

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Právnická fakulta**

**Olga Kopecká**

**Okamžité zrušení pracovního poměru**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2013**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Okamžité zrušení pracovního poměru“  
vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 27. 6. 2013

.....  
Olga Kopecká

Ráda bych tímto poděkovala paní JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D., za odborné vedení a cenné připomínky, které mi poskytla při psaní této diplomové práce. Upřímné poděkování rovněž patří všem, kteří mě v průběhu studia podporovali.

## Seznam použitých zkratk

<b>ČR</b>	Česká republika
<b>MOP</b>	Mezinárodní organizace práce
<b>NOZ</b>	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
<b>OSŘ</b>	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
<b>OZ</b>	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákoník práce, ZP</b>	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
<b>ZOZ</b>	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

# Obsah

Úvod.....	7
<b>1 Obecně ke skončení pracovního poměru.....</b>	<b>9</b>
1.1 Skončení pracovního poměru na základě právních úkonů .....	9
1.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	10
1.1.2 Výpověď z pracovního poměru .....	11
1.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru .....	12
1.1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	13
1.2 Skončení pracovního poměru na základě právních událostí .....	13
1.2.1 Smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele.....	13
1.2.2 Uplynutí doby .....	14
1.3 Zvláštní případy skončení pracovního poměru .....	14
1.3.1 Skončení pracovního poměru úředním rozhodnutím .....	14
1.3.2 Skončení pracovního poměru založeného jmenováním .....	15
<b>2 Okamžité zrušení pracovního poměru .....</b>	<b>17</b>
2.1 Subjekty okamžitého zrušení pracovního poměru.....	17
2.1.1 Zaměstnavatel.....	17
2.1.2 Zaměstnanec .....	19
2.2 Forma a obsah okamžitého zrušení pracovního poměru .....	19
2.3 Důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru.....	20
2.3.1 Důvody na straně zaměstnavatele.....	20
2.3.2 Důvody na straně zaměstnance.....	24
2.4 Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru.....	26
2.5 Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru .....	28
2.6 Úloha odborové organizace při okamžitém zrušení pracovního poměru .....	30
2.6.1 Předchozí projednání .....	31
2.6.2 Předchozí souhlas .....	32
2.7 Nároky související s okamžitým zrušením pracovního poměru.....	34
2.7.1 Náhrada mzdy nebo platu .....	34
2.7.2 Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek.....	35
2.7.3 Nároky z neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru .....	37
<b>3 Mimořádná výpověď ve slovínském pracovním právu .....</b>	<b>41</b>
3.1 Náležitosti mimořádné výpovědi.....	41

3.2	Mimořádná výpověď ze strany zaměstnavatele .....	42
3.3	Mimořádná výpověď ze strany zaměstnance .....	45
<b>4</b>	<b>Úvahy de lege ferenda .....</b>	<b>47</b>
	<b>Závěr .....</b>	<b>49</b>
	<b>Bibliografie.....</b>	<b>51</b>
	Monografie, příspěvky ve sborníku a komentáře .....	51
	Odborné časopisy .....	52
	Právní předpisy .....	54
	Důvodové zprávy.....	55
	Judikatura .....	55
	Internetové zdroje .....	57
	<b>Shrnutí.....</b>	<b>58</b>
	<b>Summary .....</b>	<b>58</b>
	<b>Seznam klíčových slov .....</b>	<b>58</b>
	<b>Keyword list .....</b>	<b>58</b>

# Úvod

Účastníci pracovního poměru jsou oprávněni jej skončit pouze způsoby stanovenými zákoníkem práce. Jedním z nich je i okamžité zrušení pracovního poměru. Jedná se o mimořádný prostředek, kterým může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec předčasně rozvázat pracovní poměr před uplynutím sjednané doby jeho trvání nebo bez dodržení výpovědní doby.

Cílem této diplomové práce je nastínit problematiku okamžitého zrušení pracovního poměru *de lege lata* za současného připojení i některých úvah *de lege ferenda* a rovněž poskytnout základní komparativní náhled na českou a slovinskou právní úpravu tohoto institutu. To vše za využití odborné literatury, článků v odborných periodikách, judikatury a právních předpisů. Jelikož od 1. ledna 2014 nabude účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, je i jeho právní úprava zohledněna v rámci této práce.

Diplomová práce je rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola stručným způsobem pojednává o jednotlivých způsobech skončení pracovního poměru, a to na základě právních úkonů, právních událostí a úředního rozhodnutí. Také se krátce zmiňuje o skončení pracovního poměru založeného jmenováním.

Následující kapitola se již detailněji zabývá samotným institutem okamžitého zrušení pracovního poměru. Rozebírá jeho subjekty, formální a obsahové náležitosti, důvody k jeho učinění, lhůty, ve kterých musí být jeho písemné vyhotovení doručeno druhé straně, a nezapomíná ani na jeho účinky. Dále pojednává o úloze odborových organizací při okamžitém zrušení pracovního poměru, konkrétně o institutu předchozího projednání a předchozího souhlasu. V závěru pak popisuje nároky spojené s okamžitým zrušením pracovního poměru, tedy nárok na náhradu mzdy nebo platu, nárok na vydání potvrzení o zaměstnání a pracovního posudku a nároky vyplývající z neplatného rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením. Jedná se o stěžejní kapitolu této práce, a proto je doplněna relevantní judikaturou.

Třetí kapitola je věnována právní úpravě mimořádné výpovědi ve slovinském pracovním právu a jejímu porovnání s českou právní úpravou okamžitého zrušení pracovního poměru. Důvodem volby slovinské právní úpravy je především fakt, že Slovinsko je stejně jako Česká republika členským státem Evropské unie. Českým pracovníkům je tak zajištěn volný přístup na slovinský pracovní trh. Může tedy být příhodné vhlédnout do právního řádu této země.

Poslední kapitola se zabývá úvahami de lege ferenda v oblasti okamžitého zrušení pracovního poměru.

Při zpracování této diplomové práce je využito metod analýzy, syntézy a komparace.



# 1 Obecně ke skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru se blíže dotýká obou stran pracovního poměru a obvykle představuje nemalý zásah do jejich životů.<sup>1</sup> Proto je nutné, aby právní úprava regulující tento institut pracovního práva předcházela případům právní a sociální nejistoty u zaměstnanců i zaměstnavatelů a chránila jejich zájmy.<sup>2</sup> Velmi důležitou roli přitom sehrává snaha zajistit zaměstnanci, který náležitě plní své pracovní povinnosti, určitou stabilitu zaměstnání spočívající v jeho ochraně před neodůvodněným jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tato ochrana je založena na tom, že zaměstnavatel může skončit pracovní poměr jen z taxativně uvedených důvodů v zákoníku práce a až na zákonné výjimky tak nemůže učinit v ochranné době.

Skončením pracovního poměru dochází k jeho zániku, což automaticky nemusí odpovídat zániku všech práv a povinností bývalých subjektů pracovního poměru. I po skončení pracovního poměru nadále přetrvávají práva a povinnosti vztahující se například k peněžitém plněním (odměňování, náhrada škody) nebo povinnosti, které se týkají obchodního tajemství, utajovaných skutečností či ochrany osobních údajů.<sup>3</sup>

Pracovní právo zakotvuje způsoby skončení pracovního poměru, a to na základě:

- právních úkonů účastníků pracovního poměru,
- právních událostí a
- úředních rozhodnutí.<sup>4</sup>

## 1.1 Skončení pracovního poměru na základě právních úkonů

Nejběžněji pracovní poměr zaniká právními úkony jeho účastníků, tedy subjektivními právními skutečnostmi závislými na vůli subjektu, jež subjekt koná s úmyslem skončit pracovní poměr.<sup>5</sup> V tomto případě se pro zánik nebo skončení pracovního poměru také používá označení „rozvázání pracovního poměru“.<sup>6</sup>

Právní úkony je možné dělit dle subjektů, které je činí, na jednostranné, kdy vůli skončit pracovní poměr projevuje zaměstnanec nebo zaměstnavatel, a dále dvoustranné, při

<sup>1</sup> VOŘÍŠEK, Vladimír a kol. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION, 2008, s. 52.

<sup>2</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník*, 2007, roč. 146, č. 2, s. 173.

<sup>3</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 241-242.

<sup>4</sup> GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 105.

<sup>5</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 174.

<sup>6</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 285 (§ 48 ZP).

nichž oba účastníci pracovního poměru shodně vyjadřují vůli pracovní poměr ukončit.<sup>7</sup> Taxativní výčet právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru uvádí kogentní ustanovení § 48 odst. 1 ZP.<sup>8</sup>

Pracovní poměr lze rozvázat pouze:

- dvoustranným právním úkonem:
  - dohodou o rozvázání pracovního poměru,
- jednostranným právním úkonem:
  - výpovědí z pracovního poměru,
  - okamžitým zrušením pracovního poměru,
  - zrušením pracovního poměru ve zkušební době.<sup>9</sup>

### 1.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru, upravená v § 49 ZP, je jediným dvoustranným právním úkonem, kdy vzájemným konsenzem zaměstnance a zaměstnavatele dochází ke skončení pracovního poměru.<sup>10</sup> V praxi je někdy mylně označována jako „výpověď dohodou“, která je však z právního i logického hlediska nesmyslem, jelikož výpověď z pracovního poměru a dohoda o rozvázání pracovního poměru představují zcela odlišné instituty.

Skončení pracovního poměru smí navrhnout zaměstnanec i zaměstnavatel. Dohoda je uzavřena, jestliže s návrhem druhá strana souhlasí. Návrh přijatý opožděně nebo s výhradami se pokládá za návrh nový.<sup>11</sup>

Dohoda musí zahrnovat jedinou podstatnou náležitost, a sice den skončení pracovního poměru, kterým může být nejdříve den uzavření dohody. Termín skončení pracovního poměru se určí buď konkrétním datem, nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti, tedy například dnem návratu zaměstnankyně z mateřské či rodičovské dovolené.<sup>12</sup> V dohodě se

---

<sup>7</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 174.

<sup>8</sup> JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí, I. část. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 6, s. 11.

<sup>9</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 174.

<sup>10</sup> BIČÁKOVÁ, Olga. Dohoda o skončení pracovního poměru. *Veřejná správa*, 2008, roč. 19, č. 14, s. 15.

<sup>11</sup> FETTER, Richard W. Dohoda o rozvázání pracovního poměru – nově od 1. ledna 2012. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 11, s. II.

<sup>12</sup> JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k l. 1. 2012*. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 114-115 (§ 49 ZP).

také, již nepovinně, obvykle sjednává důvod rozvázání pracovního poměru, odstupné nebo vyřádkování vzájemných práv a povinností.<sup>13</sup>

Vyžaduje se písemná forma, jinak by byla dohoda neplatná, ledaže by tuto její vadu zaměstnanec se zaměstnavatelem dodatečně odstranily<sup>14</sup>. Jedno vyřádkování dohody musí obdržet každá ze smluvních stran.<sup>15</sup>

### 1.1.2 Výpověď z pracovního poměru

Výpověď je jednostranným projevem vůle zaměstnance nebo zaměstnavatele vyjadřující úmysl pracovní poměr skončit, bez ohledu na postoj nebo nesouhlas druhého účastníka.<sup>16</sup> Právní úpravu výpovědi zakotvuje § 50 a násl. ZP.

Jestliže byla výpověď dána, dojde k rozvázání pracovního poměru až uplynutím výpovědní doby, jež představuje určitý časový úsek od podání výpovědi do zániku pracovního poměru, během něhož je druhému subjektu poskytnuta relativní možnost přizpůsobit se nastalé situaci. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi, a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Musí být stanovena jednotně pro zaměstnance i zaměstnavatele a obecně trvat minimálně dva měsíce. Může být ale také prodloužena, a to pouze na základě písemné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud však zaměstnanec dá výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností či přechodem výkonu práv a povinností ze svého pracovněprávního vztahu, pak platí, že pracovní poměr končí nejpozději dnem, jenž předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávního vztahu.<sup>17</sup>

Pod sankcí neplatnosti se vyžaduje písemná forma výpovědi. Rovněž je nutné ji doručit druhé straně. Až do uplynutí výpovědní doby může doručenou výpověď její pořizovatel odvolat, avšak jen se souhlasem druhého účastníka. Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním mají být též písemné.

Pracovní poměr může zaměstnanec vypovědět z jakéhokoli důvodu nebo dokonce bez udání důvodu, naproti tomu zaměstnavatel pouze z taxativně uvedených důvodů v § 52 ZP,

---

<sup>13</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k I. 4. 2012*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 169 (§ 49 ZP).

<sup>14</sup> § 20 odst. 1 ZP

<sup>15</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 292-293 (§ 49 ZP).

<sup>16</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2000, s. 11.

<sup>17</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše, JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1. 1. 2012*. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2012, s. 92.

kteří lze obecně rozdělit na důvody spočívající v organizačních změnách [písm. a) až c)], ve zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance [písm. d) a e)] a v osobě, respektive schopnostech či chování zaměstnance [písm. f) až h)<sup>18</sup>].<sup>19</sup> Zaměstnavatel musí použitý výpovědní důvod konkretizovat jednoznačným skutkovým vymezením tak, aby jej nešlo zaměnit s jiným důvodem. Uplatněný důvod nesmí dodatečně měnit.<sup>20</sup>

Výpověď je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací, jakožto zástupcem zaměstnance při rozvázání pracovního poměru, eventuálně je také povinen získat její předchozí souhlas s výpovědí.<sup>21</sup>

Zaměstnavatel nemůže dát výpověď zaměstnancům, kteří jsou pro svou obtížnou sociální či zdravotní situaci v zákonem stanovených případech<sup>22</sup> zaštitěni tzv. ochrannou dobou. Jedná se například o zaměstnance dlouhodobě uvolněné pro výkon veřejné funkce či těhotné zaměstnankyně.<sup>23</sup> Pokud zaměstnanec obdrží výpověď před počátkem ochranné doby, přičemž výpovědní doba by měla uplynout v ochranné době, je výpověď sice platná, avšak ochranná doba se do výpovědní nezapočítá. K rozvázání pracovního poměru pak dojde teprve poté, co skončí ochranná doba a po ní uplyne i zbývající část výpovědní doby. Ochrana zaměstnance před výpovědí, včetně prodloužení pracovního poměru, se nevztahuje na všechny výpovědní důvody.<sup>24</sup>

Prostřednictvím výpovědi je zaměstnavatel oprávněn v krátké době hromadně propustit z organizačních důvodů větší počet svých zaměstnanců. Bližší podmínky upravuje § 62 a násl. ZP.<sup>25</sup>

### 1.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Pracovní poměr může okamžitě zrušit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Jde o krajní způsob skončení pracovního poměru přípustný jen v situacích vymezených zákonem. Okamžité zrušení pracovního poměru musí mít písemnou formu a musí obsahovat náležitě

---

<sup>18</sup> Výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. h) ZP byl zaveden s účinností od 1. ledna 2012.

<sup>19</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 178-183.

<sup>20</sup> ZRUTSKÝ, Jaromír. Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru: zákoník práce. *Právní rádce*, 2001, roč. 9, č. 1, s. 15.

<sup>21</sup> PAŠTA, Michal. Rozvázání pracovního poměru výpovědí. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 4, s. 40.

<sup>22</sup> § 53 odst. 1 ZP

<sup>23</sup> BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 8, s. 13-15.

