeho neplatnost. Právní vztahy stran pracovního poměru v takovém případě nedoznají žádných změn, zaměstnavatel je dál povinen přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy a ten je povinen ji vykonávat.³¹⁶

Účinky okamžitého zrušení přitom nastávají vždy dnem jeho doručení druhé straně pracovního poměru. Na tomto nic nezmění ani uvedení jiného časového údaje v doručovaném okamžitém zrušení. Doručení adresátovi okamžitého zrušení je tedy rovněž jednou z podstatných náležitostí okamžitého zrušení, bez něho totiž žádné okamžité zrušení právně neexistuje.³¹⁷ Otázkou doručování se budu zabývat podrobněji v následující podkapitole.

6.3 Doručování

Jednou z podmínek platnosti okamžitého zrušení je i jeho doručení druhé straně pracovního poměru. ZP přitom obsahuje zvláštní úpravu doručování v hlavě XIV nazvané Doručování, konkrétně v § 334 – 337.

6.3.1 Doručování okamžitého zrušení zaměstnanci zaměstnavatelem

Doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci upravují § 334, 335 a 336 ZP, přičemž při doručování okamžitého zrušení zaměstnanci se vyžaduje doručení do vlastních rukou. ZP přitom rozlišuje osobní doručování, kterým se rozumí předání písemnosti zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě či kdekoliv bude zastižen nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, a doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.³¹⁸ Zaměstnavatel si však nemůže libovolně zvolit kterýkoliv z těchto způsobů, k výběru způsobu pro doručování okamžitého zrušení se Nejvyšší soud ČR vyjádřil následovně: „*Okamžité zrušení pracovního poměru dané zaměstnavatelem (stejně jako další písemnosti zaměstnavatele týkající zániku pracovního poměru) musí být zaměstnanci doručeny do jeho vlastních rukou. Doručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnance může provést buď sám zaměstnavatel nebo k němu může použít sítě nebo služby elektronických komunikací (jsou-li splněny podmínky uvedené v ustanovení § 335 odst. 1 zák. práce) nebo je zaměstnavatel může učinit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nepostupuje podle vlastní úvahy; k doručení prostřednictvím držitele poštovní licence smí přistoupit, jen není-li možné, aby písemnost*

³¹⁶ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 214.

³¹⁷ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 378.

³¹⁸ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 660.

*doručil zaměstnanci sám na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen, popřípadě aby mu písemnost doručil prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.*³¹⁹ Z výše uvedeného tak vyplývá, že zaměstnavatel doručuje okamžité zrušení buď osobním předáním na pracovišti, v bytě zaměstnance či kdekoliv jinde bude zastižen, nebo elektronicky prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací a až v případě, že žádným z těchto způsobů není doručení možné, může okamžité zrušení doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Osobně může zaměstnavatel okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci doručit kdekoliv bude zastižen, tudíž třeba i v nemocnici nebo v místě, kde tráví dovolenou. Zaměstnavatel totiž není z hlediska doručování časově omezen stanovenou pracovní dobou a může tak písemnost doručit i mimo ni. I přesto však často dochází k porušování pravidla preference osobního a elektronického doručování, kdy zaměstnavatel okamžité zrušení doručuje hned prostřednictvím provozovatele poštovních služeb bez toho, aby se alespoň pokusil doručit ji některým z preferovaných způsobů.³²⁰ Pokud zaměstnavatel toto pravidlo poruší, nebude mít doručení okamžitého zrušení potřebné účinky s výjimkou případu, kdy ho zaměstnanec skutečně převezme. Převzetím tohoto okamžitého zrušení dojde ke zhojení nedostatku v doručování a pochybení zaměstnavatele se stane bezvýznamným vzhledem k tomu, že písemnost se k zaměstnanci skutečně dostala.³²¹

Jestliže zaměstnavatel doručuje okamžité zrušení zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě či kdekoliv bude zastižen a zaměstnanec odmítne tuto písemnost převzít, stanoví § 334 odst. 3 ZP fikci doručení. Písemnost se pak považuje za doručitou tehdy, kdy zaměstnanec její přijetí odmítl.³²² Zaměstnanci tak takový postup bude spíše k tíži, jelikož kvůli odmítnutí přijetí okamžitého zrušení nebude znát jeho důvody a případné uplatňování jeho neplatnosti před soudem by tím pádem pro něj bylo mnohem obtížnější.³²³

Vedle osobního doručování má tedy zaměstnavatel rovněž možnost přistoupit k doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Tento způsob doručování je však možný pouze v případě, že zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytnul zaměstnavateli svou elektronickou adresu

³¹⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].

³²⁰ HROUZKOVÁ, Věra. Doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2008, č. 5, s. 6. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 4. 6. 2014].

³²¹ BUKOVJAN, Petr. Doručování písemností zaměstnanci a judikatura. *Práce a mzda*. 2010, č. 10, s. 19. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 4. 6. 2014].

³²² § 334 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb.

³²³ JOUZA, Ladislav. Změny v doručování pracovněprávních písemností. *Bulletin advokacie*. 2007, č. 9, s. 35. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 4. 6. 2014].

pro doručování, přičemž jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec musí být držiteli elektronického podpisu založeného na kvalifikovaném certifikátu podle zákona č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu.³²⁴ U tohoto způsobu doručování musí být jako u jediného písemnost skutečně doručena, jelikož ZP nestanoví fikci doručení. Písemnost doručovaná tímto způsobem musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem a je doručena dnem, kdy zaměstnanec její převzetí potvrdí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.³²⁵ Nicméně pokud zaměstnanec přijetí písemnosti takto nepotvrdí do 3 dnů od odeslání nebo se písemnost zaměstnavateli vrátí jako nedoručitelná, je toto doručení neúčinné a zaměstnavatel musí okamžité zrušení zaměstnanci doručit jiným způsobem.³²⁶

Pakliže se zaměstnavateli nepodařilo okamžité zrušení zaměstnanci doručit některým z výše uvedených způsobů, může přikročit k doručování prostřednictvím provozovatele poštovní služeb. V takovém případě má ale zaměstnavatel povinnost vybrat takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy dle zákona č. 26/2000 Sb., o poštovních službách, vyplývala povinnost poštovní zásilku s písemností doručit za podmínek stanovených ZP.³²⁷ Písemnost zaměstnavatel zasílá na poslední jemu známou adresu zaměstnance, přičemž ji může doručit rovněž tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě plné moci s úředně ověřeným podpisem.³²⁸ Není přitom rozhodné, zda se zaměstnanec na této adrese skutečně zdržuje. Zaměstnanec by tak ve svém vlastním zájmu měl zaměstnavateli oznamovat jakékoliv změny doručovací adresy.³²⁹

K doručování okamžitého zrušení pracovního poměru tímto způsobem bývá nejčastěji využívána Česká pošta s.p. (dále jen „Česká pošta“) jakožto největší provozovatel poštovních služeb v ČR. Nicméně její poštovní podmínky v některých ohledech neodpovídají požadavkům stanoveným v ZP. Písemnost totiž musí být doručena do vlastních rukou zaměstnance a doručení musí být rovněž doloženo písemným záznamem o doručení. Okamžité zrušení by tak mělo být odesláno jako doporučená zásilka do vlastních rukou, tedy s doručenkou (rovněž zvaná dodejka) s připojením doložky „do vlastních rukou“, pro kterou Česká pošta využívá obálku s modrým pruhem. V tomto případě ovšem poštovní podmínky České pošty povolují vydat takovou zásilku osobě odlišné od adresáta, ačkoliv k převzetí této zásilky nemá plnou moc s úředně ověřeným podpisem, což je v rozporu s požadavky v ZP.

³²⁴ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 662.

³²⁵ § 335 odst. 2 a 3 zákona č. 262/2006 Sb.

³²⁶ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 662.

³²⁷ § 334 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb.

³²⁸ § 336 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

³²⁹ HROUZKOVÁ. 2008, op. cit.

Proto je ke splnění požadavků stanovených ZP potřeba zvolit ještě doplňkovou službu nazvanou ‚dodání do vlastních rukou výhradně jen adresáta‘, pro níž Česká pošta využívá obálku s červeným pruhem, kterou již nevydá nikomu jinému než adresátovi. Po doručení zásilky pak provozovatel poštovních služeb odešle doručenkou, tedy písemný záznam o doručení, zaměstnavateli.³³⁰ Jak již totiž bylo judikováno Nejvyšším soudem ČR, pakliže zásilku obsahující okamžité zrušení pracovního poměru převezme osoba odlišná od zaměstnance, není tím splněna zaměstnavatelova povinnost doručit písemnost zaměstnanci do vlastních rukou, a to ani v případě, že bude zásilka zaměstnanci dodatečně prokazatelně odevzdána.³³¹

Jestliže nebyl zaměstnanec, kterému se okamžité zrušení doručuje, zastižen, přestože se v místě doručení zdržuje, uloží se příslušná písemnost dle § 336 odst. 3 ZP v provozovně provozovatele poštovních služeb či u obecního úřadu. Možnost uložení písemnosti u obecního úřadu je však v praxi nevyužitelná, pokud není doručujícím orgánem sám obecní úřad ve správním řízení. Zaměstnanec je poté vyzván písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti k vyzvednutí uložené písemnosti do 10 pracovních dnů, přičemž v tomto oznámení se zároveň sdělí, kde, odkdy a v jakou dobu si tuto písemnost může vyzvednout a taktéž se poučí o následcích odmítnutí převzetí písemnosti či neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.³³² Zde je opět rozpor ZP s poštovními podmínkami České pošty, podle nichž se písemnost uloží na dobu 15 kalendářních dnů, nikoliv pracovních.³³³

Pokud si zaměstnanec takto uloženou písemnost do 10 pracovních dnů nevyzvedne, považuje se posledním dnem této lhůty za doručenou a písemnost se vrátí zaměstnavateli. V případě, že si zaměstnanec písemnost vyzvedne, nastávají účinky doručení okamžikem převzetí písemnosti.³³⁴

Zaměstnanec může rovněž doručení písemnosti znemožnit tím, že poštovní zásilku s písemností odmítne převzít či neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti. V takové situaci se písemnost považuje za doručenou dnem, v němž ke znemožnění jejího doručení došlo, nicméně zaměstnanec musí být o takových následcích odmítnutí převzetí písemnosti doručovatelem poučen a o odmítnutí musí být pořízen písemný záznam.³³⁵

Neposkytnutím nezbytné součinnosti se přitom rozumí zejména situace, kdy

³³⁰ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 663-664.

³³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].

³³² HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 664.

³³³ BUKOVJAN. 2010, op. cit.

³³⁴ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 664.

³³⁵ § 336 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb.

zaměstnanec zaviněně neoznámil zaměstnavateli změnu adresy, pokud ho již na poslední adrese známé zaměstnavateli nelze zastihnout.³³⁶

V souvislosti s doručováním písemností zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb je tak podle ZP písemnost doručena jejím převzetím ze strany zaměstnance, okamžikem odmítnutí jejího převzetí ze strany zaměstnance, uplynutím úložní doby 10 pracovních dnů v případě nezastižení zaměstnance na adrese pro doručování a nevyzvednutí písemnosti v této době nebo dnem neposkytnutí nezbytné součinnosti k doručení ze strany zaměstnance.³³⁷

6.3.2 Doručování okamžitého zrušení zaměstnancem zaměstnavateli

Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli upravuje § 337 ZP, přičemž na toto doručování nejsou kladeny tak přísné podmínky jako v případě doručování zaměstnavatelem zaměstnanci, nevyžaduje se doručení do vlastních rukou zaměstnavatele.

