MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLOMOUC

Ústav právních nauk

Magdaléna Vlková

Skončení pracovního poměru

Výpověď

Termination of employment

Dismissal

Bakalářská práce

Vedoucí práce: JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.

Olomouc 2010

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedené informační zdroje.

Olomouc 30. 4. 2010 …….

Chtěla bych touto cestou poděkovat vedoucí mé bakalářské práce paní JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za odborné směrování, poskytování cenných rad a především notné dávky trpělivosti.

Magdaléna Vlková

Obsah

Obsah **4**

Úvod **6**

1 Pracovní poměr **7**

1.1 Pracovní smlouva 8

1.1.1 Druh práce 9

1.1.2 Místo práce 10

1.1.3 Den nástupu do práce 10

1.1.4 Ostatní ujednání v pracovní smlouvě 11

1.2 Zkušební doba 11

1.2.1 Co je zkušební doba 11

1.2.2 Délka zkušební doby 12

1.2.3 Kdy sjednat zkušební dobu 12

1.2.4 Zkušební doba a překážky v práci 13

1.3 Vznik vlastního pracovního poměru 13

1.4 Informování o obsahu pracovního poměru 14

1.5 Povinnosti vyplývající z pracovního poměru 14

1.6 Pracovní poměr dle doby trvání 15

2 Skončení pracovního poměru **17**

2.1 Zánik pracovního poměru na dobu určitou 18

2.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době 18

2.3 Skončení pracovního poměru dohodou 19

2.4 Okamžité zrušení pracovního poměru 21

2.4.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem 21

2.4.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem 23

3 Výpověď **26**

3.1 Formální náležitosti výpovědi 26

3.2 Výpovědní doba 28

3.3 Výpověď daná zaměstnavatelem 28

3.3.1 Organizační důvody výpovědi 29

3.3.2 Objektivní důvody výpovědi 31

3.3.3 Ostatní důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele 32

3.3.3.1 Předpoklady 32

3.3.3.2 Požadavky 33
3.3.3.3 Neuspokojivé pracovní výsledky 34
3.3.3.4 Přiměřená lhůta 36
3.4 Kdy nesmí zaměstnavatel dát výpověď 41
3.5 Výjimky ze zákazu výpovědi 43
Závěr 45
ANOTACE 47
Literatura a prameny 48
Seznam příloh 49

Úvod

Vybrané téma „skončení pracovního poměru“ jsem si zvolila, poněvadž pracovní poměr jako takový, vše kolem něj a hlavně jeho ukončení je stále aktuálnější téma. Zejména v době hospodářské recese, o které lze v nynějších posledních měsících bezpochyby hovořit.

Zajímalo mne, jaké budu mít jakožto budoucí účastník pracovního poměru možnosti či odpovědnosti ve svých právních úkonech, tudíž jsem se rozhodla proniknout do této problematiky hlouběji a seznámit se se svými základními právy a povinnostmi, které s sebou pracovní poměr přináší.

Každý pracovní poměr prochází fázemi; a to od samého založení až po skončení, obojí jsem se rozhodla ve své bakalářské práci blíže charakterizovat a popsat. Chtěla bych nastínit, zároveň osvětlit a jednoduchým způsobem přiblížit práva a povinnosti také i laikům. Včetně studentům či již absolventům, jakožto potenciálním zaměstnancům kteří se ještě do pracovního procesu nezapojili.

Hlavním mým zdrojem čerpání a průvodcem po možných úskalích pracovního práva je znění zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, které nabylo účinnosti 1. ledna 2007 čímž zrušilo znění dřívějšího kogentního zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

Moje bakalářská práce popisuje pracovní poměr jako takový, veškeré náležitosti se jeho týkající a zejména hlavně jeho ukončení všemi způsoby, které zákoník práce ve svých ustanoveních zakotvuje.

Soustředím se především na nejčastější způsob skončení pracovněprávního vztahu, a tím je výpověď, jak ze strany zaměstnance, tak především zaměstnavatele. V mé práci jsem se tyto skutečnosti snažila popsat takovým způsobem, aby si i lidé, kteří se zatím do pracovního procesu nezapojili, uvědomovali, jakými nedopatřeními by mohli v budoucnu ohrozit svůj pracovněprávní vztah a s jakými riziky by se mohli potýkat kupříkladu při nedodržení zásad dobrých mravů.