<sup>24</sup> Tamtéž, s. 20.

<sup>25</sup> RANDLOVÁ, Nataša, OLŠOVSKÁ, Andrea. Hromadné propouštění. *Ekonom*, 2008, roč. 52, č. 3, s. 54.

skutkově vyjádřený důvod pro jeho podání, který není možné dodatečně měnit.<sup>26</sup> Jeho právní úprava se nachází v § 55 a násl. ZP.<sup>27</sup>

#### **1.1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Zkušební doba dává oběma účastníkům pracovního poměru možnost ověřit si, zda nově vzniklý pracovní poměr naplňuje jejich nároky a očekávání. V případě jejich nespokojenosti může být, dle § 66 ZP, pracovní poměr během zkušební doby zrušen, a to nezávisle na souhlasu druhé strany,<sup>28</sup> prostřednictvím písemného jednostranného právního úkonu zaměstnance nebo zaměstnavatele.

Rozvázání pracovního poměru ve zkušební době lze učinit z jakéhokoli důvodu, ba dokonce bez jeho uvedení. Nepřipouští se, aby zaměstnavatel ve zkušební době zrušil pracovní poměr v období prvních čtrnácti kalendářních dnů, respektive od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v období prvních jednadvaceti kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Pracovní poměr zanikne dnem doručení zrušení, pokud v něm ovšem není stanoven den pozdější.<sup>29</sup>

## **1.2 Skončení pracovního poměru na základě právních událostí**

Zánik pracovního poměru může být také způsoben právními událostmi čili objektivními právními skutečnostmi zcela nebo alespoň zčásti nezávislými na lidské vůli. Právními událostmi vedoucími ke skončení pracovního poměru jsou:

- smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele,
- uplynutí doby.<sup>30</sup>

### **1.2.1 Smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele**

Pracovní poměr je mimo jiné podmíněn existencí svých subjektů, a tak nejsou-li, zaniká. V případě smrti zaměstnance dochází ke skončení pracovního poměru vždy, jelikož je pro tento pracovněprávní vztah nenahraditelným z důvodu povinnosti osobního výkonu práce.

---

<sup>26</sup> ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing, 2009, s. 60.

<sup>27</sup> Blíže k okamžitému zrušení pracovního poměru kapitola 2. této diplomové práce.

<sup>28</sup> BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – II. část. *Mzdy a personalistika v praxi*, 2006, roč. 8, č. 9, s. 30-31.

<sup>29</sup> § 66 ZP

<sup>30</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 254.

Pokud zemře zaměstnavatel, který je fyzickou osobou<sup>31</sup>, pracovní poměr rovněž skončí, vyjma případů pokračování v živnosti.<sup>32</sup>

Úmrtím zaměstnance nezanikají jeho peněžité práva z pracovního poměru. Zaměstnancovy mzdové a platové nároky do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přechází postupně přímo na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním v době jeho úmrtí žili ve společné domácnosti, v opačném případě se tyto nároky stávají předmětem dědictví. Naopak zaměstnavatelova peněžité práva z pracovního poměru až na zákonem stanovené výjimky<sup>33</sup> smrtí zaměstnance zanikají.<sup>34</sup>

## 1.2.2 Uplynutí doby

Pracovní poměr na dobu určitou typicky zaniká prostým uplynutím doby, na kterou byl uzavřen.<sup>35</sup> Může však skončit i všemi ostatními způsoby stanovenými v § 48 ZP, přičemž pracovní poměr pak zaniká tím úkonem, jehož účinky nastávají jako první.

Pokud je doba trvání pracovního poměru sjednána na období konání určitých prací, končí tento pracovněprávní vztah jejich vykonáním. V souvislosti s tím musí zaměstnavatel svého zaměstnance včas informovat o ukončení prováděných prací, a to obvykle alespoň tři dny předem. Nedodrží-li zaměstnavatel tuto pořádkovou lhůtu, není sice skončení pracovního poměru neplatné, avšak nesplnění lhůty může vést až k sankci ze strany inspektorátu práce.

Jestliže s vědomím zaměstnavatele zaměstnanec nadále vykonává svoji práci i po uplynutí doby, na niž je pracovní poměr sjednán, uplatní se právní fikce, podle níž se pracovní poměr na dobu určitou změní na pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>36</sup>

## 1.3 Zvláštní případy skončení pracovního poměru

### 1.3.1 Skončení pracovního poměru úředním rozhodnutím

Rozhodnutím příslušného orgánu končí pracovní poměr pouze některým zaměstnancům, a sice cizincům či fyzickým osobám bez státní příslušnosti.<sup>37</sup> Přijetí

---

<sup>31</sup> § 342 ZP

<sup>32</sup> BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – I. část. *Mzdy a personalistika v praxi*, 2006, roč. 8, č. 8, s. 6-8.

<sup>33</sup> Např. právo na náhradu škody způsobené úmyslně. Blíže k tomu ustanovení § 328 odst. 2 ZP.

<sup>34</sup> KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012, s. 924-925 (§ 328 ZP).

<sup>35</sup> § 48 odst. 2 ZP

<sup>36</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 203-204 (§ 65 ZP).

zmíněných subjektů do zaměstnání je podmíněno tím, že mají platná povolení k zaměstnání a k pobytu na území ČR nebo jsou držiteli zelené či modré karty, nestanovuje-li zákon k tomu něco jiného.<sup>38</sup>

Pokud pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti již nezanikl jiným způsobem zakotveným v § 48 ZP, pak se tak stává dnem, kterým dle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu končí cizinci či fyzické osobě bez státní příslušnosti pobyt na území ČR, nebo také dnem právní moci rozsudku, jenž jim ukládá trest vyhoštění z území ČR. Uplynutím doby, na kterou bylo cizinci nebo fyzické osobě bez státní příslušnosti vydáno povolení k zaměstnání či povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci nebo za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu<sup>39</sup>, pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti rovněž zaniká.<sup>40</sup>

### 1.3.2 Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

V rámci pracovního poměru, jenž je dle § 33 odst. 3 ZP založen jmenováním zaměstnance na vedoucí pracovní místo, lze vedoucího zaměstnance odvolat nebo vedoucí zaměstnanec může sám ze své vůle z vedoucí funkce odstoupit. Totéž platí pro případ, kdy zaměstnavatel, který je jinou právnickou osobou než uvedenou v § 33 odst. 3 ZP nebo fyzickou osobou, uzavře s vedoucím zaměstnancem, jenž zastává některou z vedoucích pozic taxativně vyčtených v § 73 odst. 3 ZP, dohodu o možnosti odvolání z vedoucího místa a zároveň o možnosti vzdání se jej.

Podle § 73a odst. 2 ZP odvoláním nebo odstoupením z vedoucího místa nedochází ke skončení pracovního poměru. Po odvolání nebo odstoupení musí zaměstnavatel zaměstnanci navrhnout zaměstnání na jiné pracovní pozici, která je v souladu s jeho zdravotním stavem a kvalifikací. Jestliže zaměstnanec takovou práci nepřijme nebo zaměstnavatel ji pro zaměstnance vůbec nemá, nastává tzv. fikce nadbytečnosti zaměstnance, jejímž důsledkem je oprávnění zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. c) ZP.<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup> BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – I. část. *Mzdy a personalistika v praxi*, 2006, roč. 8, č. 8, s. 8-9.

<sup>38</sup> § 89-101 ZOZ

<sup>39</sup> § 42g a 42i zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>40</sup> § 48 odst. 3 ZP

<sup>41</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 256.

Nejsou však vyloučeny i ostatní možnosti skončení pracovního poměru, i když vedoucí zaměstnanec nebyl z pracovního místa odvolán nebo se jej nevzdal.<sup>42</sup> V případě, že byl pracovní poměr vedoucího zaměstnance sjednán na dobu určitou a neskončil-li již dříve jiným způsobem, zaniká uplynutím dohodnuté doby.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 448 (§ 73a ZP).

<sup>43</sup> § 73a odst. 3 ZP



## 2 Okamžité zrušení pracovního poměru

### 2.1 Subjekty okamžitého zrušení pracovního poměru

Oprávnění k rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením neboli oprávnění učinit jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení příslušného projevu vůle, a to nezávisle na postoji druhého subjektu, mají oba účastníci pracovního poměru, tedy:

- zaměstnavatel i
- zaměstnanec.<sup>44</sup>

#### 2.1.1 Zaměstnavatel

Legální definici pojmu zaměstnavatel uvádí ustanovení § 7 ZP. Zaměstnavatel je zde pojímán jako fyzická či právnická osoba zaměstnávající v pracovněprávním vztahu alespoň jednu fyzickou osobu.<sup>45</sup>

Při rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením musí být zaměstnavatel nadán způsobilostí mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilostí k právním úkonům v těchto vztazích. Způsobilost právnické osoby, která je zaměstnavatelem, se podpůrně řídí příslušnými ustanoveními OZ, respektive od 1. ledna 2014 příslušnými ustanoveními NOZ, a právnická osoba ji získává svým vznikem.<sup>46</sup> Právní způsobilost fyzické osoby jako zaměstnavatele upravuje ust. § 10 ZP. Fyzická osoba nabývá způsobilosti mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel již svým narozením.<sup>47</sup> V případě doposud nenarozeného dítěte, tzv. nascitura, o němž se zákoník práce nevyjadřuje, se lze v odborné literatuře setkat se dvěma protichůdnými názory na jeho právní subjektivitu v pracovním právu. Obsahem prvního postoje je přesvědčení, že nasciturus v pracovním právu právní subjektivitu nemá.<sup>48</sup> Podle druhého mínění ji však může mít, a to na základě podpůrného užití § 7 odst. 1 OZ, jenž stanoví, že právní subjektivitu má i počaté dítě, pokud

---

<sup>44</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*, 2004, roč. 10, č. 1, s. 2.

<sup>45</sup> srov. § 7 ZP

<sup>46</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k l. 4. 2012*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 35-36 (§ 7 ZP).

<sup>47</sup> GALVAS, Milan. K úpravě právní subjektivity člověka v pracovním právu ve vztahu k návrhu nového občanského zákoníku. *Právník*, 2006, roč. 145, č. 9, s. 1071.

<sup>48</sup> K tomu blíže BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 105 (§ 10 ZP).

se narodí živé.<sup>49</sup> Rovněž po zrušení OZ bude možné tento druhý názor opřít o ust. § 25 NOZ.<sup>50</sup> Právní subjektivita počatého dítěte je tedy podmíněna jeho narozením jako živé, a tudíž až do jeho příchodu na svět, kdy je teprve zřejmé, zda byla daná podmínka splněna, může v pracovněprávním vztahu panovat určitá obava ohledně existence tohoto vztahu. Z důvodu zachování právní jistoty, se proto domnívám, že stanovisko, jež odmítá právní subjektivitu nascitura, je přijatelnější. Způsobilost fyzické osoby k právním úkonům v pracovněprávních vztazích v postavení zaměstnavatele, a tedy i k možnosti rozvázat pracovní poměr jeho okamžitým zrušením, vzniká od prvního okamžiku dne, ve kterém fyzická osoba dovrší své osmnácté narozeniny.<sup>51</sup>

Právní osoba, jež je zaměstnavatelem, činí právní úkony, včetně okamžitého zrušení pracovního poměru, sama nebo prostřednictvím svých zástupců.<sup>52</sup> Podle ustanovení § 20 odst. 1 OZ právní osoba jedná samostatně za pomoci svých statutárních orgánů, tj. osob k tomu oprávněných smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem. Právní osoba je právním úkonem svého statutárního orgánu vázána, jakmile se úkon stane perfektním. Ustanovení § 20 odst. 2 OZ zakotvuje zákonné zastoupení právnické osoby při právních úkonech, a to tak, že za právnickou osobu mají právo jednat i její pracovníci nebo členové, kteří nejsou jejím statutárním orgánem, jestliže to stanoví vnitřní předpisy právnické osoby či je to běžné s ohledem na jejich pracovní zařazení. Pokud člen nebo pracovník právnické osoby vybočí z mezí svých oprávnění jednat za právnickou osobu, je z takového jednání právnická osoba zavázána jen za splnění podmínek stanovených v OZ.<sup>53</sup> Oproti této právní úpravě, jež rozeznává přímé jednání právnické osoby (statutárním orgánem) a jednání prostřednictvím zástupců, bude ve smyslu NOZ veškeré jednání právnické osoby jednáním v zastoupení.<sup>54</sup> Fyzická osoba jakožto zaměstnavatel činí právní úkony přímo sama nebo se rovněž může nechat zastoupit.<sup>55</sup>

Jestliže se pracovněprávního vztahu účastní stát, je v postavení právnické osoby a také zaměstnavatele. Problematiku státu jako zaměstnavatele blíže upravuje ust. § 9 ZP. Pokud jde o okamžité zrušení pracovního poměru, podávají jej za stát osoby, jež činí právní úkony

---

<sup>49</sup> Např. KINDL, Milan. Problémy (nejen) s nasciturem. In WINTEROVÁ, Alena, DVOŘÁK, Jan (ed). *Pocita Sentě Radvanové k 80. narozeninám*. Praha: ASPI - Wolters Kluwer, 2009, s. 257.

<sup>50</sup> K ustanovení § 25 NOZ blíže BĚLOHLÁVEK, Alexander J. a kol. *Nový občanský zákoník: srovnání dosavadní a nové občanskoprávní úpravy včetně předpisů souvisejících*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, s. 19.

<sup>51</sup> KALENSKÁ, Marie. Pracovněprávní způsobilost zaměstnavatele. *Právní praxe*, 1995, roč. 43, č. 6, s. 356.

<sup>52</sup> JOUZA, Ladislav. Použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Právní rádce*, 2007, roč. 15, č. 12, s. 34.

<sup>53</sup> § 20 odst. 2 OZ

<sup>54</sup> srov. ust. § 161-167 NOZ

<sup>55</sup> KALENSKÁ, Marie. Pracovněprávní způsobilost zaměstnavatele. *Právní praxe*, 1995, roč. 43, č. 6, s. 356.

jménem organizační složky státu, která za ČR vykonává práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.<sup>56</sup>

### 2.1.2 Zaměstnanec

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba. Při skončení pracovního poměru jeho okamžitým zrušením musí být zaměstnanec, stejně jako zaměstnavatel, nadán způsobilostí mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích a způsobilostí vlastním jednáním nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti. Dle ust. § 6 ZP nabývá zaměstnanec, oproti zaměstnavateli – fyzické osobě, obou způsobilostí ve stejný okamžik, a sice počátkem dne, v němž dosáhne věku patnácti let, pokud zákoník práce nestanoví něco jiného.<sup>57</sup> Avšak z důvodu ochrany vzdělání dětí nelze s fyzickou osobou, která již dosáhla požadované věkové hranice, sjednat jako den nástupu do práce ten den, jenž by předcházel dni, kdy fyzická osoba dokončí povinnou školní docházku.<sup>58</sup> Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr osobně nebo v zastoupení.<sup>59</sup>

V § 55 odst. 2 ZP je některým zaměstnancům poskytována ochrana před okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Konkrétně se jedná o těhotné zaměstnankyně, dále zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnance či zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou.<sup>60</sup> Jelikož se uvedené osoby nacházejí v životních situacích, které jim určitým způsobem znesnadňují možnost řešení problémů souvisejících s okamžitým zrušením pracovního poměru, je zmíněné ustanovení zajisté zcela namístě.