Zaměstnanec bude písemnost doručovat zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele, přičemž na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení takové písemnosti písemně potvrdit. Nicméně ZP nepředepisuje pro určité písemnosti specifický způsob doručení. Proto může zaměstnanec doručit písemnost zaměstnavateli jakýmkoliv způsobem, pokud se tím písemnost dostane do sféry zaměstnavatelovy dispozice. Kromě osobního předání v místě sídla zaměstnavatele může zaměstnanec písemnost doručit kupř. prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, předáním v místě bydliště zaměstnavatele, pokud je zaměstnavatelem fyzická osoba, předáním v místě provozovny zaměstnavatele, ve které zaměstnanec pracuje či osobním předáním svému nadřízenému zaměstnanci na pracovišti nebo předáním prostřednictvím jiné pověřené osoby.³³⁸

Pakliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec přistoupit k doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Zaměstnanec může takto doručovat, pokud mu zaměstnavatel poskytnul svou elektronickou adresu pro doručování, přičemž jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec musí být držiteli elektronického podpisu založeného na kvalifikovaném certifikátu podle zákona č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu. U tohoto způsobu doručování musí být písemnost skutečně doručena, jelikož ZP nestanoví fikci doručení. Písemnost doručovaná tímto způsobem musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem a je doručena dnem, kdy zaměstnavatel její převzetí

³³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].

³³⁷ BUKOVJAN. 2010, op. cit.

³³⁸ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 1122-1123.

potvrdil datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem. Nicméně pokud zaměstnavatel přijetí písemnosti takto nepotvrdí do 3 dnů od odeslání nebo se písemnost zaměstnanci vrátí jako nedoručitelná, je toto doručení neúčinné a zaměstnanec musí okamžité zrušení zaměstnavateli doručit jiným způsobem.³³⁹

Písemnost je dle § 337 odst. 6 ZP doručena okamžikem jejího převzetí zaměstnavatelem.³⁴⁰ Nicméně v praxi často dochází k problémům s doručováním v případě, že zaměstnavatelem je fyzická osoba, kterou nelze zastihnout, a ostatní zaměstnanci nejsou oprávněni takovou písemnost převzít. V takových případech postačí, pokud se písemnost dostane alespoň do sféry dispozice zaměstnavatele, že se o její existenci dozvěděl. S ohledem na účinnost nového občanského zákoníku lze však tuto situaci od 1. 1. 2014 vyřešit i za pomoci zákonné domněnky doby dojití upravené § 573 nového občanského zákoníku, podle níž se má za to, že zásilka odeslána prostřednictvím provozovatele poštovních služeb došla třetí pracovní den po odeslání, resp. patnáctý pracovní den po odeslání v případě zaslání na adresu v jiném státu. Pokud tedy není možné okamžité zrušení doručit zaměstnavateli jiným způsobem, může zaměstnanec k jeho doručení využít provozovatele poštovních služeb a tuto zákonnou domněnku.³⁴¹

6.4 Součinnost odborové organizace

Jelikož je okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele poměrně závažným zásahem do osobního i pracovního života zaměstnance, předepisuje ZP v § 61 součinnost odborové organizace při rozvazování pracovního poměru za předpokladu, že u zaměstnavatele nějaká odborová organizace působí. Spoluúčast odborové organizace na rozvazování pracovního poměru může mít tři formy, kterými jsou předchozí projednání, předchozí souhlas a seznámení. Uplatnění jednotlivých forem se liší v závislosti na způsobu rozvázání pracovního poměru a na členství zaměstnance v orgánu odborové organizace.³⁴²

6.4.1 Předchozí projednání

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru (a taktéž výpovědi) řadového zaměstnance, který není členem orgánu odborové organizace, se vyžaduje předchozí projednání s odborovou organizací. Tímto projednáním je však ve skutečnosti myšleno spíše to, že zaměstnavatel odborové organizaci zamýšlené okamžité zrušení oznámí, čímž jí umožní,

³³⁹ § 337 odst. 2, 4 a 5 zákona č. 262/2006 Sb.

³⁴⁰ § 337 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb.

³⁴¹ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 666.

³⁴² BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 380.

aby k tomuto okamžitému zrušení zaujala určité stanovisko. ZP zde nicméně nestanoví žádnou lhůtu k tomuto projednání. Ke splnění tohoto požadavku však postačí, pokud se zaměstnavatel na odborovou organizaci obrátí dříve, než k okamžitému zrušení přistoupí, přičemž by měl odborové organizaci poskytnout přiměřenou dobu mezi tím, kdy se na ní obrátí a kdy k okamžitému zrušení přistoupí, aby měla organizace dostatek času okamžité zrušení projednat a případně se k němu vyjádřit. Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, obrátí se zaměstnavatel na tu, jejímž členem zaměstnanec je a pokud není členem žádné z nich tak na odborovou organizaci s největším počtem členů, neurčí-li zaměstnanec jinak.³⁴³

Požadavek předchozího projednání je splněn, pokud se zaměstnavatel se svou žádostí o projednání okamžitého zrušení na odborovou organizaci obrátil a ta k němu vyjádřila určité stanovisko (i odmítavé) nebo se k němu ve lhůtě stanovené zaměstnavatelem nevyjádřila vůbec. Stanovisko odborové organizace není pro zaměstnavatele závazné, má spíše doporučující charakter, tudíž zaměstnavatel bez ohledu na výsledek tohoto projednání může i nemusí k samotnému okamžitému zrušení přistoupit. ZP zde navíc nestanoví žádnou lhůtu, v níž může zaměstnavatel po předchozím projednání k okamžitému zrušení přistoupit.³⁴⁴

Pokud zaměstnavatel poruší povinnost předchozího projednání s odborovou organizací, nezpůsobuje to neplatnost rozvazovacího úkonu, zaměstnavatel se tím pouze vystavuje riziku udělení pokuty za přestupek či správní delikt na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance od orgánu inspekce práce.³⁴⁵

Z logiky věci se požadavek předchozího projednání vztahuje pouze na okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele, poněvadž když k okamžitému zrušení přistupuje zaměstnanec, zaměstnavatel o něm zpravidla neví do doby, než mu ho zaměstnanec doručí.³⁴⁶

6.4.2 Předchozí souhlas

Ustanovení § 61 odst. 2 ZP stanovuje pro případy, kdy je pracovní poměr rozvazován okamžitým zrušením či výpovědí se zaměstnancem, který je členem orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, podmínku předchozího souhlasu odborové organizace s tímto rozvázáním. Tato podmínka se vztahuje na členy orgánu odborové organizace během jejich funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení.³⁴⁷ Neuplatní se však u jiných zaměstnanců, i když jsou odborově organizováni či jsou členy jiné odborové organizace

³⁴³ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 380-381.

³⁴⁴ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 380-381.

³⁴⁵ VYSOKAJOVÁ a kol. 2012, op. cit., s. 130.

³⁴⁶ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 216.

³⁴⁷ § 61 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.

u zaměstnavatele nepůsobící. V případě, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací, žádá zaměstnavatel tu, členem jejíhož orgánu zaměstnanec je. Vymezení, kdo je členem orgánu odborové organizace, je její vnitřní záležitostí a zaměstnavatel tak bude při uplatňování § 61 odst. 2 ZP vycházet ze sdělení odborové organizace.³⁴⁸

K tomu, kdo je příslušným orgánem odborové organizace, jehož je zaměstnavatel povinen požádat o předchozí souhlas, se vyjádřil Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001: „Odborovým orgánem příslušným k udělení předchozího souhlasu s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 59 odst. 2 zák. práce (nyní § 61 odst. 2 ZP – pozn. aut.) se rozumí orgán, který je podle stanov oprávněn vystupovat v tomto pracovněprávním vztahu jménem příslušné odborové organizace; nevyplývá-li to ze stanov, nelze předchozí souhlas příslušného odborového orgánu úspěšně nahradit ani souhlasem organizačně či funkčně nadřazeného vyššího nebo ústředního odborového orgánu.“³⁴⁹

Předchozí souhlas představuje vyšší formu součinnosti odborové organizace než předchozí projednání, proto jsou pro něj v ZP stanoveny i určité podmínky. Jednou z nich je stanovení lhůty 15 dní, ve které musí odborová organizace písemně vyjádřit svůj nesouhlas s rozvázáním pracovního poměru, přičemž tato lhůta je stanovena ode dne, kdy odborová organizace byla o souhlas zaměstnavatelem požádána. Souhlasem se tak rozumí jakákoliv odpověď odborové organizace učiněná do 15 dnů s výjimkou písemného nepodmíněně vysloveného nesouhlasu učiněného v dané lhůtě. Za souhlas je tedy považováno, i pokud se odborová organizace k žádosti o souhlas vůbec nevyjádří či vysloví nesouhlas opožděně.³⁵⁰

Pokud dojde k vyslovení souhlasu odborové organizace, je zaměstnavateli umožněno využít jej pro okamžité zrušení pouze ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.³⁵¹ Jestliže odborová organizace udělila zaměstnavateli souhlas ještě před uplynutím lhůty 15 dnů, poběží tato dvouměsíční lhůta od okamžiku doručení tohoto souhlasu zaměstnavateli, v ostatních případech tato dvouměsíční lhůta poběží od patnáctého dne po doručení žádosti. Okamžité zrušení může zaměstnavatel poté zaměstnanci dát pouze z důvodu, jenž byl uveden v žádosti o souhlas odborové organizace.³⁵²

V případě, že zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by požádal odborovou organizaci o předchozí souhlas dle § 61 odst. 2 ZP, je toto okamžité

³⁴⁸ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 381.

³⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001. In: ASPI [právní informační systém], Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].

³⁵⁰ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 381.

³⁵¹ § 61 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb.

³⁵² BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 381.

zrušení neplatné. Pokud zaměstnavatel o předchozí souhlas odborovou organizací požádá, je okamžité zrušení neplatné pouze v případě, že odborová organizace písemně odmítne souhlas udělit v době do 15 dnů ode dne žádosti o souhlas a že soud ve sporu podle § 72 ZP neshledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával.³⁵³ Ustanovení § 62 odst. 4 ZP totiž stanoví, že okamžité zrušení je neplatné, pokud odborová organizace odmítla udělit souhlas, nicméně v případě, že jsou splněny všechny ostatní podmínky okamžitého zrušení, může soud ve sporu o neplatnost okamžitého zrušení dle § 72 ZP shledat, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával a tedy, že okamžité zrušení je platné.³⁵⁴ Zde se jedná opět o právní normu s relativně neurčitou hypotézou, kdy je úkolem soudu, aby v konkrétním případě sám tuto hypotézu vymezil.³⁵⁵

V případě rozhodování o tom, zda jsou dány takové okolnosti, že již nelze na zaměstnavateli nadále požadovat, aby zaměstnance zaměstnával, bude vždy rozhodující úvaha soudu, nicméně tato úvaha není zcela neomezená vzhledem k tomu, že ZP tím, že taxativně vymezuje důvody, pro které je možno se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, rovněž stanoví hlediska, k nimž je třeba přihlížet a jimiž je tato úvaha usměrňována. Okolnostmi, k nimž může soud přihlídnout jsou ty, které mají vztah k výkonu práce zaměstnance, především tedy osoba zaměstnance, jeho dosavadní pracovní výsledky, postoj k plnění pracovních úkolů, délka jeho zaměstnání, vztah ke spolupracovníkům či schopnosti týmové práce.³⁵⁶ Pro posouzení, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, je tak ZP ponechávána soudu poměrně široká možnost uvážení, přičemž důležité budou i okolnosti, za nichž k důvodu pro okamžité zrušení došlo, či dopady na zaměstnavatele v případě dalšího zaměstnávání a dopady na zaměstnance v případě skončení pracovního poměru.³⁵⁷

Postupem podle § 62 odst. 4 ZP ovšem nelze zhojit absenci žádosti zaměstnavatele o předchozí souhlas odborové organizace k okamžitému zrušení.³⁵⁸

³⁵³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].