1 Pracovní poměr

Nejdůležitějším předmětem počínání pracovního práva jsou pracovněprávní vztahy a vše s nimi související. Základním pracovněprávním vztahem je *pracovní poměr*. Podle zákoníku práce je pracovní poměr nejdůležitějším a nejčastějším pracovněprávním vztahem vůbec. Předmětem a základním znakem pracovního poměru je jistá *závislá* činnost (výkon dané práce), kterou uskutečňuje zaměstnanec pro zaměstnavatele *osobně* – tudíž je ve svém pracovním výkonu nezastupitelný – nikým jiným nenahraditelný. Práce je vykonávána dle pokynů zaměstnavatele v rámci dohodnutého *druhu* a *místa* a za sjednanou mzdu, kterou si stanoví právní subjekty v *pracovní smlouvě*.

Pracovní poměr lze založit dvojím způsobem, a to buď na základě uzavřené pracovní smlouvy, jak zpodrobním níže, nebo – a to spíše ve výjimečných případech – jmenováním.

Jmenováním vzniká pracovní poměr jednak u funkcí výslovně určených *zvláštními předpisy* jednak jmenováním do vedoucích funkcí v rámci organizační struktury zaměstnavatele a jiné případy vzniku pracovního poměru jmenováním jsou vyloučeny. Jak se zdá, možnost vzniku pracovního poměru jmenováním Zákoník práce omezuje jen na oblast veřejné správy.

Pracovní právo, které se řadí bezpochyby mezi soukromé, charakterizující se dispozitivními právními normami, by odpovídalo zakládání pracovního poměru výlučně pracovní smlouvou. Ovšem vzhledem k množství zvláštních zákonů, předpokládajících vznik pracovního poměru pouze jmenováním, zůstal tento způsob zachován.[1]

Třebaže je pracovní poměr založen pracovní smlouvou či jmenováním, nejpodstatnější však je vždy se soustředit a správně posoudit zejména platnost úkonů s ním souvisejících a jeho zakládajících, včetně jejich skutečného obsahu.

[1] Srov. JAKUBKA, J. a kol., *Zákoník práce s komentářem*, s. 82

1.1 Pracovní smlouva

Pracovní poměr vzniká především na základě uzavření již zmíněné *pracovní smlouvy,* a to mezi zaměstnavatelem a zájemcem o konkrétní zaměstnání - budoucím zaměstnancem.

Uzavření pracovní smlouvy je nejrozšířenější právní úkon směřující ke vzniku pracovního poměru.

Pracovní smlouva je jistě nejobvyklejším a tradičním způsobem vzniku pracovního poměru. Jedná se téměř vždy o dvoustranný právní akt mezi subjekty pracovního práva, kde by si zaměstnavatel i zaměstnanec měli uvést nejdůležitější práva a povinnosti. Dále by také měl zaměstnavatel informovat a seznámit zaměstnance s dalšími povinnostmi vyplývajícími ze zvláštních právních předpisů vztahujících se ke konkrétní práci, jež je předmětem daného pracovního poměru.

Jelikož zákon nestanovuje předepsanou formu pracovní smlouvy, může mít smlouva v podstatě jakoukoli *psanou* podobu – je v podstatě individuální písemností, ovšem zákon již stanovuje její předepsané formální náležitosti. Pracovní smlouva, stanovena zákoníkem práce § 34 odst. 3, musí být tedy vždy *písemná*, přičemž jedno vyhotovení musí zaměstnavatel vydat zaměstnanci. I ústně sjednaná pracovní smlouva je z hlediska platnosti právního úkonu platná, i když došlo k porušení povinností vyplývajících ze zákoníku práce.

Také je důležité a neodmyslitelné, aby se vždy jednalo o dobrovolný a svobodný *projev vůle* zaměstnance danou práci vykonávat. Samozřejmostí tedy je, aby pracovní smlouva zároveň splňovala požadavky čl. 9 (zákaz nucených prací) a čl. 26 (svoboda volby povolání) Listiny základních práv a svobod.[2]

Hlavní podmínkou existence pracovněprávního úkonu jsou též povinné, tzv. *esenciální náležitosti*, nezbytné ke vzniku pracovní smlouvy a pracovního poměru.

Tyto obligatorní náležitosti, které pracovní smlouva musí obsahovat, zákoník práce upravuje v paragrafu 34., odst.1 následovně:

Pracovní smlouva musí obsahovat:

a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,

[2] Srov. JAKUBKA, J. a kol., *Zákoník práce s komentářem*, s. 84

b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
c) den nástupu do práce

Tyto náležitosti jsou nezbytné ke vzniku pracovní smlouvy a pokud se účastníci na těchto nedohodnou, pak pracovní smlouva ani nevznikne.