## 2.2 Forma a obsah okamžitého zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele i zaměstnance musí pod sankcí neplatnosti splňovat formální a obsahové náležitosti, jež upravuje § 60 ZP.

Po formální stránce se pro okamžité zrušení pracovního poměru vyžaduje, aby bylo vždy písemné.<sup>61</sup> Projev vůle, který směřuje ke skončení pracovního poměru jeho okamžitým zrušením, tak musí být zaznamenán v písemném textu, jenž může být napsán vlastní rukou

---

<sup>56</sup> JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. 1. 2012*. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 54 (§ 9 ZP).

<sup>57</sup> srov. § 6 ZP

<sup>58</sup> GALVAS, Milan. K úpravě právní subjektivity člověka v pracovním právu ve vztahu k návrhu nového občanského zákoníku. *Právník*, 2006, roč. 145, č. 9, s. 1067.

<sup>59</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 68.

<sup>60</sup> BUKOVJAN, Petr. Běh subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 4, s. 25.

<sup>61</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě skončení pracovního poměru – II. část. *Právo a zaměstnání*, 1996, roč. 2, č. 7-8, s. 11.

subjektu, který jej činí, rukou jiné osoby, tiskem či strojem, případně jej lze učinit i telegraficky, dálnopisem nebo elektronickými prostředky dovolujícími zachycení obsahu pracovněprávního úkonu a určení jednatelky osoby. Je nezbytné, aby byl text jednatelkým subjektem podepsán.<sup>62</sup>

V okamžitým zrušení pracovního poměru musí být skutkově vymezen jeho důvod, a sice tak, aby nebyl zaměnitelný s jiným zákonným důvodem. V této souvislosti zastává ustálená soudní praxe Nejvyššího soudu ČR názor, že subjekt musí uvést důvod takovým způsobem, aby bylo zjevné, v jakých skutečnostech spatřuje naplnění zákonného důvodu pro skončení pracovního poměru okamžitým zrušením. Jednání, jež je příčinou pro zrušení pracovního poměru, není přitom nutné rozvádět do všech podrobností, jelikož okamžité zrušení pracovního poměru je pro neurčitost nebo pro nesrozumitelnost projevu vůle neplatné jen za předpokladu, že ani výkladem projevu vůle není možné zjistit, proč došlo k ukončení pracovního poměru. Interpretací projevu vůle se však nesmí nahrazovat či doplňovat vůle, kterou ten, kdo pracovní poměr rozvázal, v rozhodné době zcela postrádal nebo ji sice měl, ale neprojevil ji.<sup>63</sup> Subjekt nesmí uvedený důvod dodatečně měnit.

S účinností od 1. ledna 2012 byla z ustanovení § 60 ZP vypuštěna zmínka o nutnosti doručení okamžitého zrušení pracovního poměru druhé straně. Již ze samotné právní úpravy doručování v pracovním právu, jež je obsažena v § 334 a násl. ZP, totiž vyplývá, že právní úkon, který není druhému účastníku doručen, není možné pokládat za existující. Zrušená formulace o povinnosti doručení okamžitého zrušení byla tedy nadbytečná.<sup>64</sup>

## **2.3 Důvody k okamžitým zrušení pracovního poměru**

Pro rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením musí existovat zákonný důvod, a to jak pro případ, že pracovní poměr ruší zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Důvody taxativně stanovuje § 55 odst. 1 a § 56 odst. 1 ZP.<sup>65</sup>

### **2.3.1 Důvody na straně zaměstnavatele**

Zaměstnavatel je oprávněn výjimečně skončit pracovní poměr jeho okamžitým zrušením ze dvou důvodů, jež jsou upraveny v ust. § 55 odst. 1 písm. a) a písm. b) ZP a jež

---

<sup>62</sup> ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník I, II: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 363 (§ 40 OZ).

<sup>63</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. prosince 2011, sp. zn. 21 Cdo 4030/2010

<sup>64</sup> KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012, s. 274 (§ 60 ZP).

<sup>65</sup> ZINČENKOVÁ, Ludmila. Okamžité zrušení pracovního poměru: zaměstnavatel a zaměstnanec. *Ekonom*, 2001, roč. 45, č. 10, s. 46.

na základě rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. září 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000, představují různé a na sobě zcela nezávislé důvody pro rozvázání pracovního poměru.<sup>66</sup>

Prvním důvodem, stanoveným v § 55 odst. 1 písm. a) ZP, je skutečnost, že zaměstnanec byl odsouzen „*pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok*“ nebo „*pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců*“.<sup>67</sup>

Zaměstnavatel může uvedený důvod uplatnit jen za předpokladu, že zaměstnancovo odsouzení je již pravomocné<sup>68</sup>, tj. nezvratitelné řádným opravným prostředkem (odvoláním). Pokud je na základě mimořádného opravného prostředku (dovolání nebo stížnosti pro porušení zákona) odsuzující rozsudek později zrušen, okamžité zrušení pracovního poměru i tak nadále přetrvává, jelikož jeho platnost se posuzuje vzhledem k okamžiku, kdy bylo učiněno.<sup>69</sup>

Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP obsahuje druhý a v praxi mnohem častější důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tímto důvodem je zaměstnancovo zvláště hrubé porušení povinnosti „*vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci*“, jež s účinností od 1. ledna 2007 nahradilo původně užívaný výraz „*porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem*“. Výkladově se lze domnívat, že tato změna byla pouze terminologického rázu. To ostatně potvrdil i Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 11. prosince 2008, sp. zn. 21 Cdo 4695/2007, v němž vyslovil, že mezi jednotlivými pojmy není možné spatřovat jakýkoli věcný rozdíl.

Pro použití zmíněného důvodu je požadováno, aby jednání zaměstnance bylo protiprávní neboli bylo objektivně v rozporu s právní povinností,<sup>70</sup> kterou může zaměstnanci stanovit obecně závazný právní předpis, vnitřní předpis vydaný zaměstnavatelem včetně pracovního řádu, pracovní smlouva nebo pokyn přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance.<sup>71</sup> V této souvislosti Nejvyšší soud ČR dovodil, že pokud právní předpis dává zaměstnanci možnost rozhodnout se pro jednu z více variant jednání a zaměstnanec zvolí takové, které se

---

<sup>66</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 175-176.

<sup>67</sup> Definici trestného činu, vymezení forem zavinění včetně úmyslu a výčet trestů za spáchaní jednotlivých trestných činů upravuje zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>68</sup> Nabytí právní moci v trestních věcech zakotvuje zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>69</sup> DOLEŽÍLEK: *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních...*, s. 164-165.

<sup>70</sup> BUKOVJAN, Petr. Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech – I. část. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 8, s. 16-17.

<sup>71</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. února 2001, sp. zn. 21 Cdo 971/2000

posléze ukáže jako nevhodné, není počínání zaměstnance protiprávní, jestliže zaměstnanec vybere postup, který se v danou chvíli jeví jako správný a přiměřený okolnostem a který neporušuje konkrétní právní předpis.<sup>72</sup>

Dále je nezbytné zavinění<sup>73</sup> zaměstnance, které je právní teorií i soudní judikaturou definováno jako „*psychický vztah jednajícího zaměstnance ke svému jednání, které je protiprávní*“. Zavinění může být buď ve formě úmyslu, kdy si je zaměstnanec vědom protiprávnosti svého jednání, anebo ve formě nedbalosti, kdy by si zaměstnanec se zřetelem k okolnostem a ke svým osobním poměrům měl být protiprávnosti svého jednání vědom.<sup>74</sup> Jednání, které zaměstnavatel zaměstnanci vytýká, musí být zaviněno alespoň z nedbalosti.<sup>75</sup> Pokud tomu tak není, půjde při splnění dalších zákonných požadavků pouze o výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZP, jenž spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance.

Musí zde také být určitá vazba na pracovněprávní vztah.<sup>76</sup> Této podmínce není vyhověno například u prokuristy. Úkony, které subjekt jako prokurista činí, totiž pro něj vyplývají z obchodněprávního vztahu, nikoli vztahu pracovněprávního.<sup>77</sup> Rovněž diskusní nebo jiné slovní vystoupení zaměstnance na odborové schůzi nesouvisí s jeho pracovněprávním vztahem, a to z toho důvodu, že odborová organizace je pojmána jako subjekt zcela odlišný od zaměstnavatele.<sup>78</sup> Jelikož existence pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem není vázána jen na sjednanou pracovní dobu, může se zaměstnanec dopustit závadného jednání i mimo tuto dobu. To se též týká pracovní cesty, avšak jen tehdy, pokud během ní zaměstnanec poruší pracovněprávní povinnost při činnosti, která má časový, místní a především věcný vztah k výkonu práce v pracovním poměru.<sup>79</sup>

K porušení povinnosti musí v tomto případě dojít zvlášť hrubým způsobem<sup>80</sup>. Podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu ČR, by měl zaměstnavatel při hodnocení, zda je tento požadavek splněn, přihlídnout především „*k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení*

<sup>72</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. listopadu 2005, sp. zn. 21 Cdo 387/2005

<sup>73</sup> Zákoník práce pojem zavinění neupravuje. Přiměřeně se tedy použije právní úprava úmyslu a nedbalosti obsažená v zákoně č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>74</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 896/2008

<sup>75</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. ledna 2011, sp. zn. 21 Cdo 619/2010

<sup>76</sup> BUKOVJAN, Petr. Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech – I. část. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 8, s. 17-18.

<sup>77</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. ledna 2006, sp. zn. 21 Cdo 894/2005

<sup>78</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 1236/2002

<sup>79</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. března 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006

<sup>80</sup> Zákoník práce rozlišuje trojí intenzitu porušení povinnosti, a to soustavné méně závažné porušení povinnosti, závažné porušení povinnosti a porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem.

*povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétní povinnosti zaměstnance, k důsledkům porušení povinnosti pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.*“<sup>81</sup>

Jelikož ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP představuje právní normu s relativně neurčitou hypotézou, je v případném řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení povinnosti „*vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci*“, ponecháno na soudu, aby podle svého uvážení hypotézu právní normy sám vymezil.<sup>82</sup> Nejvyšší soud ČR tak v této souvislosti dovedl, že k naplnění zmíněného důvodu například dojde:

- hrubým a vulgárním slovním útokem zaměstnance vůči zákazníkovi zaměstnavatele,<sup>83</sup>
- zneužíváním zaměstnanecké výhody,<sup>84</sup>
- šikanou a vynucováním si kázně žáků ve škole nepřiměřenými tresty,<sup>85</sup>
- prohlížením internetových stránek, jež nemají spojitost s plněním pracovních úkolů, a to po značnou část pracovní doby zaměstnance,<sup>86</sup>
- podvodem s evidencí odpracované doby, kdy zaměstnanec stráví pracovní dobu mimo své pracoviště a zabývá se vlastními soukromými záležitostmi, avšak do evidence zaznamená svůj příchod a odchod ze zaměstnání, čímž předstírá, že celou pracovní dobu byl na pracovišti a vykonával sjednanou práci.<sup>87</sup>

Rovněž Ústavní soud ČR ve svém usnesení ze dne 21. dubna 2004, sp. zn. IV. ÚS 367/03, zmínil, že okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu uvedeném v § 55 odst. 1 písm. b) ZP je přípustné například v důsledku:

- déle trvající neomluvené absence zaměstnance v práci či
- krádeže majetku zaměstnavatele většího rozsahu.

V praxi může zaměstnavatel váhat, zda má z důvodu porušení povinnosti „*vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem*“ skončit pracovní poměr okamžitým zrušením ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) ZP nebo výpovědí podle § 52 písm. g) ZP. V tomto případě by se měl zaměstnavatel pro okamžité zrušení pracovního poměru rozhodnout jen za předpokladu, že je natolik důvodné a nutné, že po něm nemůže být

---

<sup>81</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 4851/2010

<sup>82</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. února 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000

<sup>83</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 678/2001

<sup>84</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 562/2004

<sup>85</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. července 2008, sp. zn. 21 Cdo 4387/2007

<sup>86</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

<sup>87</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

spravedlivě požadováno, aby zaměstnanec nadále, byť jen dočasně po trvání výpovědní doby, zaměstnával.<sup>88</sup>

### 2.3.2 Důvody na straně zaměstnance

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr ze dvou důvodů, které jsou zakotveny v ust. § 56 odst. 1 písm. a) a písm. b) ZP.

Prvním důvodem, upraveným v § 56 odst. 1 písm. a) ZP, je skutečnost, že zdravotní stav zaměstnance je natolik špatný, že zaměstnanec není nadále schopen vykonávat svou práci, aniž by vážně neohrožoval své zdraví.<sup>89</sup>

Zjištění, že zaměstnanec není zdravotně způsobilý vykonávat svou dosavadní práci, ale samo o sobě nestačí. Musí zde existovat lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, jenž lékařský posudek přezkoumává. Podle judikatury Nejvyššího soudu ČR ob stojí jen takový lékařský posudek, který výslovně stanoví, že „zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení zdraví“. Jestliže však lékař vyhotoví lékařský posudek na základě vzoru upraveného podzákonným předpisem, jenž „v rozporu se zákonem s takovým posudkovým závěrem nepočítá, nemůže být tento nedostatek na újmu práv zaměstnance, a tuto obsahovou vadu posudku je třeba odstranit výkladem“.<sup>90</sup> Lékařský posudek musí být vyhotoven poskytovatelem pracovnělékařských služeb, jímž se ve smyslu ustanovení § 54 odst. 1 písm. a) a b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, rozumí „poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství či pracovní lékařství“.<sup>91</sup> Vystavení lékařského posudku však není správním aktem, ale pouhým „dobrozdáním o zdravotním stavu posuzované osoby“. V případě soudního sporu by tedy bylo nezbytné vypracovat znalecký posudek.<sup>92</sup>

Uvedený důvod může však zaměstnanec uplatnit jen za předpokladu, že zaměstnavatel mu v době patnácti dnů ode dne doložení tohoto posudku neumožní výkon odlišné práce, která je pro něj, v rámci jeho zdravotního stavu, schopností a pokud možno i jeho kvalifikace, vhodná. Marným uplynutím patnácti dnů je tedy zaměstnanec oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr, a to i v případě, že mu například zaměstnavatel přislíbí vyplácení náhrady

---

<sup>88</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 4851/2010

<sup>89</sup> § 56 ZP

<sup>90</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011

<sup>91</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 360 (§ 56 ZP).

<sup>92</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. K tomu rovněž nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.



mzdy při překážce v práci. Je proto v zájmu zaměstnavatele, aby zmíněnou situaci bez odkladu řešil.<sup>93</sup>

Ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zakotvuje druhý důvod, pro který může zaměstnanec rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením. Tímto důvodem je fakt, že zaměstnavatel porušil svoji povinnost vyplatit zaměstnanci mzdu nebo plat či náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část. Podle judikatury Nejvyššího soudu ČR<sup>94</sup> sem lze rovněž zahrnout případ, kdy zaměstnavatel v rozporu s žádostí zaměstnance toto finanční plnění nepoukáže na zaměstnancův účet u banky, u pobočky zahraniční banky či u spořitelního a úvěrního družstva.