³⁵⁴ § 61 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb.

³⁵⁵ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 382.

³⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009.. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].

³⁵⁷ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 382.

³⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2339/2011. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].

6.4.3 Seznámení

Poslední formou součinnosti je seznámení odborové organizace s jinými způsoby rozvázání pracovního poměru. K tomuto je zaměstnavatel dle § 61 odst. 5 ZP povinen ve lhůtách dohodnutých s odborovou organizací.³⁵⁹ Způsoby rozvázání pracovního poměru, u nichž se tato povinnost uplatní, jsou dohoda a zrušení ve zkušební době, nicméně dle některých autorů se tato povinnost vztahuje i na výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Nesplnění této povinnosti přitom nezpůsobuje neplatnost rozvázání pracovního poměru, zaměstnavatel se zde opět pouze vystavuje riziku postihu ze strany orgánu inspekce práce.³⁶⁰

³⁵⁹ § 61 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb.

³⁶⁰ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 217.

7 Neplatné rozvázání pracovního poměru

V případě, že jedna ze stran pracovního poměru jej rozváže okamžitým zrušením (rovněž i výpovědí či zrušením ve zkušební době nebo byla-li o jeho rozvázání uzavřena dohoda), a druhá ze stran neuznává platnost takového rozvázání pracovního poměru, vzniká mezi stranami pracovního poměru spor o to, zda pracovní poměr tímto jednáním platně skončil či bude i nadále pokračovat. Mezi stranami přitom až do vyřešení tohoto sporu panuje nejistota ohledně toho, jaké budou jejich další pracovněprávní vztahy a zda jim vzniknou další závazky. Proto nelze v období ode dne následujícího po dni, v němž měl pracovní poměr okamžitým zrušením skončit, do dne pravomocného rozhodnutí soudu ve věci platnosti okamžitého zrušení nebo do dne, v němž dojde jinak k platnému skončení pracovního poměru, podřídít právní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní a kolektivní smlouvě, vnitřním či příslušným pracovněprávním předpisům ve stejné podobě jakoby pracovní poměr bezpochyby trval. Pracovněprávní vztahy mezi subjekty se tak v tomto období řídí speciální právní úpravou v § 69 – 72 ZP. Tato úprava je přitom k ostatním předpisům pracovního práva *lex specialis*, čímž je vyloučeno, aby zaměstnanec a zaměstnavatel měli v tomto období jiná práva a povinnosti, než která stanovují výše uvedená ustanovení ZP.³⁶¹ Otázka neplatnosti okamžitého zrušení je řešena v § 69, 70 a 72 ZP.

Jestliže bude rozvázání pracovního poměru posléze uznáno platným, došlo ke skončení pracovního poměru dnem, kterým měl skončit podle okamžitého zrušení bez ohledu na délku období, po něžž bylo rozvázání pracovního poměru sporným. Naopak jestliže bude rozvázání pracovního poměru posouzeno jako neplatné a pracovní poměr trvá i nadále, došlo tím k odstranění nejistoty ve vztazích mezi stranami pracovního poměru a jejich pracovněprávní vztahy se tak opět budou řídit stejnými smlouvami a předpisy, jakoby pracovní poměr vůbec rozvázán nebyl.³⁶²

Neplatnost rozvázání pracovního poměru však není dána již tím, že by okamžité zrušení bylo postiženo vadou způsobující neplatnost, ale až tehdy, kdy se jí dotčená strana pracovního poměru dovolá. Neplatnost okamžitého zrušení přitom může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec uplatnit žalobou u soudu podle § 72 ZP. Okamžité zrušení je tedy neplatné pouze, pokud byla jeho neplatnost vyslovena pravomocným rozhodnutím soudu. Bez pravomocného soudního rozhodnutí tedy nelze vůbec mluvit o neplatném rozvázání

³⁶¹ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 412.

³⁶² BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 412.

pracovního poměru a práv a povinností z něj plynoucích, a to ani v případě, že by tu takové vady způsobující neplatnost okamžitého zrušení byly dány a postižená strana by se neplatnosti dovolala.³⁶³

Pakliže však nebylo okamžité zrušení druhé straně pracovního poměru řádně doručeno, nejedná se o neplatné okamžité zrušení, jelikož účinky okamžitého zrušení nastávají až jeho doručením a pokud tedy nebylo doručeno řádně, takové právní jednání vůbec neexistuje. Z tohoto důvodu je následkem nedostatku v doručování okamžitého zrušení, že jeho právní účinky vůbec nenastanou a pracovní poměr tak tímto způsobem nemohl skončit, tudíž by nemohla být určena ani jeho neplatnost a pracovní poměr tak dále trvá.³⁶⁴ Obdobná je i po 1. 1. 2014 situace v případě nedodržení písemné formy okamžitého zrušení. ZP totiž nově stanovil, že pokud není okamžité zrušení písemné, nepřihlíží se k němu. Takové jednání tedy právně neexistuje, tudíž by nebylo možné ani určit jeho neplatnost a pracovní poměr tak nadále beze změny trvá.

7.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se zabývá ustanovení § 69 ZP. Toto ustanovení dává zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel neplatně okamžitě rozvázal pracovní poměr, právo rozhodnout se, zda bude trvat na pokračování tohoto pracovněprávního vztahu či nikoliv. Pokud se tedy zaměstnanec domnívá, že s ním byl pracovní poměr rozvázán neplatně a zároveň stojí o jeho pokračování, je nutné, aby neplatnost tohoto pracovního poměru uplatnil u zaměstnavatele, přičemž je třeba, aby zaměstnavateli písemně bez zbytečného odkladu oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, a aby do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto okamžitým zrušením skončit, podal u soudu žalobu na jeho neplatnost.³⁶⁵

ZP přitom stanovuje požadavek, aby oznámení zaměstnance o tom, že trvá na dalším zaměstnávání (dále také jen „oznámení“), bylo učiněno písemně a bez zbytečného odkladu. Zaměstnanec má možnost učinit toto oznámení hned poté, co mu okamžité zrušení bylo řádně doručeno. K délce této lhůty lze říci, že ačkoliv ZP požaduje, aby tak bylo provedeno ‚bez zbytečného odkladu‘, je tato lhůta pouze pořádkového charakteru a zaměstnanec tak může své oznámení učinit kdykoliv ve sporném období, tedy kdykoliv v době od doručení okamžitého zrušení do dne, kdy byla určena neplatnost okamžitého zrušení rozhodnutím

³⁶³ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 413.

³⁶⁴ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 413.

³⁶⁵ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 230.

soudu či pracovní poměr platně skončil jiným způsobem. Zároveň může zaměstnanec kdykoliv během tohoto období své rozhodnutí o tom, zda trvá na dalším zaměstnávání, změnit, a to i několikrát. V případě, že zaměstnanec své rozhodnutí změní, pozdější rozhodnutí vždy zcela nahrazuje předchozí. Rozhodné je to rozhodnutí, které zaměstnanec zaměstnavateli oznámil v poslední den sporného období.³⁶⁶

Zaměstnanec přitom své písemné oznámení může učinit jakýmkoliv způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěl zaměstnanec projevit, proto jeho oznámení obsahuje každý písemný projev vůle, z něhož vyplývá, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání. Takový projev vůle může být obsažen i v žalobě na neplatnost okamžitého zrušení, pokud se v ní zaměstnanec domáhal rovněž náhrady mzdy dle § 69 odst. 1 ZP či určení, že pracovní poměr trvá i po dni, v němž měl dle neplatného okamžitého zrušení skončit.³⁶⁷

Důležitým faktorem ovlivňujícím vztahy subjektů pracovního poměru po zaměstnancově oznámení je to, zda zaměstnavatel umožnil zaměstnanci pokračování v práci. Zaměstnavatel má totiž po zaměstnancově písemném oznámení možnost volby, zda zaměstnanci bude až do vyřešení sporu o neplatnost okamžitého zrušení opět přidělovat práci podle pracovní smlouvy nebo mu poskytne náhradu mzdy či platu ode dne oznámení do doby platného rozvázání pracovního poměru. Tím, že zaměstnavatel začne znovu zaměstnanci přidělovat práci, však ještě nevyslovuje svůj souhlas s neplatností okamžitého zrušení. Pouze se jedná o jeden ze způsobů, kterými lze upravit práva a povinnosti subjektů v období nejistoty. Pokud se tedy zaměstnavatel rozhodne znovu zaměstnanci přidělovat práci, musí ho nejprve vyzvat k nástupu do práce a poté mu práci skutečně přidělovat. Přidělovat mu může pouze práci dle pracovní smlouvy nebo takovou práci, na které se se zaměstnancem dohodl, případně za splnění zákonných podmínek práci, na níž ji může převést dle § 41 ZP či využít přeložení do jiného místa dle § 43 ZP nebo dočasného přidělení k jinému zaměstnavateli dle § 43a ZP ovšem opět pouze za předpokladu, že budou splněny podmínky stanovené příslušnými ustanoveními ZP. Ode dne, kdy měl na základě zaměstnavatelovy výzvy zaměstnanec opět začít vykonávat práci, náleží zaměstnanci mzda, resp. plat vykonanou práci, nikoliv náhrada mzdy či platu.³⁶⁸

Pokud zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, avšak na výzvu zaměstnavatele do práce nenastoupil, porušuje tím své povinnosti vyplývající

³⁶⁶ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 414.

³⁶⁷ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 414.