1.1.1 Druh práce

Druh vykonávané práce, který je povinně dohodnut v pracovní smlouvě představuje nějaký *okruh* pracovních činností, které se zaměstnanec zavazuje vykonávat pro zaměstnavatele. Druh práce může být dohodnut *úžeji* či *šířeji*, avšak záleží na konkrétních podmínkách. Příliš úzké vymezení druhu práce se zdá nevýhodné pro zaměstnavatele třeba při změně činnosti, naopak příliš široké specifikum pracovního výkonu staví zaměstnavatele zase do role ‚manipulátora', který může zaměstnance převádět na různé druhy pracovních činností – někdy i se mzdovými rozdíly. Je tedy nezbytně nutné, aby byl druh práce sjednán řádným způsobem. To znamená vymezit ho tak, aby nebylo umožněno zaměstnavateli požadovat po zaměstnanci v podstatě jakoukoli práci. V takovém případě by se jednalo o neplatně uzavřenou pracovní smlouvu. Pokud zaměstnanec ovládá více prací, může být druh práce dohodnut i alternativně.[3]

„Zpravidla by měl být druh práce sjednáván tak, že se omezí na určitou *profesi*."[4]

Sjednaný druh práce (druh funkce) se dá dále konkretizovat na pracovní *náplň*. *Náplní* rozumíme bližší popis pracovních úkolů pro jednotlivé zaměstnance, které opatřuje (přikazuje) zaměstnavatel v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě. Náplň práce je určitým rozvedením či upřesněním rozsahu činností, které zaměstnavatel od zaměstnance v rámci sjednaného druhu práce požaduje. Oproti druhu práce není náplň součástí pracovní smlouvy a zaměstnavatel je oprávněn ji jednostranně měnit či doplňovat. Tyto jednostranné změny ovšem musejí podléhat rámci činností sjednaných ve smluvně sjednaném druhu práce a oscilovat mezi nimi.[5]

[3] Srov. JOUZA, L., *Zákoník práce s komentářem*, s. 147-148

[4] JOUZA, L., *Zákoník práce s komentářem*, s. 147

[5] Srov. KOCOUREK, J., *Zákoník práce*, s. 84-85

1.1.2 Místo práce

Místo výkonu práce je další esenciální náležitostí pracovní smlouvy a mělo by se v pracovní smlouvě uvést přesně. Jak již ovšem někdy z povahy práce plyne, v některých případech to nebude možné (příkladem jsou různí dealeři zboží, obchodní zástupci firem atd.). Míst výkonu práce může být v pracovní smlouvě dohodnuto i více. V případě, kdy zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem konkrétní místo výkonu práce, má zaměstnanec „právní obranu“ . To znamená, že místo výkonu práce pro zaměstnance by znamenalo místo, kde má zaměstnavatel svou provozní činnost. Co se týče pracovních poměrů vzniklých bez vzájemného *písemného* projevu vůle, tedy pouze ústní dohodou, hovoří se zde o tzv. faktickém stavu. Tehdy zaměstnanec začne bez námitek vykonávat práci, a zaměstnavatel tím, že mu dává dispozice k jejímu výkonu, ji připouští. A za „ústní smlouvou“ sjednané místo výkonu je v tomto případě tedy považované konkrétní *pracoviště* (závod, dílna, ústav, úřad apod.). Co se týče *místa výkonu práce*, je v neposlední řadě důležitá také otázka spojená s nároky na cestovní náhrady. Z tohoto hlediska je však žádoucí až nutné, aby bylo za pravidelné pracoviště považováno vždy jen jedno místo výkonu práce. Není–li tomu tak, že se účastníci dohodnou na pravidelném pracovišti pro účely cestovních náhrad, považuje se za pravidelné pracoviště místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě:[6] „To však platí pouze tehdy, je-li jako místo výkonu práce sjednána v pracovní smlouvě z pohledu územního rozsahu nejvýše obec. Je-li místo výkonu práce sjednáno šířeji (např. kraj), je ze zákona pravidelným pracovištěm obec, v němž nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.“[7]