Zaměstnanec je však oprávněn tento důvod použít jen tehdy, pokud zaměstnavatel zmíněnou povinnost nesplní do patnácti dnů po uplynutí období splatnosti příslušného peněžitého plnění. S ohledem na ustanovení § 141 odst. 1 ZP počíná patnáctidenní lhůta běžet dnem následujícím po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, v němž zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat či náhradu mzdy nebo platu.<sup>95</sup> Splatnost může být také stanovena odchýlně od právní úpravy obsažené v § 141 odst. 1 ZP, a to smlouvou uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Běh patnáctidenní lhůty pak počíná dnem následujícím po uplynutí sjednané splatnosti mzdy nebo platu či náhrady mzdy nebo platu.<sup>96</sup> Okolnost, že zaměstnavatel má sjednaný, stanovený nebo určený pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu, není přitom pro posouzení splatnosti významná.<sup>97</sup>

Institut okamžitého zrušení pracovního poměru je mimořádným právním prostředkem, který má zaměstnanec použít jen v situacích, kdy vzhledem k míře porušení povinností na straně zaměstnavatele nelze po zaměstnanci nadále požadovat, aby pokračoval ve výkonu práce. Proto nevyplatí-li zaměstnavatel zaměstnanci mzdu, plat či jejich náhradu anebo některou jejich část do patnácti dnů po uplynutí období splatnosti, a to ale v důsledku chyby, omylu či jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo výplatě příslušného peněžitého plnění, není důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru ve smyslu ust. § 56 odst. 1 písm. b) ZP dán, ledaže by zaměstnavatel danou nesrovnalost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal její nápravu.<sup>98</sup> Stejně tak v případě sporu o složku mzdy (tedy zda zaměstnanci náleží či nikoliv), není možné, aby zaměstnanec přistoupil k okamžitému

---

<sup>93</sup> JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. I. 2012*. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 134 (§ 56 ZP).

<sup>94</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004

<sup>95</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. října 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009

<sup>96</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011

<sup>97</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. května 2002, sp. zn. 21 Cdo 1473/2001

<sup>98</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010

zrušení pracovního poměru z důvodu uvedeném v ust. § 56 odst. 1 písm. b) ZP. V rámci takového sporu se ale zaměstnanec může obrátit na soud, jenž je jako jediný oprávněn zhodnotit, jestli tvrzený nárok zaměstnanci skutečně vznikl.<sup>99</sup>

## 2.4 Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnavatel i zaměstnanec jsou v možnosti rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením omezeni z hlediska běhu času. Zákoník práce pro ně totiž ve svých ustanoveních § 58 a § 59 zakotvuje povinnost dodržet určité lhůty<sup>100</sup>, ve kterých jsou oprávněni jednostranně skončit pracovní poměr jeho okamžitým zrušením.<sup>101</sup>

Podle § 330 ZP se jedná o lhůty prekluzivní povahy, tj. lhůty, jejichž marným uplynutím zaniká zaměstnavateli či zaměstnanci právo okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud by přesto zaměstnavatel nebo zaměstnanec učinil okamžité zrušení pracovního poměru i po uplynutí těchto prekluzivních lhůt, může se druhý účastník pracovního poměru prostřednictvím žaloby dle § 72 ZP domáhat, aby soud určil neplatnost tohoto jednostranného právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru. Soud v následném soudním řízení z úřední povinnosti přihlédně ke skutečnosti, že prekluzivní lhůta již uplynula, a vydá rozhodnutí, v němž vysloví neplatnost rozvázání pracovního poměru.<sup>102</sup>

Prekluzivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou koncipovány jako subjektivní a objektivní. Subjektivní lhůta konkrétně činí dva měsíce a běží ode dne, kdy se zaměstnavatel nebo zaměstnanec prokazatelně dověděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru. Objektivní lhůta je jednoletá a počíná dnem, kdy tento důvod vznikl.<sup>103</sup> Momentem marného uplynutí některé z uvedených lhůt dochází k zániku možnosti rozvázat pracovní poměr jeho okamžitým zrušením. Subjektivní lhůta však nemůže skončit později než lhůta objektivní. Uplatní se tedy jen v rámci běhu objektivní lhůty a skončí nejpozději s ní.<sup>104</sup>

Ustanovení § 58 odst. 1 a 2 ZP upravuje dvě výjimky ohledně běhu subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru. První z nich je situace, kdy zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z pracovního poměru v cizině. Dvouměsíční subjektivní lhůta pak

<sup>99</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. prosince 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010

<sup>100</sup> Zákoník práce nikterak neupravuje pravidla pro počítání lhůt. V této souvislosti se tedy s ohledem na ustanovení § 4 ZP subsidiárně použije ust. § 122 OZ, respektive od 1. ledna 2014 ust. § 605 a násl. NOZ.

<sup>101</sup> BUKOVJAN, Petr. Běh subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 4, s. 25.

<sup>102</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 369-370 (§ 58 ZP).

<sup>103</sup> BUKOVJAN, Petr. Běh subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 4, s. 25.

<sup>104</sup> KNAPPOVÁ, Marta, ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan a kol. *Občanské právo hmotné I*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2005, s. 292.

počne běžet až dnem zaměstnancova návratu z ciziny. Druhou výjimku tvoří případ, kdy se v průběhu dvouměsíční subjektivní lhůty stane zaměstnancovo jednání, ve kterém lze spatřovat porušení povinnosti zakotvené v právních předpisech vztahujících se k jím vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu,<sup>105</sup> jakým je například Policie ČR nebo jiný orgán stojící mimo organizační strukturu zaměstnavatele.<sup>106</sup> Zahájením šetření jiného orgánu se pak subjektivní lhůta zastaví a počne v plném dvouměsíčním rozsahu běžet znovu, a to ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku tohoto šetření doví. I u těchto výjimek je však nezbytné zároveň přihlídnout k běhu jednoleté objektivní lhůty.<sup>107</sup>

Nejvyšší soud ČR se v rámci své rozhodovací činnosti mimo jiné několikrát zabýval i problematikou lhůt pro okamžité zrušení pracovního poměru. Například uvedl, že pokud je dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele spočívající v dlouhodobých neomluvených absencích zaměstnance, počíná běh dvouměsíční subjektivní lhůty nejdříve dnem následujícím po dni, v němž došlo k poslednímu zameškání práce.<sup>108</sup>

Dále také stanovil, že počátek subjektivní lhůty, jenž se odvíjí od vědomosti zaměstnavatele o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru, rovněž nastává dnem, kdy se zaměstnavatelův vedoucí zaměstnanec dozví o tom, že jemu podřízený zaměstnanec se zvláště hrubým způsobem dopustil porušení pracovní povinnosti, jež může být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru.<sup>109</sup> Jestliže se však vytykaného jednání dopustí zaměstnanec společně se svým nadřízeným, tento postup se neuplatní a subjektivní lhůta začne běžet až od okamžiku, kdy zaměstnavatel získá vědomost o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru jiným způsobem, tedy například tehdy, kdy se o takovém důvodu dozví jiný nadřízený zaměstnanec. Na společné porušení povinnosti s nadřízeným zaměstnancem je ale možné usuzovat jen v případě, že porušení povinnosti vedoucím zaměstnancem „vnitřně (účelově) souvisí“ s porušením povinnosti podřízeného zaměstnance.<sup>110</sup>

---

<sup>105</sup> PAŠTA, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 10, s. 36.

<sup>106</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. června 1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99

<sup>107</sup> PAŠTA, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 10, s. 36.

<sup>108</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001

<sup>109</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. května 2002, sp. zn. 21 Cdo 1475/2001

<sup>110</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. ledna 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007

## 2.5 Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru

Pracovní poměr je rozvázán dnem, kdy dojde k doručení písemného vyhotovení okamžitého zrušení pracovního poměru subjektu, vůči němuž tento úkon směřuje. V praxi se občas může stát, že subjekt, který tento rozvazovací úkon činí, v písemnosti o okamžitém zrušení pracovního poměru uvede, ke kterému dni pracovní poměr zrušuje. Jedná se obvykle o den, v němž je písemnost vyhotovena, aby tak bylo zdůrazněno, že jde opravdu o zrušení okamžité. Avšak jakýkoli odlišný časový údaj stanovující moment skončení pracovního poměru, jenž je v písemném zrušovacím projevu o okamžitém zrušení pracovního poměru uveden, je podle ustálené judikatury posuzován jako právně irelevantní.<sup>111</sup>

Na rozdíl od výpovědi, pro kterou je charakteristické, že pracovní poměr skončí až uplynutím výpovědní doby, u okamžitého zrušení pracovního poměru žádná taková doba neběží. Vzhledem ke svým účinkům tak okamžité zrušení pracovního poměru představuje naprosto výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru. V této souvislosti jsou pro něj v praxi někdy užívány výrazy jako „okamžitá výpověď“ či „výpověď na hodinu“. Jde však o nesprávná označení, která jsou výsledkem mylného směšování právní úpravy výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru.<sup>112</sup>

Pravidla pro doručování písemností v pracovním právu blíže upravují ustanovení § 334 až § 337 ZP. Obecně lze říci, že okamžité zrušení pracovního poměru je subjektu, vůči kterému směřuje, doručeno momentem, kdy se dostane do „*sféry jeho dispozice*“. Není tedy pro platné doručení nezbytné, aby se tento subjekt s obsahem doručené písemnosti obeznámil, pokud tak sám nechce učinit.<sup>113</sup>

V případě, že je okamžité zrušení pracovního poměru doručováno zaměstnanci, pak v souladu s ustanovením § 334 ZP mu musí být zaměstnavatelem doručeno do vlastních rukou „*na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen*“, například v restauraci či na ulici, anebo za splnění podmínek ust. § 335 ZP „*prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací*“. Není-li takové dodání možné, je zaměstnavatel oprávněn doručit písemnost pomocí provozovatele poštovních služeb dle ust. § 336 ZP. Je ale povinen zvolit „*takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy*“ podle zákona č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů, „*vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za*

<sup>111</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. března 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71

<sup>112</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*, 2004, roč. 10, č. 1, s. 2.

<sup>113</sup> ČERNÝ, David. Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 4, s. 19.

*podmínek stanovených zákoníkem práce*“. Jestliže zaměstnavatel okamžité zrušení pracovního poměru nedoručuje „*prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací či prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenou také tehdy, když zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne*“. Pokud je okamžité zrušení pracovního poměru doručováno advokátovi, řídí se ustanovením § 48 OSŘ.

Doručování písemností určených zaměstnavateli zaměstnancem je upraveno ustanovením § 337 ZP, ze kterého vyplývá, že okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanec obvykle doručuje jeho osobním předáním v místě, v němž se nachází sídlo zaměstnavatele. Může tak jít o předání písemnosti do podatelny společnosti, vedoucímu apod.<sup>114</sup> To je však jen jeden z možných způsobů doručení. Za právně účinné lze také považovat například dodání prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb.<sup>115</sup> Požádá-li zaměstnanec o písemné potvrzení takového doručení, je potom povinností zaměstnavatele mu jej dát. Zaměstnanec je rovněž oprávněn za podmínek ustanovení § 337 ZP doručit okamžité zrušení pracovního poměru pomocí „*sítě nebo služby elektronických komunikací*“.<sup>116</sup>

Pod vlivem nejrůznějších nových okolností, které nebyly v době rozvázání pracovního poměru známy, se může v praxi stát, že zaměstnavatel nebo zaměstnanec chce okamžité zrušení pracovního poměru odvolat neboli vzít zpět. Zákoník práce ve svém ustanovení § 50 odst. 5 umožňuje odvolání výpovědi, avšak pokud jde o okamžité zrušení pracovního poměru, žádnou právní úpravu jeho zpětvzetí neobsahuje. Absence právního zakotvení odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru se mi ale jeví jako logická. Jestliže doručením tohoto jednostranného právního úkonu dochází k rozvázání pracovního poměru, pak se domnívám, že jednou takto ukončený pracovní poměr nelze opět obnovit jakýmkoliv projevem vůle stran. Právní úprava zpětvzetí okamžitého zrušení pracovního poměru není tedy podle mého názoru potřebná, jelikož z výše uvedeného důvodu nelze v daném případě zpětvzetí vůbec učinit. To ostatně vyplývá i z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. října 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96, v němž je stanoveno, že již doručené okamžité zrušení pracovního poměru nemůže být subjektem, který jej učinil, odvoláno. Okamžité zrušení pracovního poměru může své účinky pozbýt pouze na základě pravomocného rozhodnutí soudu, jímž je vyslovena neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo rovněž

---

<sup>114</sup> JOUZA, Ladislav. Změny v doručování pracovněprávních písemností. *Právní rádce*, 2009, roč. 17, č. 9, s. 38-39.

<sup>115</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003

<sup>116</sup> ČERNÝ, David. Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 4, s. 18.

prostřednictvím dohody o narovnání dle ust. § 585 OZ<sup>117</sup>, kterou zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřou v průběhu soudního řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a v níž se dohodnou, že pracovní poměr i po jeho zrušení trval a bude trvat nadále.<sup>118</sup> S účinností od 1. ledna 2014 bude v daném případě možné uzavřít ujednání o narovnání podle ustanovení § 1903 a násl. NOZ.<sup>119</sup>

Pokud je po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru dána v rámci stejného pracovněprávního vztahu ještě výpověď, na účincích okamžitého zrušení, spočívajících v rozvázání pracovního poměru, se nic nemění, jelikož při podání výpovědi pracovní poměr v důsledku okamžitého zrušení již neexistoval.<sup>120</sup> Avšak v případě, že je okamžité zrušení pracovního poměru učiněno ve výpovědní době, tedy v momentě, kdy už výpověď byla dána, ale zatím neuplynula výpovědní doba, a tudíž nedošlo ke skončení pracovního poměru, je pracovní poměr rozvázán ve chvíli doručení okamžitého zrušení bez ohledu na předchozí výpověď.<sup>121</sup> Zaměstnanci, kteří mají v souvislosti s výpovědí nárok na odstupné, by tak měli dbát o to, aby i během výpovědní doby nepolevili v plnění svých pracovních úkolů. Jinak by totiž mohl být dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP záležející v tom, že zaměstnanec poruší „povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“. Jestliže by zaměstnavatel tento důvod uplatnil a pracovní poměr by rozvázal okamžitým zrušením ve výpovědní době, znamenalo by to pro zaměstnance nepříznivou ztrátu nároku na vyplacení odstupného spojeného se skončením pracovního poměru výpovědí.<sup>122</sup>

## 2.6 Úloha odborové organizace při okamžitém zrušení pracovního poměru

Odborová organizace slouží k obhajobě hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců.<sup>123</sup> Proto hrozí-li zaměstnanci závažný zásah do jeho pracovního i osobního

---

<sup>117</sup> Z ustanovení § 585 OZ vyplývá, že dohoda o narovnání dává zaměstnavateli a zaměstnanci možnost úpravy práv, jež jsou mezi nimi sporná nebo jakkoli pochybná. Pokud je dosavadní závazek, zde tedy pracovní poměr, zřízen v písemné formě, je pak nezbytné, aby i dohoda o narovnání byla uzavřena písemně.

<sup>118</sup> ZACHARIÁŠ, Jaroslav. Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právník*, 1998, roč. 137, č. 8, s. 736-737.

<sup>119</sup> Ujednání o narovnání podle NOZ obsahově odpovídá dohodě o narovnání dle OZ. Nutnost písemné formy narovnání ohledně závazků, které byly zřízeny písemně (zde pracovní poměr), zůstává v NOZ zachována.