³⁶⁸ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 415.

z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, přičemž zaměstnavatel mu za takové porušení povinností může s ohledem na stupeň intenzity porušení dát výpověď dle § 52 písm. g) ZP nebo okamžité zrušení dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP.³⁶⁹

Jestliže však zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání a zaměstnavatel mu neumožní pokračovat v práci, může zaměstnanec navázat pracovněprávní vztah s jiným zaměstnavatelem, nicméně pokud jej poté původní zaměstnavatel vyzve k opětovnému nástupu do práce, musí být připraven do původní práce nastoupit, pakliže nechce porušit povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Pokud zaměstnavatel znovu začne zaměstnanci práci přidělovat, dojde tím k obnovení pracovněprávních vztahů mezi nimi ve stejné formě, jakoby k žádnému okamžitému zrušení nedošlo, přičemž tento stav trvá až do doby, kdy soud rozhodne o žalobě na neplatnost okamžitého zrušení či do doby, kdy pracovní poměr platně skončí jiným způsobem.³⁷⁰

Ode dne zaměstnancova oznámení zaměstnavateli náleží zaměstnanci náhrada mzdy, resp. platu ve výši průměrného výdělku, a to až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci či kdy bude pracovní poměr platně skončen nebo do dne pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnosti okamžitého zrušení.³⁷¹

Důvodem pro poskytování náhrady mzdy či platu je to, že zaměstnavatel po okamžitém zrušení přestal zaměstnanci v rozporu s § 38 odst. 1 písm. a) ZP přidělovat práci dle pracovní smlouvy. Náhrada mzdy či platu tak zde zastupuje mzdu či plat, které si zaměstnanec nemohl vydělat kvůli porušení zaměstnavatelovy povinnosti v § 38 odst. 1 písm. a) ZP. Nicméně náhrada mzdy či platu zaměstnanci náleží pouze v případě, kdy je připraven, ochoten a schopen konat práci dle pracovní smlouvy. Taktéž má zaměstnanec na náhradu mzdy či platu právo pouze, pokud byl pracovní poměr okamžitým zrušením rozvázán neplatně a tato neplatnost byla vyslovena pravomocným rozhodnutím soudu. Zaměstnavatel samozřejmě může z vlastního popudu zaměstnanci poskytovat náhradu mzdy či platu ještě před pravomocným rozhodnutím soudu ve věci, pokud by však následně bylo okamžité zrušení soudem uznáno platným, musel by zaměstnanec takto vyplacenou náhradu mzdy či platu z titulu bezdůvodného obohacení zaměstnavateli vrátit.³⁷²

Pokud by zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně okamžitě rozvázal pracovní poměr, o čemž by soud pravomocně rozhodl, porušil by tím svou právní povinnost, na základě čehož mohla zaměstnanci vzniknout škoda, a zaměstnanec by tak měl nárok

³⁶⁹ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 415.

³⁷⁰ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 415-416.

³⁷¹ § 69 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

³⁷² BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 416-417.

na náhradu této škody, která mu vznikla porušením zaměstnavatelovy právní povinnosti, přičemž škodou se v takovém případě rozumí jakákoliv majetková újma, která zaměstnanci není reparována poskytováním náhrady mzdy či platu.³⁷³

Ustanovení § 69 odst. 2 ZP upravuje moderační právo soudu, podle nějž může soud na návrh zaměstnavatele snížit jeho povinnost k náhradě mzdy či platu, pokud celková doba, za níž zaměstnanci náhrada mzdy či platu přísluší, přesahuje 6 měsíců, a to přiměřeně za dobu přesahující těchto 6 měsíců.³⁷⁴ Ke snížení náhrady mzdy či platu tak může dojít pouze na základě návrhu zaměstnavatele, přičemž není možné takovou náhradu vůbec nepřiznat. Soud při svém rozhodování přihlédne především k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím zaměstnán jinde, jakou práci tam konal a jaký výdělek za ni obdržel či z jakého důvodu se do práce nezapojil. Podstatné je přitom hlavně to, v jakém místě se zaměstnanec zapojil či mohl zapojit do práce – zda se jedná o místo bydliště zaměstnance či jemu blízké, místo výkonu práce z rozvazovaného pracovního poměru či místo dokonce výhodnější, také to, zda zaměstnanec mohl vykonávat stejnou nebo obdobnou práci té sjednané v pracovní smlouvě či práci pro něj výhodnější a výše výdělků za ní obdrženou. Soud může náhradu mzdy či platu přiměřeně snížit pouze v situaci, kdy se zaměstnanec zapojil nebo měl možnost se zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za stejných či výhodnějších podmínek, než by měl v případě výkonu práce u původního zaměstnavatele. Pokud se zaměstnanec nezapojil či ani neměl možnost se zapojit do práce za podmínek odpovídajících těm, za nichž by konal práci u původního zaměstnavatele, a naopak by takovou možnost měl pouze za horších podmínek, nejsou tím splněny podmínky pro soudní snížení náhrady mzdy či platu. Důvodem je zde to, že není možné po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby se do takové práce po neplatném rozvázání pracovního poměru zapojil. Podobně se posuzuje možnost snížení náhrady mzdy či platu i v případě, že zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru začal vykonávat podnikatelskou činnost.³⁷⁵

Jestliže soud pravomocně rozhodne o neplatnosti okamžitého zrušení, ale zaměstnanec ve stanovené době neoznámí, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel nadále zaměstnával, nastane fikce skončení pracovního poměru dohodou. Podle této fikce končí pracovní poměr, jestliže se strany pracovního poměru písemně nedohodly na jiném dnu, dnem, kdy měl tento pracovní poměr skončit na základě okamžitého zrušení, přičemž zaměstnanci náleží náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělků za dobu výpovědní doby. Výpovědní doba, za níž

³⁷³ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 417.

³⁷⁴ § 69 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.

³⁷⁵ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 418-419.

má zaměstnanec právo na náhradu mzdy, činí 2 měsíce, pokud nebyla smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem prodloužena. Tato náhrada mzdy či platu přitom není ekvivalentem mzdy či platu, ale zadostiučiněním pro zaměstnance, s nímž byl neplatně rozvázán pracovní poměr. Rozdíl oproti náhradě mzdy či platu, kdy zaměstnanec požadavek na další zaměstnávání oznámil, je v tom, že toto právo má zaměstnanec, i když není připraven, ochoten či schopen práci podle pracovní smlouvy vykonávat.³⁷⁶

7.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnance se zabývá ustanovení § 70 ZP. Toto ustanovení dává zaměstnavateli, se kterým zaměstnanec neplatně okamžitě rozvázal pracovní poměr, právo rozhodnout se, zda bude trvat na pokračování tohoto pracovněprávního vztahu či nikoliv. Pokud se tedy zaměstnavatel domnívá, že s ním byl pracovní poměr rozvázán neplatně a zároveň stojí o jeho pokračování, je nutné, aby neplatnost tohoto pracovního poměru uplatnil u zaměstnance, přičemž je třeba, aby zaměstnanci písemně bez zbytečného odkladu oznámil, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci, a aby do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto okamžitým zrušením skončit, podal u soudu žalobu na jeho neplatnost.³⁷⁷

ZP i zde stanovuje požadavek, aby oznámení zaměstnavatele o tom, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci (dále také jen „oznámení“), bylo učiněno písemně a bez zbytečného odkladu. Zaměstnavatel má možnost učinit toto oznámení hned poté, co mu okamžité zrušení bylo řádně doručeno. ZP sice i v tomto případě požaduje, aby tak bylo provedeno „bez zbytečného odkladu“, nicméně stejně tak jako v případě oznámení zaměstnance o tom, že trvá na dalším zaměstnávání, je tato lhůta pouze pořádkového charakteru a zaměstnavatel tak může své oznámení učinit kdykoliv ve sporném období, tedy kdykoliv v době od doručení okamžitého zrušení do dne, kdy byla určena neplatnost okamžitého zrušení pravomocným rozhodnutím soudu či pracovní poměr platně skončil jiným způsobem. Zároveň může zaměstnavatel kdykoliv během tohoto období své rozhodnutí o tom, že trvá na tom, aby zaměstnanec konal nadále svou práci, změnit, a to i několikrát. V případě, že zaměstnavatel své rozhodnutí změní, pozdější rozhodnutí vždy zcela nahrazuje předchozí. Rozhodné je to rozhodnutí, které zaměstnavatel zaměstnavateli oznámil v poslední den

³⁷⁶ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 420.

³⁷⁷ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 428.

sporného období. Jelikož je takové oznámení písemností týkající se skončení pracovního poměru, musí být zaměstnanci dle § 334 ZP doručeno do vlastních rukou.³⁷⁸

Zaměstnavatel přitom své písemné oznámení může učinit jakýmkoliv způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěl projevit, proto jeho oznámení obsahuje každý písemný projev vůle, z něhož vyplývá, že zaměstnavatel trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci. Takový projev vůle může být obsažen i v žalobě na neplatnost okamžitého zrušení, pokud se v ní zaměstnavatel domáhal rovněž určení, že pracovní poměr trvá i po dni, v němž měl dle neplatného okamžitého zrušení skončit.³⁷⁹

Důležitým faktorem ovlivňujícím vztahy subjektů pracovního poměru po zaměstnavatelově oznámení je to, zda zaměstnanec nastoupil po výzvě zaměstnavatele do práce. Zaměstnanec má totiž po zaměstnavatelově písemném oznámení možnost volby, zda opět nastoupí do práce či zaměstnavateli uhradí případnou náhradu škody, která mu vznikne ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na dalším konání práce. Tím, že zaměstnanec začne znovu vykonávat práci, však ještě nevyslovuje svůj souhlas s neplatností okamžitého zrušení. Opět se jedná pouze o jeden ze způsobů, kterými lze upravit práva a povinnosti subjektů v období nejistoty.³⁸⁰

Jestliže tedy zaměstnavatel vyzve zaměstnance, aby i nadále konal svou práci, musí mu práci skutečně přidělovat, a to až do vyřešení sporu o neplatnost okamžitého zrušení. Přidělovat mu může pouze práci dle pracovní smlouvy nebo takovou práci, na které se se zaměstnancem dohodl, případně za splnění zákonných podmínek práci, na níž ji může převést dle § 41 ZP či využít přeložení do jiného místa dle § 43 ZP nebo dočasného přidělení k jinému zaměstnavateli dle § 43a ZP ovšem opět pouze za předpokladu, že budou splněny podmínky stanovené příslušnými ustanoveními ZP. Pokud však zaměstnanci oznámí, že trvá na tom, aby dále konal práci, a přitom mu neumožnil takovou práci konat, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 ZP, přičemž zaměstnanci by náležela náhrady mzdy či platu. Pakliže zaměstnanec na výzvu zaměstnavatele nezačne opět konat práci, nejedná se o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, za něž by mu zaměstnavatel mohl dát výpověď dle § 52 písm. g) ZP nebo okamžité zrušení dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP, pouze mu tímto může vzniknout povinnost nahradit zaměstnavateli škodu v případě, že mu nějaká vznikne.³⁸¹ V tomto lze spatřovat odlišnost oproti požadavku na opětovný výkon práce v případě neplatného

³⁷⁸ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 429.

³⁷⁹ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 429.

³⁸⁰ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 429-430.

³⁸¹ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 430.

rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, kde toto za porušení povinností považováno je.