1.1.3 Den nástupu do práce

Den nástupu do práce je poslední stěžejní náležitostí pracovní smlouvy, bez které by nebyla platná. Tato náležitost je významná už tím, že ve sjednaný den nástupu do práce vzniká samotný pracovní poměr. Jako den nástupu do práce může být označen kterýkoli kalendářní, včetně dnů pracovního klidu. Zákon také nestanovuje *způsob* určení tohoto dnu. Musí být ale upraven takovým způsobem, jenž nevzbuzuje pochybnosti o tom, o který den se jedná. Například: „zaměstnanec nastoupí od dnešního dne za měsíc“, či „dnem nástupu ženy na mateřskou dovolenou“ apod. Tímto dnem

[6] Srov. JOUZA, L., *Zákoník práce s komentářem*, s. 152-154

[7] KOCOUREK, J., *Zákoník práce*, s. 86

tedy vzniká pracovní poměr a z něho vyplývající práva jejich účastníků a samozřejmě i příslušné povinnosti.[8]

1.1.4 Ostatní ujednání v pracovní smlouvě

Další ustanovení, které je možné sjednat v pracovní smlouvě jsou záležitostmi fakultativními, tzn., že takové podmínky jsou nepovinné - nezávazné, nikoliv rozšiřujícím okruhem pro esenciální náležitosti, které jsem již popsala výše. Může se jednat kupříkladu o sjednání výše *mzdy*, sjednání částečného úvazku, sjednání zkušební doby. Nejčastějším středem zájmů bývá jak již patrno oblast finančního ohodnocení zaměstnance. Pokud je zaměstnanec odměňován způsobem, kdy je jeho plat stanoven dle obecně závazných právních předpisů, postačí, jestliže zaměstnavatel uvede do pracovní smlouvy formulaci ‚podle platných platových předpisů', a nebo jen prostě uvede odkaz na příslušné platové předpisy, případně jejich konkrétní citaci – a v takovém případě by měla být citace citací úplnou se vším všudy. Obecně vzato se však konkrétnější výše platového tarifu a způsobu odměňování nedoporučuje do pracovní smlouvy uvádět. Jde totiž o nadbytečné ustanovení, která nezakládají zaměstnanci ani zaměstnavateli žádné nároky.

V souvislosti s odměňováním je někdy u některých pracovních výkonech třeba uvádět rozsah *pracovního úvazku* zaměstnance. Tímto běžně používaným pojmem se rozumí určení délky pracovní doby, zpravidla týdenní. Taktéž lze sjednat stanovení počátku i konce pracovní doby.

1.2 Zkušební doba

1.2.1 Co je zkušební doba

Zkušební doba patří mezi další nepovinné náležitosti pracovní smlouvy, které si mohou smluvní strany dohodnout. Sjednání zkušební doby může být v rámci pracovní smlouvy, ale tak též může být jakoukoli jinou samostatnou, a opět samozřejmě *psanou*

[8] Srov. JOUZA, L., *Zákoník práce s komentářem*, s. 154-155

smlouvou a to podle zákoníku práce § 35 odst.3, kdy zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná.

Zkušební doba je svým způsobem vlastně *lhůtou*, po kterou obě smluvní strany zjišťují, zda jim nový pracovní vztah vyhovuje či nikoliv. Tato právní úprava se v českém Zákoníku práce uplatňuje, poněvadž nezná institut tzv. práce na zkoušku, který zná například německý zákoník práce. Pokud tedy jedna či druhá smluvní strana, již při počátečním stádium existence pracovního poměru zjistí, že jí nový pracovní vztah nevyhovuje, jeví se sjednání zkušební doby jako výhodným řešením. V této chvíli lze pracovní poměr zcela jednoduše rozvázat.[9]

1.2.2 Délka zkušební doby

Aby se sjednání zkušební doby vyhnulo sankci neplatnosti, musí, mimo písemného provedení také splňovat podle zákoníku práce maximální stanovenou tříměsíční lhůtu. K překročení zkušební lhůty nesmí dojít ani v případě, kdy se smluvní strany dohodnou na zkušební době kratší, než jsou zákonem stanovené tři měsíce. Pokud si účastníci naopak sjednají zkušební dobu delší jak tři měsíce, je právně účinná jen zkušební doba tříměsíční. Nově zákoník práce také upravuje, že sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. Dříve v praxi docházelo k nesrovnalostem a nesprávnému prodlužování zkušební doby, zejména ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec tak byl vystavován sociální nejistotě : „Např. zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem zkušební dobu na jeden měsíc a po uplynutí této doby se s ním dohodl na jejím prodloužení o další měsíc.“[10] V takovém případě se jedná o protiprávní a neplatné dodatečné ujednání.