<sup>120</sup> rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 2. dubna 1996, sp. zn. 49 C 437/94

<sup>121</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. března 2006, sp. zn. 21 Cdo 811/2005

<sup>122</sup> Odstupné zakotvuje ustanovení § 67-68 ZP. Do konce roku 2011 podle zákoníku práce náleželo odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. S účinností od 1. ledna 2012 je výše odstupného vyplývající ze zákoníku práce vázána na počet odpracovaných let u zaměstnavatele.

<sup>123</sup> GALVAS, Milan. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Pracovní právo 2007: Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 28.

života v podobě okamžitého zrušení pracovního poměru, které zaměstnavatel zamýšlí zaměstnanci dát, je ustanovením § 61 ZP zajištěna účast odborové organizace, jež u zaměstnavatele působí. Součinnost odborové organizace může mít podobu:

- předchozího projednání nebo
- předchozího souhlasu.<sup>124</sup>

### 2.6.1 Předchozí projednání

Podle ust. § 61 odst. 1 ZP má zaměstnavatel povinnost předem projednat okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací. Pojem projednání zde přitom nelze chápat jako společné jednání zaměstnavatele a odborové organizace, ale je nutné jej pojímat jako situaci, kdy zaměstnavatel odborové organizaci oznámí svůj záměr a ta jej následně po vlastním samostatném projednání vyrozumí o svém stanovisku. Odborová organizace má právo se vyjádřit ke všem okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Je však důležité zdůraznit, že její názor není pro zaměstnavatele závazný.<sup>125</sup>

Vzhledem k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru má být projednáno předem, je zaměstnavatel povinen se na odborovou organizaci obrátit dříve, než tento rozvazovací úkon učiní. Zároveň by měl odborové organizaci poskytnout přiměřenou dobu, ve které je schopna věc projednat a sdělit mu svůj postoj. V případě, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací, pak v souladu s ustanovením § 286 odst. 6 ZP zaměstnavatel osloví odborovou organizaci, jejímž členem je zaměstnanec, kterého se okamžité zrušení pracovního poměru týká. Pokud však takový zaměstnanec není odborově organizován, pak se zaměstnavatel obrátí na „*odborovou organizaci s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak*“.<sup>126</sup>

Jestliže zaměstnavatel povinnost předchozího projednání nesplní, nemá to žádný vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru. To lze vyvodit z ust. § 19 písm. g) části věty za středníkem ZP, ve kterém je zakotveno, že pokud zákoník práce požaduje projednání právního úkonu s příslušným orgánem, zde tedy odborovou organizací, je právní úkon platný, i když projednání nebylo uskutečněno.<sup>127</sup> Neznamená to ale, že zaměstnavatele není možné

---

<sup>124</sup> § 61 ZP

<sup>125</sup> PAŠTA, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 10, s. 37.

<sup>126</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 380-381 (§ 61 ZP).

<sup>127</sup> § 19 písm. g) ZP

vůbec postihnout. V takové situaci může totiž dojít k uplatnění sankcí<sup>128</sup> vůči zaměstnavateli ze strany příslušného inspektorátu práce, a to podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.<sup>129</sup>

## 2.6.2 Předchozí souhlas

Členovi orgánu odborové organizace, jenž u zaměstnavatele působí, náleží po dobu jeho činnosti v tomto orgánu a ještě rok poté, co v něm svoji činnost ukončil, zvýšená právní ochrana<sup>130</sup> ve vztahu k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tato ochrana vyvažuje rizika související s výkonem funkce člena odborového orgánu a spočívá v tom, že zaměstnavateli ve zmíněném případě nepostačí, aby svůj záměr s odborovou organizací předem projednal, nýbrž musí k okamžitému zrušení pracovního poměru získat její předchozí souhlas. Zákoník práce institut předchozího souhlasu upravuje v ust. § 61 odst. 2, 3 a 4.<sup>131</sup>

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, použije se, stejně jako u předchozího projednání, ustanovení § 286 odst. 6 ZP, podle něhož zaměstnavatel požádá o předchozí souhlas odborovou organizací, jejímž členem dotčený odborový funkcionář je.<sup>132</sup> Dle judikatury Nejvyššího soudu ČR rozhodne o poskytnutí předchozího souhlasu ten odborový orgán, který je „*podle stanov odborové organizace oprávněn vystupovat jejím jménem*“.<sup>133</sup>

Je nutné zdůraznit, že podle ust. § 61 odst. 2 ZP dojde k udělení předchozího souhlasu také tehdy, jestliže odborová organizace není v této věci činná. Respektive pokud v období patnácti dnů ode dne, kdy zaměstnavatel o předchozí souhlas požádal, písemně neodmítla souhlas udělit. V souladu s ustanovením § 61 odst. 3 ZP je však zaměstnavatel oprávněn poskytnutý souhlas použít jen ve lhůtě dvou měsíců od okamžiku, kdy mu byl dán.

---

<sup>128</sup> Podle ustanovení § 12 a § 25 zákona č. 251/2005, o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, se zaměstnavatel - fyzická osoba dopustí přestupku a zaměstnavatel - právnická osoba správního deliktu na úseku pracovního poměru tím, že poruší stanovené povinnosti při skončení pracovního poměru (zde tedy povinnost předchozího projednání okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací). Jak za přestupek, tak i za správní delikt může být přitom uložena pokuta až do výše 300 000 Kč.

<sup>129</sup> PAŠTA, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 10, s. 37.

<sup>130</sup> Zvýšená ochrana odborových funkcionářů vychází z Úmluvy MOP č. 135. K tomu blíže sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 108/2001 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (Úmluva č. 135).

<sup>131</sup> BUKOVJAN, Petr. Výpověď z pracovního poměru a ochrana člena odborového orgánu. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 1, s. 28.

<sup>132</sup> srov. § 286 ZP

<sup>133</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001



Nestihne-li v této lhůtě skončit pracovní poměr jeho okamžitým zrušením a chce-li jej nadále učinit, musí odborovou organizaci požádat o souhlas nový.<sup>134</sup>

Zatímco neprojednání okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací nezakládá neplatnost tohoto jednostranného rozvazovacího úkonu, nedostatek žádosti o vyslovení předchozího souhlasu neplatnost okamžitého zrušení způsobuje. To vyplývá z ustanovení § 19 písm. g) části věty před středníkem ZP, podle kterého je absolutně neplatný ten právní úkon, „*k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to výslovně stanoví zákoník práce anebo zvláštní zákon*“. Tato neplatnost však nastává až v momentě, kdy je vyslovena pravomocným rozhodnutím soudu, a to na základě žaloby podané dle ustanovení § 72 ZP.<sup>135</sup>

Jestliže zaměstnavatel odborovou organizaci o předchozí souhlas požádá, ale ta mu jej odmítne udělit, je ve smyslu ustanovení § 61 odst. 4 ZP okamžité zrušení pracovního poměru, které zaměstnavatel i přes toto odmítnutí učiní, rovněž neplatné. Ve srovnání s předchozím projednáním je tak zamítavý postoj odborové organizace k poskytnutí předchozího souhlasu pro zaměstnavatele závazný a jeho nerespektování vede k neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. To však neplatí bezvýjimečně. Ustanovení § 61 odst. 4 ZP dále totiž stanoví, že „*pokud jsou ostatní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru splněny a soud ve sporu podle § 72 ZP shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, je okamžité zrušení pracovního poměru platné*“. Jedná se přitom o právní normu s relativně neurčitou hypotézou. Proto je pouze na soudu, aby dle své úvahy v řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ve smyslu ust. § 72 ZP vymezil, kdy po zaměstnavateli „*nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával*“. Úvaha soudu však není naprosto neomezená, a to na základě toho, že zákoník práce tím, že taxativně zakotvuje důvody, ze kterých je zaměstnavatel oprávněn se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, současně stanovuje hlediska, která je třeba zohlednit a jimiž je tato úvaha regulována. Soud je také oprávněn přihlédnout k jakýmkoliv dalším okolnostem, jež mají souvislost s výkonem práce dotčeného zaměstnance. Jsou jimi například „*věk zaměstnance, jeho dosavadní pracovní výsledky, jeho postoj k plnění pracovních úkolů a délka jeho zaměstnání*“.<sup>136</sup> Soud v rámci řízení může posoudit, zda a jaký názor odborová organizace zaujala při okamžitém zrušení pracovního poměru. Není ale již

---

<sup>134</sup> PAŠTA, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 10, s. 37.

<sup>135</sup> BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 6, s. 193.

<sup>136</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009

oprávněněn přezkoumat, jak odborová organizace o předchozím souhlasu jednala. To je totiž pouze její vnitřní záležitostí.<sup>137</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že institut předchozího souhlasu zaručuje odborovým funkcionářům vyšší míru ochrany při okamžitém zrušení pracovního poměru zejména možností propadnutí uděleného souhlasu po uplynutí dvouměsíční lhůty. A dále také neplatností okamžitého zrušení pracovního poměru v případě, že zaměstnavatel nepožádá o poskytnutí předchozího souhlasu, nebo také tehdy, pokud o předchozí souhlas sice požádal, ale odborová organizace mu jej neudělila.

## 2.7 Nároky související s okamžitým zrušením pracovního poměru

### 2.7.1 Náhrada mzdy nebo platu

Zaměstnanec, jenž se zaměstnavatelem okamžitě zruší pracovní poměr, má dle ustanovení § 56 odst. 2 ZP nárok na náhradu mzdy nebo platu, a to bez ohledu na to, zda pracovní poměr rozváže z důvodu uvedeném v ust. § 56 odst. 1 písm. a) či § 56 odst. 1 písm. b).<sup>138</sup>

Předpokladem pro nárok na náhradu mzdy či platu je skutečnost, že okamžité zrušení pracovního poměru je platné. Pokud tedy zaměstnanec neplatně rozváže pracovní poměr jeho okamžitým zrušením, je nezbytné, aby se zaměstnavatel dle ust. § 72 ZP včas u soudu domáhal vyslovení neplatnosti takového ukončení pracovního poměru. V opačném případě by okamžité zrušení pracovního poměru platilo tak, jako by bylo bezvadné, a tudíž by zaměstnanec měl nárok na náhradu mzdy nebo platu.<sup>139</sup>

Náhrada mzdy nebo platu ve smyslu ustanovení § 56 odst. 2 je poskytována ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby, tj. dva měsíce, pokud nebyla sjednána výpovědní doba delší.<sup>140</sup> Podle ust. § 67 odst. 3 ZP se průměrným výdělkem zaměstnance chápe jeho průměrný měsíční výdělek. Dle ustanovení § 352 ZP se pak průměrným výdělkem rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpis něco jiného. Zaměstnavatel jej zjistí „z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období“.<sup>141</sup>

---

<sup>137</sup> rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. června 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94

<sup>138</sup> srov. § 56 ZP

<sup>139</sup> KALENSKÁ, Marie. Okamžité zrušení pracovního poměru. *Právní rádce*, 1995, roč. 3, č. 6, s. 44.

<sup>140</sup> Blíže k výpovědní době ustanovení § 51-51a ZP a podkapitola 1.1.2 této diplomové práce na téma výpověď z pracovního poměru.

<sup>141</sup> Blíže k institutu průměrného výdělku ust. § 351 a násl. ZP.

Ještě do 31. prosince 2011, bylo zaměstnanci v případě, že ukončil pracovní poměr okamžitým zrušením, poskytováno odstupné, a to konkrétně ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Taková hodnota odstupného však mohla být pro zaměstnance dostatečně motivující pro to, aby se snažil institut okamžitého zrušení pracovního poměru uplatnit i tehdy, kdy v jednání zaměstnavatele nebylo možné spatřovat naplnění jeho důvodu. Patrně i to mohlo být příčinou pro nahrazení nároku na odstupné nárokem na náhradu mzdy či platu.<sup>142</sup>

## 2.7.2 Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek

Nastupuje-li zaměstnanec po okamžitém zrušení pracovního poměru do nového zaměstnání, je vhodné, aby se jeho další zaměstnavatel obeznámil s některými údaji o něm. K tomu slouží potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek, na jejichž vydání má zaměstnanec ze strany bývalého zaměstnavatele právo.<sup>143</sup>

Podle ustanovení § 313 ZP musí zaměstnavatel při skončení pracovního poměru jeho okamžitým zrušením, tedy nejpozději v poslední den trvání pracovního poměru, vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání neboli tzv. zápočtový list. Splnění této povinnosti zaměstnavatel nesmí podmiňovat požadavkem na jakoukoliv součinnost ze strany zaměstnance (např. navrácením pracovních pomůcek).<sup>144</sup> Jiné osobě, například novému zaměstnavateli, nemůže potvrzení o zaměstnání vystavit.<sup>145</sup>

Tento dokument musí obsahovat informace, které jsou taxativně vypočteny v ust. § 313 odst. 1 písm. a) až f) ZP. Jsou jimi například „*údaje o zaměstnání, druh konaných prací či dosažená kvalifikace*“. Uvedení těchto údajů však musí v konkrétním případě přicházet v úvahu. Dejme tomu udání skutečností souvisejících s expoziční dobou dle ustanovení § 313 odst. 1 písm. d) ZP bude opodstatněné pouze ve vazbě na zákon č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů.<sup>146</sup> Jiné údaje není zaměstnavatel povinen v potvrzení o zaměstnání uvádět. Proto nastane-li situace, kdy zaměstnanec chce, aby zaměstnavatel v potvrzení o zaměstnání udal i odlišné informace než předepsané zákoníkem práce, není povinností zaměstnavatele mu vyhovět.<sup>147</sup> Jestliže však o

---

<sup>142</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – I. část. *Právní fórum*, 2012, roč. 9, č. 3, s. 110-111.

<sup>143</sup> CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. Povinnosti zaměstnavatele spojené se skončením pracovního poměru. *Mzdy a personalistika v praxi*, 2006, roč. 8, č. 12, s. 31.

<sup>144</sup> JOUZA, Ladislav. Osobní spisy zaměstnanců v roce 2010 a povinnosti zaměstnavatelů. *Účetnictví, daně a právo v zemědělství*, 2010, roč. 12, č. 3, s. 21.

<sup>145</sup> JOUZA, Ladislav. Pracovní posudek nebo informace o zaměstnanci? *Právní rádce*, 2004, roč. 12, č. 4, s. 35.

<sup>146</sup> CHLÁDKOVÁ, Alena. Zápočtový list. *Práce a mzda*, 2007, roč. 55, č. 5, s. 29-30.