Ode dne, kdy měl zaměstnanec na základě zaměstnavatelova oznámení, že trvá na dalším výkonu práce, opět začít vykonávat práci, náleží zaměstnavateli v případě, že zaměstnanec této výzvě nevyhoví, náhrada škody, která mu tím vznikla. Zaměstnanec za škodu odpovídá pouze při splnění podmínek stanovených § 250 ZP, tedy pokud mu škodu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s nimi. Toto porušení lze spatřovat v tom, že zaměstnanec odmítá v rozporu s § 38 odst. 1 písm. b) ZP konat osobně práce podle pracovní smlouvy dle pokynů zaměstnavatele. Důvodem pro poskytování náhrady škody je, aby zaměstnanci byla odčiněna majetková újma utrpěná protiprávním jednáním zaměstnance. Škoda musí být skutečná a musí vzniknout důsledkem porušení povinnosti zaměstnance a zároveň musí být mezi škodou a porušením povinnosti příčinná souvislost, přičemž je nutné prokázat zavinění zaměstnance. Při splnění všech těchto předpokladů je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu do dne, kdy opět nastoupí do práce či do dne platného skončení pracovního poměru nebo do dne pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnosti okamžitého zrušení.³⁸²

Po pravomocném rozhodnutí soudu o neplatnosti okamžitého zrušení se již vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem opět řídí pracovní smlouvou a pracovněprávními předpisy, proto pokud by zaměstnanec i poté nekonal práci podle pracovní smlouvy, jednalo by se o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, následkem čehož by mu zaměstnavatel v závislosti na intenzitě porušení dát výpověď dle § 52 písm. g) ZP nebo okamžité zrušení dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP.³⁸³

Jestliže soud pravomocně rozhodne o neplatnosti okamžitého zrušení, ale zaměstnavatel ve stanovené době neoznámí, že trvá na tom, aby pro něj zaměstnanec nadále konal práci, nastane fikce skončení pracovního poměru dohodou. Podle této fikce končí pracovní poměr, jestliže se strany pracovního poměru písemně nedohodly na jiném dnu, dnem, kdy měl tento pracovní poměr skončit na základě okamžitého zrušení, přičemž zaměstnavatel v tomto případě nemůže vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.³⁸⁴

7.3 Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru

³⁸² BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 431.

³⁸³ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 431.

³⁸⁴ § 70 odst. 2 a 3 zákona č. 262/2006 Sb.

V případě, že se zaměstnanec či zaměstnavatel domnívá, že jemu dané okamžité zrušení je neplatné, může své právo na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením uplatnit žalobou podle § 72 ZP u soudu. Neplatné je rozvázání pracovního poměru pouze tehdy, kdy byla neplatnost vyslovena pravomocným rozhodnutím soudu. Jestliže nebyla neplatnost okamžitého zrušení určena pravomocným rozhodnutím soudu, skončil pracovní poměr dnem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru, i když by toto okamžité zrušení bylo postiženou vadou způsobující jeho neplatnost.³⁸⁵

Žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení lze však podat nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kterým měl pracovní poměr dle tohoto okamžitého zrušení skončit. Tato lhůta je prekluzivní a začíná běžet ode dne následujícího po dni doručení okamžitého zrušení. Ustanovení § 72 ZP se ovšem neuplatní tehdy, kdy je právní jednání, kterým by mělo dojít k rozvázání pracovního poměru, pouze zdánlivé, tzn. právně neexistující. O to se jedná v případě ústní formy okamžitého zrušení, v případě chybějící vůle jednající osoby, pokud není zjevně projevena vážná vůle či pokud nelze zjistit obsah právního jednání z důvodu jeho nesrozumitelnosti či neurčitosti. Podobná je i situace, pokud nebylo okamžité zrušení druhé straně pracovního poměru řádně doručeno, jelikož takové jednání s ohledem na absenci právních účinků neexistuje. Pokud se tedy jedná o některé z výše uvedených právních jednání, není třeba se jejich neplatnosti domáhat u soudu. Takové právní jednání neexistuje, a tudíž se nelze ani domáhat soudního určení jeho neplatnosti. Pracovněprávní vztahy stran pracovního poměru tedy zůstávají nezměněny a zaměstnavatel má nadále povinnost přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy a ten má povinnost ji konat.³⁸⁶

Neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením uplatní strana pracovního poměru pouze, pokud se žalobou podle § 72 ZP domáhá určení neplatnosti konkrétního, přesně označeného okamžitého zrušení. Dvouměsíční lhůta pro podání žaloby má hmotněprávní povahu, je tedy třeba, aby před uplynutím lhůty žaloba byla soudu nejenom odeslána, ale i doručena. Jelikož je tato lhůta prekluzivní, soud k jejímu zmeškání přihlédne i bez návrhu druhé strany pracovního poměru a takovou pozdě podanou žalobu zamítne. Neplatnost okamžitého zrušení se posuzuje s ohledem na okolnosti existující v době, kdy k okamžitému zrušení došlo, na úsudek soudu o jeho neplatnosti tak nemá vliv ani skutečnost, že odsuzující pravomocný rozsudek odůvodňující okamžité zrušení dle § 55 odst. 1 písm. a) ZP byl následně prostřednictvím mimořádného opravného prostředku zrušen.³⁸⁷

³⁸⁵ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 436.

³⁸⁶ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 233.

³⁸⁷ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 437-440.

8 Ostatní aspekty OZPP

V této kapitole se budu zabývat zbývajícimi otázkami souvisejícími s okamžitým zrušením, kterým dosud nebyl v práci věnován prostor. Zabývat se tak budu především písemnostmi vydávanými zaměstnavatelem při skončení pracovního poměru, kterými jsou potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek a oprávněním zaměstnavatele vést osobní zaměstnance. Rovněž se zaměřím na právo zaměstnance na podporu v nezaměstnanosti v souvislosti s okamžitým zrušením a na závěr se pokusím vlastním pohledem zhodnotit aktuální právního úpravu okamžitého zrušení.

8.1 Osobní spis, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek

Problematikou osobního spisu, potvrzení o zaměstnání a pracovního posudku se zabývá ZP v Hlavě VII. v § 312 – 315.

Zaměstnavatel je dle § 312 ZP oprávněn vést osobní spis zaměstnance, přičemž ten smí obsahovat pouze písemnosti nezbytné pro výkon práce v pracovním poměru. Veškeré údaje, které zaměstnavatel o zaměstnanci shromažďuje, se nazývají osobní spis. Zaměstnavatel je povinen při vedení osobního spisu zaměstnance postupovat v souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů (dále jen „ZOOÚ“).³⁸⁸

ZP nicméně výslovně nestanoví období, od kdy do kdy smí zaměstnavatel údaje o zaměstnanci shromažďovat a uchovávat. Proto se zde pro určení doby, do níž smí zaměstnavatel vést zaměstnancovy osobní údaje, použije úprava obsažená v ZOOÚ.³⁸⁹ Dle § 20 odst. 1 ZOOÚ má správce (v našem případě zaměstnavatel) nebo na základě jeho pokynu zpracovatel (v našem případě zaměstnanec pověřený vedením osobního spisu) povinnost provést likvidaci osobních údajů, jestliže pomine účel, pro nějž byly osobní údaje zpracovány či na základě žádosti subjektu údajů (v našem případě zaměstnance) podle § 21 ZOOÚ. Subjekt údajů, tedy zaměstnanec, může mj. o likvidaci osobních údajů požádat, pokud se domnívá, že správce či zpracovatel zpracovávají jeho osobní údaje v rozporu s ochranou soukromého či osobního života nebo v rozporu se zákonem.³⁹⁰ Zaměstnavatelovo oprávnění vést osobní spis zaměstnance tak zpravidla zanikne zároveň se skončením pracovního poměru

³⁸⁸ HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 624.

³⁸⁹ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 1116.

³⁹⁰ § 20 odst. 1 a § 21 odst. 1 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 9. 6. 2014].

okamžitým zrušením, jelikož pominul účel pro zpracovávání osobních údajů. Toto však neplatí v případě, že i po rozvázání pracovního poměru budou mezi stranami i nadále trvat určité právní vztahy, např. v situaci, kdy bude veden spor o náhradu mzdy. V takových případech bude třeba, aby zaměstnavatel některé údaje o zaměstnanci dále uchovával. Nicméně i zde platí zásada, že zaměstnavatel může uchovávat pouze potřebné informace a pouze do doby, než potřeba jejich uchovávání pomine.³⁹¹

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání, které bude obsahovat údaje o zaměstnání, a to že se jednalo o pracovní poměr, druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci zaměstnance, odpracovanou dobu a jiné skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvyšší přípustné expozice, skutečnost, zda jsou ze zaměstnancovy mzdy či platu prováděny srážky a pokud ano, v čí prospěch, výše pohledávky, pro níž jsou srážky prováděny, výše již provedených srážek a pořadí pohledávky, a údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. 1. 1993 pro účely důchodového pojištění.³⁹² Další údaje jako údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda byl pracovní poměr rozvázán z důvodu porušení povinností zvláště hrubým způsobem dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP či o dalších skutečnostech, které jsou rozhodné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, má zaměstnavatel povinnost uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.³⁹³ ZP však nebrání odlišné dohodě zaměstnavatele a zaměstnance ohledně těchto dalších údajů, mohou se tak kupř. dohodnout, že obsahem odděleného potvrzení budou pouze některé z těchto údajů nebo i další údaje či že tyto údaje budou součástí potvrzení o zaměstnání. Stejně tak se zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout, že samotné potvrzení o zaměstnání bude obsahovat další údaje nad rámec těch požadovaných v § 313 odst. 1 ZP, nesmějí se ale dohodnout, že v něm některé z povinných údajů nebudou uvedeny.³⁹⁴

Povinnost zaměstnavatele vydat potvrzení o zaměstnání nesmí být podmiňována či vázána na žádnou součinnost zaměstnance, zároveň zaměstnavatel toto potvrzení nesmí vydat nikomu jinému než zaměstnanci. ZP nestanoví přesně dobu, kdy má zaměstnavatel potvrzení o zaměstnání vydat, nicméně s ohledem na formulaci „při skončení pracovního poměru“ a fakt, že jde o potvrzení „o“ zaměstnání, může zaměstnavatel tuto povinnost splnit až v souvislosti se skončením pracovního poměru, kdy si je vědom toho, že pracovní poměr končí a kterým dnem. Zároveň je ale posledním termínem, v němž by měl zaměstnavatel

³⁹¹ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 1116.

³⁹² § 313 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

³⁹³ § 313 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.

³⁹⁴ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 1120-1121.

potvrzení o zaměstnání vydat, den skončení pracovního poměru, což je ovšem v případě okamžitého zrušení den jeho doručení.³⁹⁵

Jestliže zaměstnavatel zaměstnanci potvrzení o zaměstnání nevydává, porušuje tím své zákonné povinnosti. Pokud tímto jednáním zaměstnavatele vznikne zaměstnanci škoda, odpovídá za ní zaměstnavatel podle § 265 odst. 2 ZP. Klasickým případem je, že zaměstnanec nebyl v důsledku nepředložení potvrzení o zaměstnání přijat do pracovního poměru u jiného zaměstnavatele, kvůli čemuž zaměstnanec nedosáhl výdělku, který by mu v případě předložení potvrzení o zaměstnání a přijetí do nového pracovního poměru náležel.³⁹⁶

Zaměstnavatel je rovněž povinen vydat zaměstnanci na jeho žádost pracovní posudek do 15 dnů ode dne žádosti, ne však dříve než v době 2 měsíců před skončením pracovního poměru. Pracovní posudek neboli posudek o pracovní činnosti (dále také jen „posudek“) jsou veškeré písemnosti související s hodnocením zaměstnancovy práce, jeho kvalifikace, schopností či jiných skutečností vztahujících se k výkonu práce.³⁹⁷ Forma žádosti zaměstnance o vydání posudku není ZP předepsána, proto může být žádost učiněna jakýmkoliv známým způsobem. Pokud ovšem zaměstnanec o vydání posudku nepožádá, zaměstnavateli povinnost vydat tento posudek vůbec nevznikne. Jelikož ZP nestanoví žádné období pro podání žádosti, může zaměstnanec o vydání posudku požádat kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru či po jeho skončení. Zaměstnavatel má zpravidla povinnost vydat zaměstnanci posudek do 15 dnů od podání žádosti, pokud však zaměstnanec tuto žádost podá dříve než v době 2 měsíců před skončením pracovního poměru, nemá zaměstnavatel povinnost vydat tento posudek dříve než 2 měsíce před skončením pracovního poměru. Nic mu ovšem nebrání, aby tento posudek vydal již dříve.³⁹⁸

Co se týče údajů nad rámec vymezený ZP, mohou se strany pracovního poměru dohodnout na tom, že posudek bude obsahovat i jiné údaje. Zaměstnavatel však nemůže do posudku uvádět další údaje z vlastní iniciativy a naopak nemá povinnost uvádět v posudku další údaje pouze na žádost zaměstnance. K samotné formě posudku nemá ZP žádné požadavky, stejně tak se nevyžaduje jeho doručení zaměstnanci. Nicméně je ve vlastním zájmu zaměstnavatele, aby posudek vydal takovým způsobem, kdy by později byl schopen prokázat, že jej zaměstnanci vydal.³⁹⁹

³⁹⁵ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 1120.