1.2.3 Kdy sjednat zkušební dobu

Zkušební dobu je možné sjednat před vznikem pracovního poměru, nebo, jak praví zákoník práce v ustanovení § 35, tak zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Toto tvrzení § 35 zákoníku práce je ovšem nepřesné a nelogické. Jestliže má být zkušební doba ‚sjednána nejpozději

[9] Srov. JAKUBKA, J. a kol., *Zákoník práce s komentářem*, s. 86

[10] JOUZA, L., *Zákoník práce s komentářem*, s. 157

v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce‘ , nemůže současně platit, že zkušební doba může být sjednána před vznikem pracovního poměru, poněvadž pracovní poměr vzniká dle zákoníku dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Obecně však platí, že zkušební dobu nelze sjednat již po vzniku pracovního poměru.[11]

1.2.4 Zkušební doba a překážky v práci

Zákoník práce říká: O dobu překážek v práci, pro které zaměstnance nekoná práci v průběhu zkušební doby, se zkušební doba neprodlužuje.

To znamená, že ať se již vyskytla jakákoliv *překážka*, tedy skutečnost, která zaměstnanci brání ve výkonu práce ve stanovené a rozvržené pracovní době po časově omezenou dobu ve výkonu práce zaměstnavatele, o tuto časovou dobu jejího trvání se zkušební doba prodlužuje. Bude-li zaměstnanec například dva měsíce v pracovní neschopnosti, o tuto dobu se zkušební doba prodlužuje.[12]

Zkušební dobu lze sjednat v pracovním poměru vzniklém na dobu neurčitou, ale i na dobu určitou. Na dobu určitou se v praxi tato možnost uplatňovat příliš asi nebude, neboť obě smluvní strany předpokládají, že pracovní poměr bude existovat po celou dobu, na kterou si ujednali.

1.3 Vznik vlastního pracovního poměru

Jak jsem se již výše zmiňovala, vlastní pracovní poměr vzniká *dnem nástupu* do zaměstnání, jež je povinně uveden v pracovní smlouvě. A od tohoto dne jsou obě smluvní strany povinné plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru a zároveň mohou uplatňovat příslušná práva. Pracovní poměr může vzniknout také v době pracovní neschopnosti, či jakékoli jiné *překážky* - ovšem o této musí zaměstnanec do *týdne* zaměstnavatele vyrozumět. Pokud tak zaměstnanec neučiní, a ve sjednaný den se do zaměstnání nedostaví, tak má zaměstnavatel právo od smlouvy *odstoupit*.

[11] Srov. JAKUBKA, J. a kol., *Zákoník práce s komentářem,* s. 86

[12] Srov. JAKUBKA, J. a kol., *Zákoník práce s komentářem,* s. 86-87

Odstoupení od smlouvy znamená, že se smlouva ruší od samého počátku (ex tunc), čili hledí se na ni, jako kdyby nebyla nikdy uzavřena.[13]

1.4 Informování o obsahu pracovního poměru

Povinnost informovat o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru má zaměstnavatel vůči zaměstnanci v případě, jestliže tyto neobsahuje pracovní smlouva. Opět tak musí učinit *písemně*, a to nejpozději *do jednoho měsíce* od vzniku pracovního poměru.

Informace musí například obsahovat:

- název a sídlo zaměstnavatele,
- bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- nárok na dovolenou,
- stanovení týdenní pracovní doby,
- údaj o mzdě a způsobu odměňování apod.[14]

Zaměstnavatel má povinnost písemně informovat zaměstnance o jeho právech a povinnostech též v případě, nebyla-li pracovní smlouva sjednána – tzn. pracuje-li zaměstnanec na základě ústní dohody.

1.5 Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

Mezi základní důvody, proč vlastně lidé vykonávají práci v pracovně-právním vztahu, je výplata jisté odměny – finanční ohodnocení. Uvedení výše mzdy sice nenáleží do esenciálních povinností stanovených v pracovní smlouvě, ale bývá většinou předpokladem pro výkon práce zaměstnavatele.

---

[13] Srov. JAKUBKA, J. a kol., *Zákoník práce s komentářem*, s. 88

[14] Srov. JOUZA, L., *Zákoník práce s komentářem*, s. 163

V praxi se bohužel často stává, že zaměstnavatel, ač je důvod jakýkoliv, mzdu zaměstnanci nevyplácí a zaměstnanec se tak dostává do svízelných situací, kdy stěží pokryje i základní životní potřeby. Pro takové případy byl přijat nový zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele č. 118/2000 Sb., který nabyl účinnosti 1.července 2000.[15]

Tento zákon, který byl již čtyřikrát novelizován, vytváří legislativní podmínky pro zaměstnance, kterým jejich zaměstnavatel nevyplácí mzdu. Stanovuje, že zaměstnanec může snadno uplatnit mzdové nároky podáním písemné žádosti k příslušnému úřadu práce, a to za tři kalendářní měsíce rozhodného období.