<sup>147</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004

to zaměstnanec požádá, je zaměstnavatel dle ust. § 313 odst. 2 ZP povinen v odděleném potvrzení sdělit i další skutečnosti, kterými jsou například „*údaje o výši průměrného výdělku či o tom, zda pracovní poměr byl rozvázán z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem*“.<sup>148</sup>

Posudek o pracovní činnosti (nebo jen zkráceně pracovní posudek) je podle ustanovení § 314 odst. 1 ZP zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat pouze na základě jeho žádosti. Na rozdíl od potvrzení o zaměstnání jej tedy zaměstnavatel nevyhotoví automaticky při okamžitém zrušení pracovního poměru.<sup>149</sup> Zákoník práce neupravuje lhůtu, ve které by zaměstnanec musel zažádat o vydání pracovního posudku. Zaměstnavatel je proto povinen jej vystavit kdykoliv, tudíž i po rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením. Výjimkou by byla pouze situace, kdy by zaměstnanec jednal za účelem zneužití výkonu práva.<sup>150</sup> Jakmile zaměstnanec o pracovní posudek požádá, musí mu jej zaměstnavatel do patnácti dnů vydat. Není ale povinen tak učinit dříve, než v době dvou měsíců před skončením pracovního poměru jeho okamžitým zrušením.<sup>151</sup>

Podle ustanovení § 314 odst. 1 ZP se pracovním posudkem rozumí „*veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce*“ a kterými mohou být například „*hodnocení zaměstnancova celkového vztahu k práci a k jeho spolupracovníkům, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost apod.*“<sup>152</sup> Z uvedeného tedy vyplývá, že obsahem pracovního posudku nemohou být skutečnosti související s osobním nebo rodinným životem zaměstnance. Rovněž doporučení ohledně vhodnosti budoucího působení zaměstnance u jiného zaměstnavatele nejsou příhodná. Odlišné informace o zaměstnanci než ty, které lze uvést v pracovním posudku, může zaměstnavatel ve smyslu ust. § 314 odst. 2 ZP sdělit pouze s jeho souhlasem, pokud zvláštní právní předpis<sup>153</sup> nestanoví něco jiného.<sup>154</sup>

---

<sup>148</sup> § 313 odst. 2 ZP

<sup>149</sup> FETTER, Richard W. Pracovní posudek. *Právní rádce*, 2010, roč. 18, č. 8, s. 21.

<sup>150</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002

<sup>151</sup> § 314 odst. 2 ZP

<sup>152</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. května 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004

<sup>153</sup> Bez souhlasu zaměstnance je zaměstnavatel oprávněn poskytnout takové informace např. na základě § 128 OSŘ, ve kterém se stanoví, že „každý je povinen bezplatně na dotaz sdělit soudu skutečnosti, které mají význam pro řízení a rozhodnutí, odmítnout soudu sdělit tyto skutečnosti může jen ten, kdo by tak mohl učinit jako svědek podle § 126 odst. 1“.

<sup>154</sup> FETTER, Richard W. Pracovní posudek. *Právní rádce*, 2010, roč. 18, č. 8, s. 21-22.

Jestliže se zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání či pracovního posudku neztotožňuje, je dle ust. § 315 ZP oprávněn u soudu usilovat o to, aby zaměstnavateli byla uložena povinnost jej přiměřeně změnit. V žalobním návrhu musí přitom jasně uvést, jak má být příslušný dokument zaměstnavatelem opraven. Sám soud jej totiž nesmí měnit nebo doplňovat. Zaměstnanec může toto právo uplatnit ve lhůtě tři měsíců ode dne, kdy se o obsahu takového potvrzení dozvěděl.<sup>155</sup> Zmíněná lhůta je dle ust. § 330 ZP lhůtou propadnou, tudíž jejím marným uplynutím zaměstnancovo právo zaniká.<sup>156</sup> Stejným způsobem je zaměstnanec oprávněn požadovat opravu jakéhokoliv dodatku, jenž zaměstnavatel k potvrzení o zaměstnání nebo k pracovnímu posudku učiní.<sup>157</sup>

V případě, že zaměstnavatel odmítne potvrzení o zaměstnání či pracovní posudek vydat, může se zaměstnanec tohoto práva domáhat prostřednictvím soudní žaloby.<sup>158</sup> Zároveň pokud zaměstnanci z důvodu neposkytnutí potvrzení o zaměstnání nebo předložení nepravdivého pracovního posudku vznikne škoda, kupříkladu ve formě ušlého výdělku v důsledku nepřijetí do zaměstnání u jiného zaměstnavatele, odpovídá za ni zaměstnavatel ve smyslu ust. § 265 odst. 2 ZP.<sup>159</sup>

Zaměstnanec má ale také možnost obrátit se na inspektorát práce. Jestliže zaměstnavatel zaměstnanci nevydá potvrzení o zaměstnání nebo pracovní posudek, dopustí se totiž přestupku, příp. správního deliktu podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Vzhledem k možným průtahům soudního řízení, mám zato, že je vhodnější tuto věc nejprve řešit s příslušným inspektorátem práce a teprve poté soudní cestou.<sup>160</sup>

### 2.7.3 Nároky z neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru

Jestliže se zaměstnavatel nebo zaměstnanec domnívá, že vůči němu učiněné okamžité zrušení pracovního poměru je vadné, například pro nedostatek písemné formy, je oprávněn se u soudu v prekluzivní a zároveň hmotněprávní lhůtě „*dvou měsíců ode dne, kdy měl být pracovní poměr skončen tímto rozvázáním*“ čili ode dne, kdy mu bylo doručeno, domáhat vyslovení jeho neplatnosti, a to na základě ust. § 72 ZP.<sup>161</sup> Může přitom jít jak o neplatnost

<sup>155</sup> JOUZA, Ladislav. Pracovní posudek nebo informace o zaměstnanci? *Právní rádce*, 2004, roč. 12, č. 4, s. 34.

<sup>156</sup> CHLÁDKOVÁ, Alena. Zápočtový list. *Práce a mzda*, 2007, roč. 55, č. 5, s. 30.

<sup>157</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28. ledna 1969, sp. zn. 6 Cz 96/68

<sup>158</sup> Zaměstnanec je oprávněn podat žalobu podle ust. § 80 písm. b) OSŘ.

<sup>159</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. března 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. dubna 2007, sp. zn. 21 Cdo 1478/2006

<sup>160</sup> § 12 a § 25 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>161</sup> BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 6, s. 197.

absolutní, ke které soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením přihlíží ex offo, tak o neplatnost relativní, u které je nezbytné, aby se jí ten, vůči němuž okamžité zrušení pracovního poměru směřovalo, dovolal. Neučiní-li tak, je tento jednostranný rozvazovací úkon považován za platný.<sup>162</sup> V této souvislosti považují za nutné uvést, že námitka relativní neplatnosti není zahrnuta v žalobě o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ve smyslu ust. § 72 ZP. Námitka a žaloba jsou zde totiž „*dva samostatné předpoklady, které musí být splněny k tomu, aby soud svým rozhodnutím určil zaměstnavatelem nebo zaměstnancem požadovanou neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru*“. To na druhou stranu nevylučuje možnost uvedení námítky relativní neplatnosti v této žalobě. Stejně tak ale může být námitka vznesena odděleně, a to před zahájením řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením či kdykoli v jeho průběhu.<sup>163</sup>

Subjektu, jenž se se žalobou obrátil na soud, je ponechána možnost zvolit si, zda bude či nebude požadovat další pokračování pracovního poměru.

Rozhodne-li se zaměstnanec pro další trvání pracovního poměru, je nezbytné, aby v souladu s ust. § 69 odst. 1 ZP bez zbytečného odkladu zaměstnavateli oznámil, že chce, aby jej nadále zaměstnával. V zájmu právní jistoty tak musí učinit písemně.<sup>164</sup> Svůj postoj je přitom oprávněn změnit, a to nejpozději do rozhodnutí soudu o žalobě na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.<sup>165</sup> Za období počínající dnem, kdy došlo k tomuto oznámení, a končící momentem, kdy zaměstnanci byla ze strany zaměstnavatele dána možnost dál konat práci nebo kdy byl pracovní poměr platně rozvázán, má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy nebo platu v hodnotě průměrného výdělku.<sup>166</sup> Není přitom rozhodné, zda tuto náhradu zaměstnanci vyplatí ještě před rozhodnutím soudu o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nebo až poté. Avšak v případě, že by bylo skončení pracovního poměru jeho okamžitým zrušením shledáno platným, musel by zaměstnanec již vyplacenou náhradu mzdy nebo platu zaměstnavateli vrátit, neboť by se jinak bezdůvodně obohatil.<sup>167</sup>

---

<sup>162</sup> BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 6, s. 192-193.

<sup>163</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009

<sup>164</sup> KLÍMOVÁ, Růžena. Neplatné rozvázání pracovního poměru. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 11, s. 18.

<sup>165</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. listopadu 2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000

<sup>166</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě skončení pracovního poměru – II. část. *Právo a zaměstnání*, 1996, roč. 2, č. 7-8, s. 12-13.

<sup>167</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 417 (§ 69 ZP).

Neumožní-li zaměstnavatel po obdržení oznámení ve smyslu ust. § 69 odst. 1 ZP zaměstnanci vykonávat práci dle pracovní smlouvy, nenáleží zaměstnanci pouze nárok na náhradu mzdy nebo platu, ale rovněž má možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele. Zaměstnanec si ale musí svoje zaměstnání u jiné fyzické či právnické osoby sjednat takovým způsobem, aby mu po případném určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru soudem, nebránilo pokračovat ve výkonu práce u původního zaměstnavatele. Pokud by totiž za těchto okolností opět nenastoupil k dřívějšímu zaměstnavateli, byl by naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 2 ZP spočívající v „*porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem*“.<sup>168</sup> Zaměstnanci, kteří nezamýšlí u zaměstnavatele dále pracovat, ale i tak jej žalují, aby obdrželi příslušné odškodnění za neplatné rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením, by proto takové své jednání neměli brát na lehkou váhu.

Jestliže doba, po kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve smyslu ustanovení § 69 odst. 1 ZP, překročí „šest měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit. Přitom soud přihlédne především „k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil“.

Jedná se o tzv. moderační právo soudu, které bylo do ust. § 69 odst. 2 ZP zakotveno s účinností od 1. ledna 2012, a to jako určitá úleva především pro menší společnosti či živnostníky. Tento institut není však v pracovním právu žádnou novinkou. Upravoval jej totiž již předchozí zákoník práce účinný do konce roku 2006. Je nutné zdůraznit, že zaměstnavatel na snížení náhrady mzdy nebo platu nemá právní nárok, a tudíž je pouze na úvaze soudu, zda jeho návrhu vyhoví a jak náhradu mzdy či platu upraví.<sup>169</sup>

V případě zaměstnavatele, který trvá na dalším pokračování pracovního poměru, se v podstatě uplatní stejný postup jako u zaměstnance. Zaměstnavatel musí v souladu s ustanovením § 70 odst. 1 ZP rovněž bez zbytečného odkladu a v písemné formě oznámit zaměstnanci, že požaduje, aby nadále vykonával svou práci. Pokud zaměstnanec tuto výzvu ignoruje, náleží zaměstnavateli určité odškodnění, a to konkrétně ve formě práva na náhradu škody, jenž mu vznikla v důsledku zaměstnancova neuposlechnutí jeho žádosti. Například se může jednat o škodu spočívající ve vyšších mzdových nákladech za příplatky za přesčasovou

---

<sup>168</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. března 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005

<sup>169</sup> ČECHŤICKÁ, Alena, MLÝNKOVÁ, Alice. Novinky v ukončování pracovního poměru po 1. 1. 2012. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 11, s. 8.

práci jiných zaměstnanců. Náhradu škody může přitom zaměstnavatel požadovat ode dne, kdy bylo oznámení zaměstnanci doručeno.<sup>170</sup>

Jestliže zaměstnanec nebo zaměstnavatel nemá zájem na další existenci pracovního poměru a nedohodne-li se s druhým subjektem na jeho skončení v jiný den, pak platí, že je pracovní poměr rozváznán dohodou v ten den, kdy měl pracovní poměr skončit na základě jeho okamžitého zrušení. Zaměstnanec, který takto netrvá na pokračování pracovního poměru, má po dobu, jenž odpovídá výpovědní době, nárok na náhradu mzdy nebo platu, a to ve výši průměrného výdělku. Naopak zaměstnavatel, který nechce, aby pracovní poměr nadále trval, právo na náhradu škody ze strany zaměstnance nemá.<sup>171</sup>

---

<sup>170</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě skončení pracovního poměru – II. část. *Právo a zaměstnání*, 1996, roč. 2, č. 7-8, s. 13.

<sup>171</sup> srov. ustanovení § 69 odst. 3 a § 70 odst. 2, 3 ZP



### 3 Mimořádná výpověď ve slovinském pracovním právu

Základním pramenem slovinského pracovního práva, jenž upravuje skončení pracovního poměru, je zákon o pracovních poměrech ze dne 13. března 2013 a s účinností od 12. dubna 2013 („zakon o delovnih razmerjih, ZDR-1, Uradni list RS, št. 21/2013“), jenž nahradil zákon o pracovních poměrech účinný od 1. ledna 2003. Jedná se o moderní právní předpis zohledňující relevantní právo Evropské unie a jednotlivé úmluvy MOP ratifikované Slovinskem.<sup>172</sup>

Podle ust. čl. 77 zákona o pracovních poměrech je zaměstnavatel nebo zaměstnanec oprávněn ve Slovinsku ukončit pracovní poměr mimo jiné i jeho vypovězením, a to buď řádným nebo mimořádným.<sup>173</sup> Pokud některý z těchto subjektů dá druhé straně pracovního poměru řádnou výpověď, nastanou její účinky spočívající v rozvázání pracovního poměru až po uplynutí výpovědní doby. Řádná výpověď tedy v obecném pojetí odpovídá institutu výpovědi ve smyslu českého zákoníku práce. Naopak účinky mimořádné výpovědi nastupují ihned, jakmile jej druhý subjekt, vůči kterému tento rozvazovací úkon směřuje, obdrží. Takováto výpověď pak představuje ekvivalent okamžitého zrušení pracovního poměru zakotveného v českém pracovním právu.<sup>174</sup>

#### 3.1 Náležitosti mimořádné výpovědi

Mimořádná výpověď je vnímána jako prostředek ultima ratio. Lze ji použít jen v situacích, kdy vzhledem ke všem okolnostem není možné nadále pokračovat v pracovním poměru, a to buď jen po trvání výpovědní doby.<sup>175</sup> Stejně jako okamžité zrušení pracovního poměru musí být učiněna písemně a pouze na základě důvodů uvedených v zákoně. To je povinné jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Avšak na rozdíl od okamžitého zrušení pracovního poměru, ve kterém musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod, je v případě mimořádné výpovědi potřebné, aby její důvod vysvětlil pouze zaměstnavatel.<sup>176</sup> Absence uvedení důvodu ze strany zaměstnance však v podstatě ničemu

---

<sup>172</sup> *New Employment Relationships Act (ERA) and amendments to the Regulation of Labour Market Act adopted by the National Assembly* [online]. European Labour Law Network, [cit. 19. června 2013]. Dostupné na <[http://www.labourlawnetwork.eu/national\\_labour\\_law\\_latest\\_country\\_reports/national\\_legislation/legislative\\_developments/prm/109/v\\_\\_detail/id\\_\\_2887/category\\_\\_31/index.html](http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law_latest_country_reports/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__2887/category__31/index.html)>.

<sup>173</sup> srov. ust. čl. 77 a násl. slovinského zákona o pracovních poměrech z roku 2013

<sup>174</sup> KRESAL, Barbara. *Termination of Employment Relationships: The Legal Situation in Slovenia* [online]. European Commission, [cit. 19. června 2013]. Dostupné na <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4636&langId=en>>.