³⁹⁶ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 1121-1122.

³⁹⁷ § 314 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

³⁹⁸ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 1123-1124.

³⁹⁹ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 1124-1125.

Informace o zaměstnanci, které mohou být obsahem posudku, je zaměstnavatel oprávněn poskytovat i jiným subjektům, nicméně pouze na žádost. Jiné informace může zaměstnavatel jiným subjektům poskytnout pouze se souhlasem zaměstnance, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. I takové nakládání s informacemi přitom podléhá ZOOÚ.⁴⁰⁰

Jestliže zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku nesouhlasí, může podat do 3 měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o jeho obsahu, žalobu, kterou se bude domáhat, aby soud zaměstnavateli uložit jej přiměřeně upravit.⁴⁰¹ Tato možnost je zaměstnanci dána s ohledem na závažnost informací v těchto dokumentech uváděných a na jejich dopad do dalšího zaměstnávání zaměstnance.⁴⁰²

8.2 Podpora v nezaměstnanosti

Podporu v nezaměstnanosti upravuje zákon o zaměstnanosti v Hlavě III, konkrétně v § 39 - 57. Dala by se charakterizovat jako peněžitá výpomoc, jejímž smyslem je zmírnění dopadu ztráty příjmů na zaměstnance, k němuž dojde v důsledku skončení pracovního poměru. Aby vůbec bylo možné posuzovat, zda má fyzická osoba, jejíž pracovní poměr skončil okamžitým zrušením, nárok na podporu v nezaměstnanosti, musí si tato osoba nejdříve podat písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání dle § 26 zákona o zaměstnanosti, čímž se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání (dále také jen „evidence uchazečů“). Skutečnosti rozhodné pro zařazení do evidence uchazečů bude taková fyzická osoba zpravidla osvědčovat potvrzením o zaměstnání, nicméně pokud jí zaměstnavatel toto potvrzení nevydal, může tyto skutečnosti osvědčit kupř. písemným okamžitým zrušením. Pokud však nelze tyto skutečnosti osvědčit ani jiným způsobem, postačí k jejich osvědčení dle § 27 odst. 3 zákona o zaměstnanosti čestné prohlášení.⁴⁰³

Zákon o zaměstnanosti ve svém § 39 odst. 1 stanovuje tři podmínky, jejichž kumulativní splnění je vyžadováno pro to, aby uchazeči o zaměstnání (dále také jen „uchazeč“) vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti. Mezi tyto podmínky řadíme to, že uchazeč podal písemnou žádost o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti k příslušné krajské pobočce Úřadu práce (dále také jen „úřad práce“), že v rozhodném období, kterým se rozumí poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů, získal zaměstnáním či jinou

⁴⁰⁰ BĚLINA a kol. *Zákoník práce : komentář*, op. cit., s. 1125.

⁴⁰¹ § 315 zákona č. 262/2006 Sb.

⁴⁰² HŮRKA a kol., 2014, op. cit., s. 627.

⁴⁰³ BIČÁKOVÁ, Olga. Povinnosti uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce versus povinnosti zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích od 1. ledna 2009. *Práce a mzda*. 2009, č. 5, s. 45. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 9. 6. 2014].

výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců a že ke dni, ke kterému má být podpora přiznána, nepatří uchazeč mezi poživatele starobního důchodu.⁴⁰⁴

Požadovanou dobu 12 měsíců důchodového pojištění lze nicméně splnit rovněž zápočtem náhradní doby, přičemž náhradní doby taxativně vymezuje § 41 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Účelem institutu náhradní doby je, aby bylo umožněno splnění podmínky požadované doby pojištění osobám nacházejícím se v situaci, kdy po nich není možné objektivně požadovat, aby tuto podmínku splnily prostřednictvím zaměstnání či jiné výdělečné činnosti.⁴⁰⁵

V souvislosti s okamžitým zrušením je však nejdůležitější zmínit, v jakém případě nemá uchazeč na podporu v nezaměstnanosti nárok. Uchazeč nemá dle § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud s ním byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů zaměstnavatelem skončen pracovní poměr pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, přičemž tímto skončením se rozumí okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP. V tomto případě nemá uchazeč na podporu v nezaměstnanosti nárok ani při kumulativním splnění všech 3 výše uvedených podmínek. Jestliže však k takovému rozvázání pracovního poměru došlo dříve než v době 6 měsíců před podáním žádosti o podporu v nezaměstnanosti, nemá tento důvod skončení pracovního poměru na přiznání podpory v nezaměstnanosti žádný vliv a příslušný úřad práce tak pouze zkoumá splnění ostatních podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti. Nepřiznání podpory v nezaměstnanosti z důvodu okamžitého zrušení dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP nijak neovlivní ani skutečnost, že uchazeč podal k soudu žalobu na určení neplatnosti tohoto okamžitého zrušení.⁴⁰⁶

Pakliže příslušný úřad práce uchazeči podporu v nezaměstnanosti z tohoto důvodu nepřizná, má uchazeč možnost počkat než uplyne doba 6 měsíců od skončení pracovního poměru okamžitým zrušením dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP a poté písemnou žádostí dle § 29 písm. b) zákona o zaměstnanosti požádat o ukončení vedení v evidenci uchazečů, přičemž jeho evidence bude ukončena dnem doručení takové žádosti příslušnému úřadu práce. Následující den může znovu požádat o zařazení do evidence uchazečů a v případě vyhovění této žádosti může znovu požádat i o podporu v nezaměstnanosti.⁴⁰⁷

⁴⁰⁴ § 39 odst. 1 a § 41 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.

⁴⁰⁵ STÁDNÍK, Jaroslav. Podpora v nezaměstnanosti. Práce a mzda. 2010, č. 10, s. 49. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 9. 6. 2014].

⁴⁰⁶ STÁDNÍK. 2010, op. cit.

⁴⁰⁷ STÁDNÍK. 2010, op. cit.

Co se týče ostatních případů okamžitého zrušení pracovního poměru, zákon o zaměstnanosti se jimi nijak nezabývá, proto lze dovodit, že při splnění všech zákonných podmínek, má takový uchazeč na přiznání podpory v nezaměstnanosti nárok. Nicméně rozvázal-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr okamžitým zrušením dle § 55 odst. 1 písm. a) ZP, tedy z důvodu pravomocného odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, nemůže se tento zaměstnanec podle § 25 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti stát uchazečem o zaměstnání, pokud již trest odnětí svobody vykonává. Stejně tak pokud by byl po takovém rozvázání pracovního poměru do evidence uchazečů přece jen zařazen, příslušný úřad práce by jeho vedení v evidenci uchazečů ukončil dnem jeho nástupu výkonu trestu odnětí svobody.⁴⁰⁸ Jelikož na podporu v nezaměstnanosti mají nárok pouze uchazeči o zaměstnání, nemá na ní fyzická osoba vykonávající trest odnětí svobody nárok.

Zajímavá je situace i v případě nezletilého zaměstnance, jehož pracovní poměr byl okamžitě zrušen jeho zákonným zástupcem. Takový zaměstnanec nemůže mít nárok na podporu v nezaměstnanosti již z logiky věci. Jestliže totiž může do pracovního poměru vstoupit až po ukončení povinné školní docházky a dosažení 15 let věku a jeho pracovní poměr může být prostřednictvím okamžitého zrušení zákonným zástupcem za přivolení soudu rozvázán pouze do dosažení věku 16 let, nemůže být splněna podmínka dosažení důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. Požadovanou dobu důchodového pojištění přitom nelze v tomto případě splnit zápočtem náhradní doby, jelikož takový nezletilec nespadá pod žádnou z náhradních dob vymezených § 41 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

8.3 Hodnocení právní úpravy

V poslední podkapitole této diplomové práce se chci zabývat tím, zda je aktuální právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru dostačující či by měla dozrát určitých změn.

Ohledně právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance se domnívám, že tato je zcela vyhovující, jelikož se všechny sporné věci a problematické otázky podařilo vyřešit prostřednictvím judikatury. Na tomto institutu bych tak ničeho neměnila.

Co se týče právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, k této již bych měla určité výhrady. Nikoliv však k okamžitému zrušení dle § 55 odst. 1 písm. a) ZP, kdy je důvodem pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný

⁴⁰⁸ § 25 odst. 2 písm. b) a § 29 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb.

trestný čin. Toto ustanovení mi přijde zcela vyhovující, jelikož je dostatečně konkrétní a neposkytuje prostor pro zneužívání okamžitého zrušení. Jiný názor mám však na okamžité zrušení dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP, kdy je důvodem porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Toto ustanovení se mi totiž zdá příliš obecné, což může svádět i k jeho zneužívání zaměstnavateli. Jak jsem se totiž sama přesvědčila, laici mnohdy nemají nejmenší tušení, co se dá pod takové porušení povinností zařadit. Mohlo by tak dojít k situaci, že zaměstnavatel dá zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP, ačkoliv jeho porušení povinností nedosáhlo intenzity požadované ZP, nicméně zaměstnanec by neuplatnil neplatnost takového okamžitého zrušení ve stanovené lhůtě žalobou u soudu a okamžité zrušení by tak bylo i přes absenci zákonného důvodu platné.