Naproti tomu povinnosti ze strany zaměstnance jsou jednoznačné: Dle pokynů zaměstnavatele konat jím stanovenou práci - *osobně* a v rozvržené týdenní pracovní době. Tudíž, stručně řečeno, docházet do zaměstnání a konat práci. Kupříkladu žena, která po uplynutí rodičovské dovolené nenastoupí do zaměstnání, tuto povinnost neplní – což může být důvodem ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.[16]

1.6 Pracovní poměr dle doby trvání

Podle doby trvání pracovního poměru jej rozlišujeme na dobu *určitou* a dobu *neurčitou*.

Všeobecně platí, že pokud se smluvní strany v pracovní smlouvě výslovně nedohodnou na době trvání pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr na dobu *neurčitou*.

Podmínkou řádného sjednání pracovního poměru na dobu určitou je *výslovné určení* doby jeho trvání. Tuto dobu trvání lze stanovit různým způsobem, poněvadž zákoník práce konkrétněji nestanovuje, jak má být tato doba určena. Je možno ji omezit uvedením konkrétního data (např. pracovní poměr je sjednán do 31.7.2010), vykonáním určitých úkonů či výkonů, pro něž byl pracovní poměr uzavřen, existencí určitých skutečností, událostí či situací (např. pracovní poměr se sjednává po dobu pracovní neschopnosti pana Nováka), atd.

---

[15] Srov. JOUZA, L., *Zákoník práce s komentářem*, s. 164

[16] Srov. JAKUBKA, J. a kol., *Zákoník práce s komentářem*, s. 90

Nejčastější důvody, proč zaměstnavatelé volí tento druh pracovního poměru jsou provozní a podnikatelské: Zaměstnavatel vlastní například ovocný sad a logicky bude mít práci pro zaměstnavatele pouze sezónního charakteru. Nebylo by tedy pro něj ekonomické, aby se zaměstnanci uzavíral pracovní dobu na neurčitou. Ve chvíli, kdy by pro něj neměl práci, jednalo by se o překážku na straně zaměstnavatele. Ten by pak musel zaměstnancům po celou tuto dobu poskytovat náhradu mzdy.

Ovšem platí, že trvání tohoto pracovního poměru mezi stejnými účastníky (tj.stejným zaměstnavatelem a stejným zaměstnancem) se může podle zákoníku sjednat maximálně po dobu dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru, přičemž to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky daného pracovněprávního vztahu.

Zajímavostí u pracovního poměru na dobu určitou je, že bývá často chybně a nepřesně zaměňován s pojmem *„brigáda“*, ačkoliv tento pojem náš právní řád nezná a nikde v zákoníku žádným stanovením neošetřuje.[17]

[17] Srov. JOUZA, L., *Zákoník práce s komentářem*, s. 167-168

2 Skončení pracovního poměru

Existuje několik způsobů vzniku pracovního poměru, ale taktéž i zákoník práce stanoví různé možnosti jeho rozvázání. Jedná se jistě o významný a závažný zásah do života zaměstnance a někdy i zaměstnavatele. Jde vlastně o „konečnou fázi" v pracovněprávním vztahu mezi dvěma subjekty pracovního práva. Ať již dojde ke skončení pracovního poměru tak, že ho ukončí jedna či druhá smluvní strana, anebo obě, zanikají tímto smluvně závazné povinnosti jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Účinnost při skončení pracovního poměru může nastat v zásadě v budoucnu - nelze tedy například dát výpověď či okamžitě zrušit pracovní poměr se zpětnou účinností.

Je třeba též správně rozlišovat mezi jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru. Každý způsob má svá specifika stanovené zákonem. Jako příkladný nesmysl se mi jeví například „výpověď dohodou" - dvousloví, které se někdy objevuje v praxi u pracovního práva neznalých a slučuje dva odlišné pojmy, dva v zásadě odlišné způsoby ukončení pracovněprávního vztahu.