<sup>175</sup> srov. ustanovení čl. 109 odst. 1 slovinského zákona o pracovních poměrech z roku 2013

<sup>176</sup> srov. ustanovení čl. 83 odst. 3 a čl. 87 slovinského zákona o pracovních poměrech z roku 2013

nevadí. V případě soudního sporu by totiž zaměstnanec musel prokázat důvod, který jej vedl k mimořádnému vypovězení pracovního poměru.<sup>177</sup>

Dle ustanovení čl. 109 odst. 2 slovinského zákona o pracovních poměrech je nezbytné, aby byla mimořádná výpověď dána ve lhůtách zde uvedených. Konkrétně se jedná o subjektivní lhůtu třiceti dnů a objektivní lhůtu šesti měsíců. Zároveň však platí, že pokud důvod pro mimořádnou výpověď naplňuje veškeré znaky trestného činu, je účastník pracovního poměru po celou dobu trestního stíhání oprávněn dát druhé straně pracovního poměru mimořádnou výpověď, a to do třiceti dnů od okamžiku, kdy se o daném činu a o tom, kdo jej spáchal, dozvěděl.<sup>178</sup> Český zákoník práce poskytuje pro rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením lhůtu delší, přesněji dvouměsíční subjektivní lhůtu a jednoletou lhůtu objektivní. Navíc neobsahuje právní úpravu lhůt s ohledem na trestné činy.<sup>179</sup> Jak české, tak slovinské pracovní právo přitom vyžaduje, aby se písemnost o okamžitém zrušení pracovního poměru, respektive o mimořádné výpovědi, dostala před uplynutím těchto lhůt do sféry dispozice subjektu, kterému je určena.<sup>180</sup>

### 3.2 Mimořádná výpověď ze strany zaměstnavatele

Ve srovnání s českou právní úpravou slovinské pracovní právo zakotvuje mnohem širší výčet důvodů pro mimořádnou výpověď, resp. okamžité zrušení pracovního poměru, ze strany zaměstnavatele.

Podle ust. čl. 110 odst. 1 slovinského zákona o pracovních poměrech může zaměstnavatel dát zaměstnanci mimořádnou výpověď, jestliže zaměstnanec:

- a) porušil smluvní či jinou povinnost, která pro něj vyplývá z pracovního poměru, přičemž toto porušení má veškeré znaky trestného činu,
- b) úmyslně nebo z hrubé nedbalosti porušil smluvní nebo jiné povinnosti vyplývající pro něj z pracovního poměru,
- c) jako kandidát ve výběrovém řízení předložil falešné údaje nebo doklad o způsobilosti pro výkon zaměstnání,
- d) po nepřetržitou dobu nejméně pěti dnů nepřišel do práce a neinformoval zaměstnavatele o důvodech své absence, ačkoli tak měl a mohl učinit,

---

<sup>177</sup> čl. 84 odst. 2 slovinského zákona o pracovních poměrech z roku 2013

<sup>178</sup> srov. ust. čl. 109 odst. 2 slovinského zákona o pracovních poměrech z roku 2013

<sup>179</sup> srov. ust. § 58 a § 59 ZP

<sup>180</sup> KRESAL, Barbara. *Termination of Employment Relationships. Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia* [online]. European Commission, [cit. 19. června 2013]. Dostupné na <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4624&langId=en>>.

- e) má na základě pravomocného rozsudku zakázáno vykonávat určité práce, ke kterým je v rámci pracovního poměru zavázán, nebo mu byla uložena určitá opatření ve smyslu trestního práva či sankce za přestupek, kvůli nimž nemůže vykonávat práci po dobu více jak šesti měsíců, nebo pokud z důvodu výkonu trestu odnětí svobody nemůže být v práci přítomen po dobu více jak šesti měsíců,
- f) při změně zaměstnavatele odmítl vykonávat dosavadní práci u přejímajícího zaměstnavatele,
- g) se do pěti pracovních dnů po odpadnutí překážky v práci bezdůvodně nevrátil zpět do práce,
- h) během své nepřítomnosti v práci, a to z důvodu nemoci nebo úrazu, nerespektoval lékařské pokyny nebo vykonával vředlečnou činnost anebo bez lékařského souhlasu odcestoval z místa svého bydliště.<sup>181</sup>

Rozhodne-li se zaměstnavatel, že dá zaměstnanci mimořádnou výpověď z důvodu, jenž je v předchozím výčtu uveden pod písmenem a), b) nebo e), může po dobu úkonů týkajících se mimořádné výpovědi zakázat zaměstnanci výkon jeho práce. Během této doby však zaměstnanci náleží náhrada mzdy, a to ve výši poloviny jeho průměrného výdělku v období posledních tří měsíců před zahájením úkonů ohledně mimořádného vypovězení jeho pracovního poměru.<sup>182</sup>

Dříve než zaměstnavatel pracovní poměr prostřednictvím mimořádné výpovědi ukončí, musí nejprve zaměstnanci umožnit se v dané věci hájit. Zaměstnanec má tak právo uvést své názory, které je zaměstnavatel povinen vyslechnout. Pouze v případě, že by vzhledem k okolnostem nebylo opodstatněné po zaměstnavateli požadovat, aby takovou možnost zaměstnanci poskytl, nebo v situaci, kdy zaměstnanec právo na obhajobu odmítne, zaměstnavateli tato povinnost odpadá. V českém zákoníku práce toto nelze nalézt. Hrozí-li zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru, žádný nárok na ospravedlnění jeho jednání mu není dán. Pokud i tak zaměstnavatel zaměstnanci určitý prostor k obhajobě nabídne, je to pouze z jeho dobré vůle.<sup>183</sup>

Podle ust. čl. 86 slovinského zákona o pracovních poměrech má zaměstnavatel rovněž povinnost na žádost zaměstnance, kterému zamýšlí mimořádnou výpověď dát, vyrozumět o svém záměru odborovou organizací, jejímž členem tento zaměstnanec je. Jestliže

<sup>181</sup> srov. ustanovení čl. 110 odst. 1 slovinského zákona o pracovních poměrech z roku 2013

<sup>182</sup> srov. ustanovení čl. 110 odst. 3 slovinského zákona o pracovních poměrech z roku 2013

<sup>183</sup> KRESAL, Barbara. *Termination of Employment Relationships: The Legal Situation in Slovenia* [online]. European Commission, [cit. 19. června 2013]. Dostupné na <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4636&langId=en>>. K tomu dále čl. 85 odst. 2 slovinského zákona o pracovních poměrech z roku 2013.

zaměstnanec není odborově organizován, pak je zaměstnavatel povinen na žádost zaměstnance informovat radu zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V obou případech by pak měl příslušný zástupce zaměstnance sdělit svůj názor ohledně této záležitosti do šesti dnů. Nevyjádří-li se v této lhůtě, uplatní se právní domněnka, že proti mimořádné výpovědi ničeho nenamítá. Jeho stanovisko není však pro zaměstnavatele závazné.<sup>184</sup> Český zákoník práce ukládá zaměstnavateli obdobnou povinnost ve formě předchozího projednání ve smyslu ust. § 61 odst. 1 ZP. Avšak v porovnání se slovinskou právní úpravou tato povinnost zaměstnavateli vzniká přímo ze zákona, tedy bez nutnosti jakékoli žádosti zaměstnance. Rovněž v zákoníku práce není stanovena žádná lhůta pro vyslovení názoru ze strany odborové organizace. Navíc není-li zaměstnanec členem odborové organizace, se zaměstnavatel obrací na odborovou organizaci s největším počtem členů, neurčí-li zaměstnanec jinak.<sup>185</sup>

Česká republika i Slovinsko ratifikovaly Úmluvu MOP č. 135,<sup>186</sup> jenž ve svém čl. 1 stanoví, že zástupcům zaměstnanců musí být poskytována účinná ochrana proti jejich propuštění.<sup>187</sup> Český zákoník práce tak ve svém ust. § 61 odst. 2, 3 a 4 zakotvuje institut předchozího souhlasu.<sup>188</sup> Slovinské pracovní právo se s tímto požadavkem vypořádalo v ust. čl. 112 zákona o pracovních poměrech. Z něho vyplývá, že zástupcům zaměstnanců v něm uvedených může dát zaměstnavatel až na určité výjimky mimořádnou výpověď jen se souhlasem k tomu příslušného orgánu působícího u zaměstnavatele. To vše za předpokladu, že tento zaměstnanec jedná v souladu s právními předpisy, kolektivní smlouvou a pracovní smlouvou. Jak Česká republika, tak Slovinsko zajišťují zástupcům zaměstnanců ochranu v podobě předchozího souhlasu po celou dobu výkonu jejich funkce a zároveň ještě následující rok po jeho ukončení.<sup>189</sup>

Ochrana před vypovězením pracovního poměru je ve Slovinsku za zákonem stanovených podmínek zaručena i dalším osobám. Například jimi jsou, stejně jako v případě okamžitého zrušení pracovního poměru, těhotné zaměstnankyně. Zvláštností však je, že

---

<sup>184</sup> čl. 86 slovinského zákona o pracovních poměrech z roku 2013

<sup>185</sup> K tomu srov. podkapitolu 2.6.1 této diplomové práce, jež pojednává o předchozím projednání.

<sup>186</sup> International Labour Organization. *Ratifications of C135 - Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)* [online]. NORMLEX, [cit. 20. června 2013]. Dostupné na <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312280](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312280)>.

<sup>187</sup> International Labour Organization. *C135 - Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)* [online]. NORMLEX, [cit. 20. června 2013]. Dostupné na <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312280:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312280:NO)>.

<sup>188</sup> Blíže k tomu např. PAŠTA, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 10, s. 36-37.

<sup>189</sup> čl. 112 slovinského zákona o pracovních poměrech z roku 2013

slovinský zákon o pracovních poměrech ve svém čl. 115 odst. 5 zaměstnavateli umožňuje, aby po předchozím souhlasu inspektora práce rozvázal pracovní poměr na základě mimořádné výpovědi i právě s těhotnou zaměstnankyní.<sup>190</sup>

### 3.3 Mimořádná výpověď ze strany zaměstnance

Z ustanovení čl. 111 odst. 1 slovinského zákona o pracovních poměrech vyplývá, že zaměstnanec je oprávněn skončit pracovní poměr jeho mimořádným vypovězením, pokud:

- a) mu zaměstnavatel déle než dva měsíce nepřidělil práci a nevyplatil mu zákonem stanovenou náhradu mzdy,
- b) mu z důvodu rozhodnutí inspekce práce o zákazu vykonávání prací nebo o zákazu používání výrobních prostředků nebylo po dobu více jak třiceti dnů umožněno vykonávat práci a zaměstnavatelem mu nebyla vyplacena zákonem stanovená náhrada mzdy,
- c) mu zaměstnavatel po dobu alespoň dvou měsíců nevyplatil mzdu nebo mu ji sice vyplatil, ale ve značně nižší výši,
- d) mu zaměstnavatel dvakrát po sobě nebo dvakrát během šesti měsíců nevyplatil mzdu v zákonem stanoveném nebo smluvně sjednaném termínu,
- e) za něj zaměstnavatel tři měsíce po sobě nebo tři měsíce v průběhu období šesti měsíců plně neplatil pojistné na sociální zabezpečení,
- f) zaměstnavatel nedokázal zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci, ačkoliv jej zaměstnanec již dříve požádal, aby bezprostřední a neodvratitelné nebezpečí ohrožující život a zdraví eliminoval,
- g) mu zaměstnavatel nezajistil rovné zacházení ve smyslu ust. čl. 6 zákona o pracovních poměrech,
- h) mu zaměstnavatel nezajistil ochranu před sexuálním a jiným obtěžováním či šikanováním na pracovišti dle ustanovení čl. 47 zákona o pracovních poměrech.<sup>191</sup>

V porovnání s českou právní úpravou zakotvuje slovinský zákon o pracovních poměrech značně rozsáhlejší seznam důvodů pro mimořádnou výpověď, resp. pro okamžité zrušení pracovního poměru, ze strany zaměstnance. Stejně jako české pracovní právo v tomto výčtu zahrnuje i nevyplacení odměny zaměstnanci za jeho vykonanou práci či neposkytnutí její náhrady. Na rozdíl od českého zákoníku práce ale uvádí různé obměny takového jednání, které rozděluje do vícero samostatných důvodů pro mimořádnou výpověď. Důvod spočívající

---

<sup>190</sup> čl. 115 slovinského zákona o pracovních poměrech z roku 2013

<sup>191</sup> čl. 111 odst. 1 slovinského zákona o pracovních poměrech z roku 2013

ve špatném zdravotním stavu zaměstnance ve smyslu ust. § 56 odst. 1 písm. a) ZP slovinské pracovní právo v tomto případě nezná.<sup>192</sup>

Mezi další odlišnosti od českého pojetí okamžitého zrušení pracovního poměru lze zařadit skutečnost, že dle ust. čl. 111 odst. 2 slovinského zákona o pracovních poměrech musí zaměstnanec zaměstnavatele před podáním mimořádné výpovědi písemně upozornit na splnění jeho povinnosti a zároveň musí o nastalé situaci písemně informovat inspektorát práce. Jestliže zaměstnavatel ve lhůtě tří pracovních dnů od obdržení tohoto písemného oznámení nesplní svoji povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru, je pak zaměstnanec oprávněn mu dát mimořádnou výpověď v následující třicetidenní subjektivní lhůtě pro její učinění.<sup>193</sup>

Skončí-li zaměstnanec pracovní poměr jeho mimořádným vypovězením, vzniká mu podle ust. čl. 111 odst. 3 slovinského zákona o pracovních poměrech nárok na odstupné. Výše odstupného přitom závisí na počtu let, které zaměstnanec u zaměstnavatele odpracoval. Pokud pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trval po dobu jednoho roku až deseti let, náleží zaměstnanci za každý rok jeho trvání odstupné v hodnotě 1/5 průměrného měsíčního výdělku. Pokud však pracovní poměr existoval po dobu deseti až dvaceti let, zaměstnanci za každý rok jeho existence přísluší odstupné ve výši 1/4 průměrného měsíčního výdělku. V případech, kdy pracovní poměr trval více jak dvacet let, pak zaměstnanci za každý rok jeho trvání dokonce náleží odstupné v hodnotě 1/3 průměrného měsíčního výdělku. Tím však nejsou nároky zaměstnance na peněžitou kompenzaci za ztrátu zaměstnání vyčerpány. Zaměstnanec má totiž dále nárok na náhradu mzdy alespoň v její ušlé výši, a to za dobu odpovídající délce výpovědní doby.<sup>194</sup> Podle českého zákoníku práce zaměstnanci nárok na odstupné nevzniká. Má však stejně jako v případě slovinské právní úpravy nárok na náhradu mzdy, a to ve výši průměrného výdělku za dobu shodnou s délkou trvání výpovědní doby.<sup>195</sup>

---

<sup>192</sup> Blíže k ust. § 56 odst. 1 písm. a) ZP např. ŠTANGOVÁ, Věra. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*, 2004, roč. 10, č. 1, s. 3.

<sup>193</sup> srov. ust. čl. 111 odst. 2 slovinského zákona o pracovních poměrech z roku 2013

<sup>194</sup> srov. ust. čl. 111 odst. 3 a ust. čl. 108 slovinského zákona o pracovních poměrech z roku 2013

<sup>195</sup> srov. ust. § 56 odst. 2 ZP

## 4 Úvahy de lege ferenda

V rámci budoucího vývoje právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru v našem pracovním právu by případně mohly být přijaty některé novinky.

První z nich by se mohla týkat změny označení tohoto jednostranného úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru. V praxi není totiž vždy možné, aby strany pracovního poměru opravdu okamžitě ukončili uskutečňování vzájemných práv a povinností.<sup>196</sup> Jako příklad lze uvést situaci, kdy je zaměstnavatel i po skončení pracovního poměru jeho okamžitým zrušením povinen zaměstnanci na jeho žádost vydat pracovní posudek ve smyslu ustanovení § 314 ZP. Vhodnou náhradou za termín „okamžité zrušení pracovního poměru“ by mohl být pojem „mimořádná výpověď“, jenž mnohem lépe vyjadřuje podstatu tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru.