Z tohoto důvodu bych navrhla, aby byl do ZP zařazen i demonstrativní výčet jednání, které mohou za určitých okolností splňovat podmínku zvlášť hrubého porušení povinností. Jak již totiž bylo uvedeno v příslušné kapitole této práce, judikatura již rámcově vymezila jednání, která se dají klasifikovat jako porušení povinností zvlášť hrubým způsobem a právě taková jednání bych zařadila do ZP. Jmenovitě by se jednalo o dlouhodobou neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, hrubé slovní nebo fyzické napadání zaměstnavatele, krádež majetku zaměstnavatele většího rozsahu, požívání alkoholických nápojů v pracovní době nebo jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Aby však takové ustanovení nebylo zavádějící, včlenila bych do ZP rovněž ustanovení, z něhož by vyplývalo, že posouzení, zda jednání zaměstnance může být klasifikováno jako porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, bude vždy v každém jednotlivém případě záviset na konkrétních okolnostech daného případu, přičemž i zde by mohl být uveden demonstrativní výčet hledisek, které lze zohlednit. Těmito zohledňovanými hledisky by přitom byly např. osoba zaměstnance, jeho funkce a dosavadní přístup k plnění pracovních úkolů, doba a situace, v nichž k porušení povinností došlo, míra zaměstnancova zavinění, důsledky porušení povinností pro zaměstnavatele a zda zaměstnavateli vznikla jednáním zaměstnance škoda. Tedy hlediska, ke kterým může dle judikatury Nejvyššího soudu ČR přihlížet i soud při posuzování intenzity porušení povinností.

Někdo by mi mohl oponovat, že okamžité zrušení pracovní poměru ze strany zaměstnavatele by mělo být výjimečným způsobem skončení pracovního poměru a že v případě uvedení výčtu jednání naplňujících požadovanou zvlášť hrubou intenzitu porušení povinností v ZP by mohlo dojít k nadužívání tohoto institutu. Já se však domnívám, že by tomu bylo přesně naopak. Práva neznalí zaměstnanci by totiž měli alespoň určitý přehled

o tom, jaké jednání lze považovat za porušení povinností zvláště hrubým způsobem, díky čemuž by získali představu, zda by mělo smysl podávat žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení v případě, že by s nimi byl pracovní poměr tímto způsobem rozvázán. A zaměstnavatel by si poté již rozmyslel, zda se mu vyplatí riskovat tím, že dá zaměstnanci okamžité zrušení, když by mu v případě prohraného soudního sporu mohlo být uloženo uhradit zaměstnanci náklady soudního řízení a náhradu mzdy či platu ode dne zaměstnancova oznámení, že trvá na dalším zaměstnávání (pokud neumožní zaměstnanci opět konat práci), do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, resp. kdy bude pracovní poměr platně skončen, resp. do dne pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnosti okamžitého zrušení, případně náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby, pokud na dalším zaměstnávání netrvá, či raději zvolí jiný způsob skončení pracovního poměru.

Výhrady mám rovněž k právní úpravě okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Vlastní hodnocení tohoto institutu jsem již zařadila do 5. kapitoly této práce, kde jsem se blíže zabírala problémy, které mohou v souvislosti s tímto institutem vyvstat. Současná podoba tohoto institutu v ZP jej totiž činí prakticky nevyužitelným s ohledem na požadavek přivolení soudu a velice úzké časové období, v němž může toto okamžité zrušení zákonným zástupcem uplatněno. Jelikož se domnívám, že podobného institutu není ve zdejších podmínkách třeba, navrhovala bych jeho úplné zrušení. Pakliže je však dle názoru zákonodárce nutností zvýšit vliv zákonných zástupců na pracovněprávní vztahy nezletilců, volila bych pro to jiné řešení. Jako nejpríjemnější se mi zdá zavedení požadavku souhlasu zákonného zástupce pro uzavření pracovní smlouvy nezletilce s možností nahrazení tohoto souhlasu rozhodnutím soudu. Pokud má být totiž dle aktuální úpravy tohoto okamžitého zrušení pracovní poměr rozvázán kvůli zájmu vzdělání, vývoje či zdraví nezletilého, jak lépe lze takový zájem chránit než tím, že nezletilému nebude umožněno pracovní poměr, který by některý z těchto zájmů narušoval, vůbec uzavřít. Tímto řešením by navíc odpadl i výše zmíněný časový problém, jelikož by soudní rozhodnutí nebylo vyžadováno pokaždé a navíc by nebylo časově tak limitováno jako v případě přivolení u okamžitého zrušení.

Pokud by však mělo zůstat zachováno i ustanovení o okamžitém zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance, bylo by možným řešením prodloužit období, během kterého může zákonný zástupce rozvázat pracovní poměr nezletilého do dovršení 18 let věku nezletilého. I tímto způsobem by se dal odstranit zmíněný časový zádrhel, jelikož v tomto prodlouženém období by již neměl být problém v tom, aby došlo jak k uplatnění okamžitého

zrušení zákonným zástupcem, tak k rozhodnutí soudu o jeho přivolení. Nicméně toto řešení nepovažují za úplně nejšťastnější.

Posledním možným mě napadajícím řešením je nechat se inspirovat slovenskou právní úpravou. Podle ustanovení § 69 odst. 2 slovenského Zákonníku práce totiž „*mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky*“⁴⁰⁹ V takovém případě by bylo umožněno samotnému nezletilému zaměstnanci namísto jeho zákonnému zástupci, aby okamžitě rozvázal svůj pracovní poměr, pakliže by to bylo v zájmu jeho vzdělání, vývoje či zdraví. Tato možnost by se samozřejmě dala omezit vrchní věkovou hranicí, kdy by takto bylo možné okamžitě rozvázat pracovní poměr pouze do dovršení 16 let věku nezletilého. Tím by odpadl problém s požadavkem přivolení soudu a jeho časovým omezením. Nicméně pokud by byla zvolena tato možnost, nevyřešila by se tím absence vlivu zákonných zástupců na pracovněprávních vztahy nezletilých. Proto bych volila kombinaci této možnosti spolu se zavedením požadavku souhlasu zákonného zástupce pro uzavření pracovní smlouvy nezletilého s případnou možností nahrazení tohoto souhlasu rozhodnutím soudu. Tímto by byl do ZP včleněn i vliv zákonných zástupců na pracovněprávní vztahy nezletilého, přičemž pokud by zákonný zástupce, případně soud, měl při uzavření pracovní smlouvy za to, že takový pracovní poměr není v rozporu se zájmy nezletilého na jeho vzdělání, vývoji či zdraví, bylo by již poté na uvážení samotného nezletilého, zda takový pracovní poměr okamžitě zruší, jestliže by se nakonec ukázalo, že jeho zájmy jsou jím přece jen ohroženy.

At' už by však byla zvolena kterákoliv z těchto variant řešení, v případě zachování institutu okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance zákonným zástupcem v ZP by bylo ještě potřeba doplnit právní úpravu o omezení možnosti nezletilého uzavřít ihned po okamžitém zrušení pracovního poměru pracovní poměr jiný. Za současné podoby ustanovení § 56a ZP toto totiž není žádným způsobem omezeno, což opět činí tento institut naprosto zbytečným.

⁴⁰⁹ SLOVENSKÁ REPUBLIKA. § 69 odst. 2 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 6. 2014].

Závěr

V úvodu této diplomové práce jsem si jako její hlavní cíl stanovila kompletně analyzovat problematiku okamžitého zrušení pracovního poměru, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, a rovněž i ze strany zákonného zástupce nezletilého zaměstnance. Dále jsem si za cíl stanovila zhodnotit, zda je současná právní úprava tohoto institutu dostatečná s tím, že pokud bych dospěla k závěru, že není, pokusila bych se navrhnout její případné změny.

Na základě provedeného zkoumání jsem zjistila, že právní úprava okamžitého zrušení je poměrně rigidní a nedoznala již mnoho let žádných zásadních změn, a to ani v souvislosti s přijetím nového zákoníku práce účinného od 1. 1. 2007. Výjimku tvoří pouze zavedení institutu okamžitého zrušení ze strany zákonného zástupce nezletilého zaměstnance, který byl do ZP zaveden s účinností od 1. 1. 2014. Díky tomu jsem dospěla k názoru, že současná právní úprava institutu okamžitého zrušení je veskrze vyhovující, výhrady jsem měla především k okamžitému zrušení ze strany zákonného zástupce nezletilého zaměstnance a k okamžitému zrušení ze strany zaměstnavatele pro porušení povinností zaměstnance dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP.

V první kapitole práce jsem se soustředila na vymezení pojmu pracovní poměr a jeho zařazení do systému pracovněprávních vztahů, jelikož pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů a zároveň i tím nejvýznamnějším, přičemž vysvětlení tohoto pojmu bylo nezbytným základem, na nějž bylo poté možno navazovat další text práce. S ohledem na závazkovou povahu pracovního poměru byla podstatná část této kapitoly věnována taktéž povinnostem jednotlivých stran pracovního poměru.

V další části práce jsem se zaměřila na rozčlenění jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru a jejich odlišení od okamžitého zrušení. Dospěla jsem tím k závěru, že okamžité zrušení je oproti ostatním způsobům skončení pracovního poměru výjimečným opatřením využívaným pouze v případě, že jsou dány takové důvody, kdy na jedné straně pracovního poměru již nelze spravedlivě požadovat, aby v tomto pracovním poměru setrvala i nadále. Je to dáno tím, že okamžité zrušení má nepříznivé dopady na kterýkoliv subjekt pracovního poměru, s nímž byl tímto způsobem pracovní poměr rozvázán. Proto ZP taxativně vymezuje důvody, pro které je možné dát okamžité zrušení, a to i v případě okamžitého zrušení ze strany zaměstnance. Tím se tento způsob rozvázání pracovního poměru odlišuje od ostatních, jelikož v případě rozvázání pracovního poměru jiným způsobem tak může zaměstnanec učinit z jakéhokoli důvodu nebo i bez jeho uvedení. Pakliže tedy důvody

pro okamžité zrušení nejsou dány, musí příslušný subjekt pracovního poměru přistoupit k ukončení pracovního poměru jiným způsobem.

Následně jsem již soustředila pozornost na jednotlivé druhy okamžitého zrušení. Nejprve jsem se přitom zabývala okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele. Poněvadž má okamžité zrušení daleko nepříznivější a závažnější následky pro zaměstnance než zaměstnavatele, považuji třetí kapitolu za stěžejní část této diplomové práce. Zaměstnavatel totiž s ohledem na vysokou nezaměstnanost zřejmě nebude mít problém nalézt nového zaměstnance, pokud s ním bude rozvázán pracovní poměr okamžitým zrušením, naproti tomu propuštěnému zaměstnanci může činit velké obtíže nové zaměstnání najít. ZP by tak měl více chránit zaměstnance. Právní úpravu prvního důvodu okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele, to jest pravomocné odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody pro úmyslný trestný čin, považuji za zcela vyhovující, není třeba v ní dle mého názoru činit žádné změny. Na druhou stranu jsem usoudila, že právní úprava druhého důvodu, to jest porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, vykazuje určité nedostatky. Jde totiž o právní normu s relativně neurčitou hypotézou, kdy je vymezení této hypotézy ponecháno na úvaze soudu. Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP je tak formulováno poměrně obecně, kdy požadované porušení povinností není nijak blíže specifikováno. Toto jsem zhodnotila jako významný nedostatek, může tím totiž dle mého názoru dojít k nadužívání tohoto institutu, jelikož zaměstnanci mnohdy netuší, co lze pod zvláště hrubé porušení povinností podřadit a s ohledem na ztrátu příjmů a nejistotu výsledku případného soudního řízení raději svou pozornost zaměřují na hledání nového zaměstnání než na podání žaloby na neplatnost předmětného okamžitého zrušení. Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP bych tak doplnila o demonstrativní výčet jednání, která mohou naplňovat požadovanou intenzitu porušení povinností zvláště hrubým způsobem, přičemž bych volila taková jednání, která již takto byla soudními rozhodnutími vyhodnocena opakovaně. Zároveň bych v tomto ustanovení zdůraznila, že vždy bude záležet na okolnostech každého jednotlivého případu, jak bude toto porušení povinností hodnoceno.