Způsoby skončení pracovního poměru jsou výslovně uvedeny v § 48 zákoníku práce. V tomto ustanovení jsou taxativně uvedeny všechny právní úkony a události, které mají za následek zánik pracovněprávního vztahu. Pracovní poměr může skončit:

- Dohodou uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- Výpovědí,
- Okamžitým zrušením,
- Zrušením ve zkušební době.[18]

Dále v tomto ustanovení také zákoník upravuje další případy skončení pracovního poměru. Je zde upraven zánik pracovního poměru na *dobu určitou*, zrušení pracovního poměru ve *zkušební době* a cizince či fyzické osoby bez státní příslušnosti.

[18] KOCOUREK, J., *Zákoník práce*, s. 111

2.1 Zánik pracovního poměru na dobu určitou

Již ze samého názvu tohoto pracovního poměru vyplývá, že jeho zánik podléhá určené době, na kterou se smluvní strany dohodly, respektive uplynutím doby nebo existencí určitých skutečností či událostí, které jsem již charakterizovala výše. Jedná se o dobu časově dohlednou, tento druh pracovního poměru je v zásadě krátkodobého charakteru Záměrně namísto ‚skončení' uvádím zánik, protože se v tomto případě nejedná o skončení pracovního poměru z vůle některého z účastníků tohoto pracovního vztahu, nýbrž jde o právní událost – uplynutí doby. Pracovní poměr po sjednané době *zaniká automaticky* a není třeba činit v této souvislosti jakékoliv právní úkony. Pokud je pracovní poměr sjednán za účelem výkonu již zmíněných prací a tyto se chýlí k závěru, má povinnost zaměstnavatel upozornit zaměstnance o skončení těchto prací včas – minimálně tři dny předem. Ovšem i tento druh pracovního poměru může skončit i před uplynutím sjednané doby, a to všemi ostatními způsoby, které jsou ustanoveny v § 48 zákoníku práce. Jestliže zaměstnanec pokračuje ve výkonu závislé práce dále – i po uplynutí doby, na které se se zaměstnavatelem dohodl, mění se pracovní poměr z doby určité na dobu neurčitou. Platí zde však podmínka, aby o tomto dalším pokračování závislé činnosti zaměstnance byl obeznámen zaměstnavatel – byl si situace skutečně *vědom*. Potom jenom tehdy pokračuje pracovní poměr jehož doba je neurčitá.[19]

2.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Jak už bylo řečeno výše, zkušební doba je dobou či ‚lhůtou', ve které se účastníci pracovněprávního vztahu navzájem ‚oťukávají' – poznávají se, subjektivně hodnotí a ověřují si, zda nově sjednaný pracovní vztah odpovídá jejich očekávání a zda jim bude vyhovovat či nikoliv. Tento institut je již tradiční s osvědčený způsob užívaný při uzavírání pracovní smlouvy. Pokud si smluvní strany tedy v pracovní smlouvě zkušební dobu dohodnou, zákoník práce uvádí, jak velice snadné je rozvázání pracovního poměru v průběhu této doby pro obě smluvní strany. Zrušit pracovněprávní vztah může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel jakmile zjistí, že daný pracovní poměr nesplňuje jejich

[19] Srov. JAKUBKA, J. a kol., *Zákoník práce s komentářem,* s. 133

očekávání. A to *kdykoliv* (i *okamžitě*) během zkušební doby – tzn. od prvního do posledního dne jejího běhu. Mohou tak učinit z jakéhokoliv důvodu nebo dokonce bez uvedení důvodu. Zákoník práce sice stanovuje, že případné písemné oznámení o zrušení pracovního poměru by mělo být doručeno druhé straně pracovněprávního vztahu minimálně *tři dny* přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit(nejedná se však o závaznou lhůtu, která musí být bezpodmínečně dodržena, jde tedy spíše o lhůtu pořádkovou). Zákoník sic stanovuje formu tohoto právního úkonu písemnou, ovšem její nedodržení však nezpůsobuje neplatnost zrušovacího projevu. Lze tedy chápat, že i *ústní* oznámení druhému účastníkovi je *platné*. Platí tedy v tomto případě, že ‚co není zakázáno, je dovoleno', a pracovní poměr může zaniknout prakticky ze dne na den.