Dále souhlasím s názorem Bezoušky, který uvádí, že okamžité zrušení pracovního poměru by mělo být použito jen ze závažných důvodů, kterými se rozumí „*důvody takového rázu, že by nebylo slušné po zaměstnavateli či zaměstnanci požadovat, aby po dobu výpovědní doby nadále pokračoval v pracovním poměru*“. Obdobné pojetí je zakotveno například v německé právní úpravě.<sup>197</sup> Tímto by tedy bylo ustoupeno od taxativního výčtu důvodů k okamžitému zrušení pracovního poměru obsažených v ust. § 55 odst. 1 a § 56 odst. 1 ZP, čímž by se především zaměstnanci rozšířil okruh důvodů, pro něž by byl oprávněn skončit pracovní poměr jeho okamžitým zrušením. Mohl by tak tento rozvazovací úkon uplatnit například v případě verbálního a fyzického napadení ze strany zaměstnavatele. Určení, zda konkrétní jednání naplňuje důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru či nikoli, by bylo ponecháno na soudu.

Vzhledem k závažnosti důvodů k okamžitému zrušení pracovního poměru, mám zato, že by měl mít zaměstnavatel právo se u každého zaměstnance, který takový důvod svým jednáním naplnil, bez jakýchkoliv omezení rozhodnout, zda s ním pracovní poměr okamžitě zruší či nikoli. Proto se domnívám, že by zaměstnancům, kteří jsou členy orgánu odborové organizace a hrozí jim okamžité zrušení pracovního poměru, měla náležet ochrana pouze ve formě předchozího projednání dle ustanovení § 61 odst. 1 ZP. Součinnost odborové organizace v podobě předchozího souhlasu, by se pak uplatnila jen v situaci, kdy by

---

<sup>196</sup> NOVOTNÁ, Eva. Okamžité zrušení pracovního poměru ano či ne? *Právo a zaměstnání*, 1996, roč. 2, č. 4, s. 14.

<sup>197</sup> BEZOUŠKA, Petr. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice: úvahy de lege ferenda. *Právní fórum*, 2006, roč. 3, č. 7, s. 256.

zaměstnavatel chtěl rozvázat pracovní poměr s odborovým funkcionářem na základě výpovědi ve smyslu ust. § 50 a násl. ZP.



## Závěr

Cílem této diplomové práce bylo poskytnutí uceleného pohledu na problematiku okamžitého zrušení pracovního poměru za současného uplatnění relevantní judikatury, a to podle právní úpravy *de lege lata* a rovněž s připojením úvah *de lege ferenda*. Dalším cílem bylo také porovnat stávající českou právní úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru s mimořádnou výpovědí tak, jak je pojmána slovinským pracovním právem.

Počátkem roku 2012 nabyla účinnosti novela zákoníku práce, jejíž dopady do oblasti okamžitého zrušení pracovního poměru hodnotím zcela pozitivně. Na jejím základě došlo v případě zaměstnance, který rozvázal pracovní poměr jeho okamžitým zrušením, k upuštění od jeho nároku na odstupné, a to ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Nyní mu náleží nárok na náhradu mzdy nebo platu v hodnotě průměrného výdělku za dobu odpovídající výpovědní době. Jelikož v praxi mohlo podle předchozí právní úpravy často docházet ke zneužití institutu okamžitého zrušení pracovního poměru za účelem získání odstupného tím, že se zaměstnanec snažil v jednání zaměstnavatele spatřovat důvod pro jeho učinění, ačkoli nebyl dán, domnívám se, že takováto změna byla příhodná. Další změnou bylo opětovné zavedení tzv. moderačního práva soudu. Prostřednictvím tohoto institutu může nyní za zákonem stanovených podmínek dojít ke snížení náhrady mzdy nebo platu, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru jeho okamžitým zrušením. To představuje především pro menší společnosti či živnostníky, pro něž mohly mít takové náhrady někdy až likvidační důsledky, značnou úlevu. Také došlo v ust. § 60 ZP k vypuštění zmínky o nutnosti okamžité zrušení pracovního poměru doručit. Uvedená formulace byla nadbytečná. Kdyby totiž nebyl právní úkon druhé straně doručen, nebylo by možné jej pokládat za existující.

Z pohledu možných úprav *de lege ferenda* bylo v této diplomové práci navrženo pro oblast okamžitého zrušení pracovního poměru několik změn. Jsou jimi odstoupení od současného označení „okamžité zrušení pracovního poměru“, dále změna role odborové organizace a rovněž zrušení taxativního výčtu důvodů ke skončení pracovního poměru jeho okamžitým zrušením a jeho nahrazení obecnou formulací, že „pracovní poměr lze mimořádně zrušit jen ze závažných důvodů, v jejichž důsledku nelze po zaměstnanci nebo zaměstnavateli požadovat, aby druhou stranu pracovního poměru, byť i po trvání výpovědní doby, nadále zaměstnával“.

Při srovnání české právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru s mimořádnou výpovědí dle slovinského pracovního práva, lze dojít k závěru, že tyto právní

úpravy mají řadu společných rysů, ale i několik odlišností. Mezi zásadní rozdíly patří především fakt, že výčet důvodů pro mimořádnou výpověď je v porovnání s českou právní úpravou mnohem rozsáhlejší. Další odlišností například je, že jsou slovinské lhůty pro učinění mimořádné výpovědi kratší než lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu českého zákoníku práce. Zvláštností slovinské právní úpravy rovněž je, že zaměstnavatel může po předchozím souhlasu inspektora práce dát mimořádnou výpověď i např. těhotné zaměstnankyni. Takovou možnost české pracovní právo zaměstnanci nedává.

## Bibliografie

### Monografie, příspěvky ve sborníku a komentáře:

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1616 s.

BĚLOHLÁVEK, Alexander J. a kol. *Nový občanský zákoník: srovnání dosavadní a nové občanskoprávní úpravy včetně předpisů souvisejících*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. 829 s.

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 356 s.

ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 144 s.

GALVAS, Milan. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Pracovní právo 2007: Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 26-36.

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1007 s.

JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2000. 119 s.

JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1239 s.

KINDL, Milan. Problémy (nejen) s nasciturem. In WINTEROVÁ, Alena, DVOŘÁK, Jan (ed). *Pocta Sentě Radvanové k 80. narozeninám*. Praha: ASPI - Wolters Kluwer, 2009, s. 255-261.

KNAPPOVÁ, Marta, ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan a kol. *Občanské právo hmotné 1. 4. vydání*. Praha: ASPI, 2005. 523 s.

KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012. 1087 s.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše, JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1. 1. 2012*. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2012. 240 s.

ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník I, II: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 2471 s.

VOŘÍŠEK, Vladimír a kol. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION, 2008. 313 s.

### **Odborné časopisy:**

BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 6, s. 191-197.

BEZOUŠKA, Petr. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice: úvahy de lege ferenda. *Právní fórum*, 2006, roč. 3, č. 7, s. 252-257.

BIČÁKOVÁ, Olga. Dohoda o skončení pracovního poměru. *Veřejná správa*, 2008, roč. 19, č. 14, s. 15.

BUKOVJAN, Petr. Běh subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 4, s. 25-27.

BUKOVJAN, Petr. Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech – I. část. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 8, s. 14-19.

BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – I. část. *Mzdy a personalistika v praxi*, 2006, roč. 8, č. 8, s. 6-9.

BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – II. část. *Mzdy a personalistika v praxi*, 2006, roč. 8, č. 9, s. 24-31.

BUKOVJAN, Petr. Výpověď z pracovního poměru a ochrana člena odborového orgánu. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 1, s. 28-30.

BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 8, s. 12-22.

ČECHTICKÁ, Alena, MLÝNKOVÁ, Alice. Novinky v ukončování pracovního poměru po 1. 1. 2012. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 11, s. 4-8.

ČERNÝ, David. Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 4, s. 18-19.

FETTER, Richard W. Dohoda o rozvázání pracovního poměru – nově od 1. ledna 2012. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 11, s. I-V.

FETTER, Richard W. Pracovní posudek. *Právní rádce*, 2010, roč. 18, č. 8, s. 21-22.

GALVAS, Milan. K úpravě právní subjektivity člověka v pracovním právu ve vztahu k návrhu nového občanského zákoníku. *Právník*, 2006, roč. 145, č. 9, s. 1063-1073.

GREGOROVÁ, Zdeňka. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník*, 2007, roč. 146, č. 2, s. 173-189.

CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. Povinnosti zaměstnavatele spojené se skončením pracovního poměru. *Mzdy a personalistika v praxi*, 2006, roč. 8, č. 12, s. 31-37.

CHLÁDKOVÁ, Alena. Zápočtový list. *Práce a mzda*, 2007, roč. 55, č. 5, s. 28-31.

JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí, I. část. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 6, s. 10-15.

JOUZA, Ladislav. Osobní spisy zaměstnanců v roce 2010 a povinnosti zaměstnavatelů. *Účetnictví, daně a právo v zemědělství*, 2010, roč. 12, č. 3, s. 18-22.

JOUZA, Ladislav. Pracovní posudek nebo informace o zaměstnanci? *Právní rádce*, 2004, roč. 12, č. 4, s. 34-36.

JOUZA, Ladislav. Použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Právní rádce*, 2007, roč. 15, č. 12, s. 33-40.

JOUZA, Ladislav. Změny v doručování pracovněprávních písemností. *Právní rádce*, 2009, roč. 17, č. 9, s. 38-41.

KALENSKÁ, Marie. Okamžité zrušení pracovního poměru. *Právní rádce*, 1995, roč. 3, č. 6, s. 44-46.

KALENSKÁ, Marie. Pracovněprávní způsobilost zaměstnavatele. *Právní praxe*, 1995, roč. 43, č. 6, s. 353-362.

KLÍMOVÁ, Růžena. Neplatné rozvázání pracovního poměru. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 11, s. 18-21.

NOVOTNÁ, Eva. Okamžité zrušení pracovního poměru ano či ne? *Právo a zaměstnání*, 1996, roč. 2, č. 4, s. 11-17.

PAŠTA, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 10, s. 34-38.

PAŠTA, Michal. Rozvázání pracovního poměru výpovědí. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 4, s. 39-40.

RANDLOVÁ, Nataša, OLŠOVSKÁ, Andrea. Hromadné propouštění. *Ekonom*, 2008, roč. 52, č. 3, s. 54.

ŠTANGOVÁ, Věra. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*, 2004, roč. 10, č. 1, s. 2-3.

ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě skončení pracovního poměru – II. část. *Právo a zaměstnání*, 1996, roč. 2, č. 7-8, s. 11-13.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – I. část. *Právní fórum*, 2012, roč. 9, č. 3, s. 106-111.

ZACHARIÁŠ, Jaroslav. Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právník*, 1998, roč. 137, č. 8, s. 736-739.

ZINČENKOVÁ, Ludmila. Okamžité zrušení pracovního poměru: zaměstnavatel a zaměstnanec. *Ekonom*, 2001, roč. 45, č. 10, s. 46-47.

ZRUTSKÝ, Jaromír. Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru: zákoník práce. *Právní rádce*, 2001, roč. 9, č. 1, s. 15-16.

### **Právní předpisy:**

sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 108/2001 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (Úmluva č. 135)

zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů

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

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

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

zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

zákon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/2013 (slovinský zákon o pracovních poměrech)

## **Důvodové zprávy:**

důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

## **Judikatura:**

nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08  
usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 21. dubna 2004, sp. zn. IV. ÚS 367/03  
rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28. ledna 1969, sp. zn. 6 Cz 96/68  
rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19. března 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71  
rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. října 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. června 1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. listopadu 2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. února 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. února 2001, sp. zn. 21 Cdo 971/2000  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. září 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 678/2001  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. května 2002, sp. zn. 21 Cdo 1473/2001  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. května 2002, sp. zn. 21 Cdo 1475/2001  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 1236/2002  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. března 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 562/2004  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. května 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. listopadu 2005, sp. zn. 21 Cdo 387/2005  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. ledna 2006, sp. zn. 21 Cdo 894/2005  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. března 2006, sp. zn. 21 Cdo 811/2005  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. března 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. března 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. dubna 2007, sp. zn. 21 Cdo 1478/2006  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. ledna 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. července 2008, sp. zn. 21 Cdo 4387/2007  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. prosince 2008, sp. zn. 21 Cdo 4695/2007  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 896/2008  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. října 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. ledna 2011, sp. zn. 21 Cdo 619/2010  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. prosince 2011, sp. zn. 21 Cdo 4030/2010  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. prosince 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 4851/2010  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011  
rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. června 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94  
rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 2. dubna 1996, sp. zn. 49 C 437/94



### **Internetové zdroje:**

International Labour Organization. *C135 - Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)* [online]. NORMLEX, [cit. 20. června 2013]. Dostupné na <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312280:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312280:NO)>.

International Labour Organization. *Ratifications of C135 - Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)* [online]. NORMLEX, [cit. 20. června 2013]. Dostupné na <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312280](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312280)>.

KRESAL, Barbara. *Termination of Employment Relationships. Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia* [online]. European Commission, [cit. 19. června 2013]. Dostupné na <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4624&langId=en>>.

KRESAL, Barbara. *Termination of Employment Relationships: The Legal Situation in Slovenia* [online]. European Commission, [cit. 19. června 2013]. Dostupné na <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4636&langId=en>>.

*New Employment Relationships Act (ERA) and amendments to the Regulation of Labour Market Act adopted by the National Assembly* [online]. European Labour Law Network, [cit. 19. června 2013]. Dostupné na <[http://www.labourlawnetwork.eu/national\\_labour\\_law\\_latest\\_country\\_reports/national\\_legislation/legislative\\_developments/prm/109/v\\_\\_detail/id\\_\\_2887/category\\_\\_31/index.html](http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law_latest_country_reports/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__2887/category__31/index.html)>.

## **Shrnutí**

Tato diplomová práce pojednává o okamžitém zrušení pracovního poměru jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance. Je rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola stručně popisuje jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru. Následující kapitola zevrubně rozebírá samotné okamžité zrušení pracovního poměru a všechny právní instituty s ním související. Představuje stěžejní kapitolu této diplomové práce, a tudíž je doplněna relevantní judikaturou. Třetí kapitola je věnována mimořádné výpovědi ve slovinském pracovním právu a jejímu porovnání s českou právní úpravou okamžitého zrušení pracovního poměru. Závěrečná kapitola se zabývá úvahami de lege ferenda.

## **Summary**

This thesis deals with the immediate termination of an employment relationship both at the employer's and at the employee's initiative. It is divided into four chapters. The first chapter briefly describes the individual ways of terminating an employment relationship. The next chapter comprehensively analyses the very termination of an employment relationship and all the legal institutes related to it. It represents the main chapter of this thesis, thus it is amended by relevant case law. The third chapter is devoted to the summary dismissal/resignation in the Slovenian labour law and its comparison with the Czech legislation on the immediate termination of an employment relationship. The final chapter deals with reflections de lege ferenda.

## **Seznam klíčových slov**

Skončení pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, odborová organizace, mimořádná výpověď, slovinské pracovní právo, zákoník práce, zaměstnavatel, zaměstnanec.

## **Keyword list**

Termination of an employment relationship, immediate termination of an employment relationship, trade union organization, summary dismissal/resignation, Slovenian labour law, Labour Code, employer, employee.