V případě okamžitého zrušení ze strany zaměstnance jsem současnou právní úpravu shledala plně vyhovující bez potřeby jakýchkoliv změn. Sporné body totiž již byly dostatečně odstraněny prostřednictvím judikatury, přičemž problémy dříve činil především vztah pravidelného výplatního termínu a splatnosti mzdy s ohledem na jejich nevyplacení a následné právo zaměstnance dát okamžité zrušení.

Naopak v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance jsem narazila na množství zádrhelů. Tento institut byl do ZP s ohledem na rekodifikaci soukromého práva zaveden s účinností od 1. 1. 2014, přičemž důvodem pro jeho ustanovení byla potřeba zvýšení vlivu zákonného zástupce nezletilého v právní úpravě ZP tak, aby akcentovala zvýšení rodičovské odpovědnosti do doby nabytí plné svéprávnosti nezletilého. Nejproblematictější se ve spojení s tímto institutem jeví omezené časové období, v němž může být toto okamžité zrušení realizováno. Jestliže totiž nezletilý může pracovní poměr uzavřít až při splnění dvou kumulativních podmínek, kterými jsou dokončení povinné školní docházky a dovršení 15 let věku, a jeho pracovní poměr může být okamžitým zrušením prostřednictvím zákonného zástupce rozvázán pouze do doby, než nezletilý dovrší 16 let, přičemž k jeho platnosti se vyžaduje přivolení soudu, je takto vytyčené časové období poměrně šibeniční. Tento institut jsem tak v současné podobě stanovené ZP shledala naprosto zbytečným a v praxi nevyužitelným. Podstatné nedostatky jsem shledala také v tom, že ZP neobsahuje žádná omezení budoucích pracovněprávních vztahů nezletilého v případě, že by k takovému okamžitému zrušení skutečně došlo. Nic totiž nezletilému nebrání uzavřít ihned pracovní poměr jiný.

S ohledem na tyto nedostatky jsem navrhla hned několik potenciálních změn. První a z mého pohledu nejlepší variantou by bylo tento institut zrušit, a to i přesto že byl teprve nedávno do právní úpravy včleněn. Namísto tohoto institutu bych vliv zákonných zástupců na pracovněprávní vztahy nezletilých posílila prostřednictvím vyžadovaného souhlasu zákonného zástupce před uzavřením pracovního poměru nezletilého mladšího 16 let, jak je tomu v mnohých evropských zemích. Koneckonců je všeobecně známou skutečností, že předběžná kontrola je lepší a mnohdy efektivnější než kontrola následná.

Pakliže by však zákonodárce trval na zachování tohoto institutu, navrhla jsem ještě další dva způsoby řešení. Prvním byla možnost prodloužení časového období, během nějž může být toto okamžité zrušení uplatněno, do dovršení 18 let věku nezletilého. Tato možnost se mi jevila uplatnitelnou z toho důvodu, že zdraví, bezpečnost a mravnost nezletilých je třeba dle mezinárodních úmluv chránit až do nabytí 18 let věku nezletilého. Jako druhou možnost jsem pak viděla inspiraci ve slovenském Zákoníku práce, podle kterého může pracovní poměr okamžitě zrušit nezletilý sám, jestliže je jím ohrožena jeho morálka. Tuto variantu bych přitom volila opět v kombinaci s požadavkem souhlasu zákonného zástupce pro uzavření pracovní smlouvy nezletilého.

Kromě těchto úprav jsem ještě ve všech potenciálních případech navrhla, aby byla právní úprava doplněna o určitá omezení pro uzavření jiného základního pracovněprávního

vztahu v případě, že k okamžitému zrušení pracovního poměru nezletilého doopravdy dojde. Tento institut totiž zcela ztrácí svůj význam, pakliže nezletilý může ihned po rozvázání jednoho pracovního poměru uzavřít pracovní poměr jiný.

Ve své práci jsem se rovněž věnovala náležitostem okamžitého zrušení. V této souvislosti jsem považovala za podstatnou především změnu v následcích nedodržení písemné formy okamžitého zrušení. S účinností od 1. 1. 2014 byla totiž u okamžitého zrušení, stejně tak jako i ostatních způsobů rozvázání pracovního poměru, nahrazena sankce absolutní neplatnosti při nedodržení písemné formy sankcí nicotnosti. Ústní okamžité zrušení tak nově právně vůbec neexistuje, a proto se ani není třeba domáhat jeho neplatnosti. Taktéž jsem narazila na určité nejasnosti v souvislosti s doručováním okamžitého zrušení zaměstnavatelem zaměstnanci. Ačkoliv je doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb považováno za krajní způsob doručení, tzn. lze k němu přistoupit až tehdy, kdy nelze písemnost doručit jiným způsobem, je využíváno poměrně často a bylo by třeba některé otázky (délku úložní lhůty a možnost převzetí písemnosti jinou osobou) sladit s poštovními podmínkami České pošty.

V závěru práce jsem se zabývala rovněž neplatným rozvázáním pracovního poměru, povinnostmi zaměstnavatele souvisejícími se skončením pracovního poměru a nároky zaměstnance na podporu v nezaměstnanosti v případě okamžitého zrušení pracovního poměru.

Seznam použitých zdrojů

Knížní publikace

1. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 9788074004056.
2. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, 1616 s. ISBN 9788071792512.
3. DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních : Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 356 s. ISBN 97880735755410.
4. GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 9788073802431.
5. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 8071751366.
6. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 9788073803162.
7. HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 247 s. ISBN 9788072637850.
8. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku : s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. ISBN 9788072638574.
9. KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, 247 s. ISBN 8071790281.
10. STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo : s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1. vyd. Praha: Soudy, 2014, 125 s. ISBN 9788086846521.

11. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce : komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 741 s. ISBN 9788073577230.

Odborné články

1. ASOCIACE PRO ROZVOJ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ; ŠUBRT, Bořivoj; BUKOVJAN, Petr. Výkladová stanoviska AKV, 13. část – K problémům pracovního práva. *Práce a mzda*. 2014, roč. 62, č. 4, s. 50-53. ISSN 0032-6208.
2. BĚLECKÝ, Miroslav. Nulová tolerance vůči alkoholu a drogám. *Bezpečnost a hygiena práce*. 2008, roč. 58, č. 6, s. 24-27. ISSN 0006-0453.
3. BIČÁKOVÁ, Olga. Povinnosti uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce versus povinnosti zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích od 1. ledna 2009. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 5, s. 45-51. ISSN 0032-6208.
4. BUKOVJAN, Petr. Doručování písemností zaměstnanci a judikatura. *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 10, s. 19-21. ISSN 0032-6208.
5. BUKOVJAN, Petr; ŠUBRT, Bořivoj. Vztah splatnosti mzdy (platu) a výplatního termínu. *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 12, s. 33-37. ISSN 0032-6208.
6. BUKOVJAN, Petr. Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech. *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 8, s. 14-19. ISSN 0032-6208.
7. HROUZKOVÁ, Věra. Doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2008, roč. 11, č. 5, s. 6-9. ISSN 1211-9482.
8. JOUZA, Ladislav. Změny v doručování pracovněprávních písemností. *Bulletin advokacie*. 2007, č. 9, s. 35-37. ISSN 1210-6348.
9. STÁDNÍK, Jaroslav. Podpora v nezaměstnanosti. *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 10, s. 49-53. ISSN 0032-6208.

10. ŠAVELKA, Jaromír; MYŠKA, Matěj. Surfování v pracovní době. *Revue pro právo a technologie*. 2012, roč. 3, č. 6, s. 44-45. ISSN 1804-5383.
11. ŠTEFKO, Martin. Právní možnosti zaměstnavatele k zamezení zneužívání návykových látek na pracovišti. *Jurisprudence*. 2012, roč. 21, č. 6, s. 31-36. ISSN 1802-3843.

Právní předpisy

1. Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 14. 4. 2014].
2. Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 25. 4. 2014].
3. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 25. 4. 2014].
4. Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 9. 6. 2014].
5. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 25. 4. 2014].
6. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2. 4. 2014].
7. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 25. 4. 2014].
8. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 4. 4. 2014].

9. Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 22. 5. 2014].
10. SLOVENSKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 6. 2014].

Judikatura

1. Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 21. 4. 2004, sp. zn. IV. ÚS 367/03. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].
2. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 3. 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].
3. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. 12. 2012, sp. zn. III. ÚS 298/12. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].
4. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 6. 1975, sp. zn. 5 Cz 29/75. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].
5. Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 25. 8. 1978, sp. zn. 5 Cz 38/78. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 2. 6. 2014].
6. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].
7. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 4. 1997, sp. zn. 2 Cdon 725/96. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 2. 6. 2014].
8. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/97. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].

9. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1866/98. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].
10. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 2. 6. 2014].
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].
12. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2000, sp. zn. 21 Cdo 323/2000. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].
13. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 971/2000. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 18. 5. 2014].
14. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].
15. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].
16. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2022/2000. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].
17. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 18. 5. 2014].
18. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 716/2001. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].
19. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].

20. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].
21. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].
22. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].
23. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1372/2002. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].
24. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 18. 5. 2014].
25. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].
26. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].
27. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].
28. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 182/2006. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2014].
29. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 18. 5. 2014].
30. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007 In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 2. 6. 2014].

31. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009.. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].
32. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3323/2008. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].
33. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2990/2009. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].
34. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].
35. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4274/2009. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2014].
36. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3178/2010. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].
37. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].
38. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].
39. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3806/2010. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2014].
40. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].
41. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2339/2011. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].

42. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2601/2011. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].
43. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2012. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2014].
44. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].
45. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4261/2011. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].
46. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].
47. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].
48. Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 4. 6. 2014].
49. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 5. 2014].
50. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 298/2013. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 31. 5. 2014].
51. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].
52. Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 30. 6. 1993, sp. zn. 6 Cz 25/92. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 18. 5. 2014].

53. Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 2. 1995, sp. zn. 6 Cdo 5/94. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 18. 5. 2014].
54. Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 20. 10. 1966, sp. zn. 6 Co 417/66. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 18. 5. 2014].
55. Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 4. 12. 2012, sp. zn. 21 Co 258/2002. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 5. 2014].

Elektronické zdroje

1. Koncepční změny. *Obcanskyzakonik.justice.cz* [online]. Ministerstvo spravedlnosti, © 2013 [cit. 3. 4. 2014]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/smluvni-pravo/koncepcni-zmeny/>
2. MORÁVEK, Jakub. O novém případě skončení pracovního poměru. *HRKAVARNA.cz* [online]. HR Human Relations, publikováno 4. 7. 2013 [cit. 22. 5. 2014]. Dostupné z: http://www.hrkavarna.cz/stale-rubriky/hr-human-relations/o-novem-pripadu-skonceni-pracovniho-pomeru/#.U5g-EXJ_uaX

Ostatní zdroje

1. Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky. Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 22. 5. 2014].
2. Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky. Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer [cit. 22. 5. 2014].