Jediné omezení neumožňující zaměstnavateli zrušit pracovní poměr ve zkušební době, které zákoník uvádí je nově stanoveno od 1.1.2009. Tato výjimka zrušení se týče prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Úprava, která se zde stanovuje navazuje na povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci v době těchto prvních 14ti dnů pracovní neschopnosti náhradu mzdy namísto nemocenského (podle nového zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který nabyl účinnosti právě 1.1.2009). Důvodem omezení možnosti zaměstnavatele zrušit v této době pracovní poměr je tedy znemožnit zaměstnavateli, aby se tímto způsobem vyhnul povinnosti uhradit mzdu. Na druhou stranu zaměstnanec v této době zrušit daný pracovní poměr právo má a nic mu nebrání tak učinit.[20]

2.3 Skončení pracovního poměru dohodou

Rozvázání pracovního poměru lze mimo jiné dohodou. Dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se řadí podle nového zákoníku práce mezi nejčastější a formálně nejjednodušší způsoby skončení pracovního poměru, jehož použití není zákonem omezeno. Dohodou může skončit pracovní poměr v jakémkoliv případě a jedná se o obecný a téměř vždy možný způsob skončení pracovněprávního vztahu. Dohoda je dvoustranný právní úkon, kdy se obě smluvní strany ‚dohodly' na tom, že jejich pracovněprávní vztah bude ukončen, přičemž návrh na ukončení může podat

[20] Srov. KOCOUREK, J., *Zákoník práce*, s. 139-141

jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. K právoplatnému uzavření daného právního úkonu je zapotřebí souhlasu obou stran, jež se na jejím obsahu shodly.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru ‚musí' mít dle nové úpravy zákoníku práce písemnou formu, jinak je neplatná. Předchází se tak nesnázím na straně zaměstnavatele, kdy si zaměstnanec ledabyle ‚vzkázal' po někom, že se již do práce nedostaví a že ‚končí pracovní poměr dohodou'. Touto pochybnou a kuriózní formou v praxi mnohdy museli „řešit" a povýtce dosud řeší zaměstnavatelé tyto případy. Aby se takovýmto případům předcházelo, bude muset zaměstnavatel nejdříve doručit zaměstnanci návrh na dohodu a pak se zaměstnancem písemně ukončit pracovní poměr dohodou. Teprve poté může zaměstnavatel zaměstnance například odhlásit ze zdravotního a sociálního pojištění. Proto je pro takové případy jistější zachovat písemnou formu dohody, kde výslovným souhlasem obě smluvní strany projeví vůli k učinění tohoto právního úkonu. Vzájemný souhlas ve smlouvě je důležitý, jinak by to nebyla dohoda. Zákon předpokládá, že dohodu sepíše zaměstnavatel a jedno vyhotovení vydá zaměstnanci. Jestliže zaměstnanec požaduje, aby důvody rozvázání pracovního poměru byly ve smlouvě výslovně uvedeny, musí mu zaměstnavatel vyhovět a učinit tak…jenže uvedené ustanovení zákoníku zní poněkud nelogicky: Jelikož se jedná o dobrovolný projev vůle ve smlouvě, jejíž obsah schvalují před uzavřením obě smluvní strany, a kdyby jim tato nevyhovovala, jednoduše by ji neuzavřeli. Ovšem pro zaměstnance je tato možnost jistě účelná. Co se týče obsahových náležitostí k platnému uzavření této smlouvy, tak zákoník podmiňuje pouze existenci jediné. A tou je konkrétní *určení dne* skončení pracovního poměru. Pro způsob určení dne, kdy má zaniknout pracovní poměr dohodou, platí obdobně jako u již výše řečeného pracovního poměru na dobu určitou. Musí se tak stát opět způsobem nevzbuzujícím pochybnost, o který den se jedná. Určení dne musí být jednoznačné a výstižné. Den skončení může být označen nejen kalendářním datem(to by se zdálo v tomto případě nejjednodušší a nejvýstižnější stanovení rozhodného dne), ale například též uplynutím stanovené doby, provedením určitých pracovních úkonů, vznikem určité právní situace, skutečnosti či události. Jako den skončení pracovního poměru může být prakticky určen jakýkoliv den, dokonce i přímo ten den, kdy byla dohoda uzavřena. Jde tedy o velice flexibilní způsob skončení pracovního poměru.

Jak jsem již uváděla, dohoda na rozdíl od jiných způsobů skončení pracovního poměru je projevem svobodné vůle obou účastníků, kteří na ni dobrovolně přistupují a jsou si vědomi všech právních důsledků z ní vyplývajících. Zde není třeba, aby byla

zaměstnancům poskytována zvláštní právní ochrana jako například u výpovědi dané zaměstnavatelem, kdy končí pracovní poměr proti vůli zaměstnance. Z uvedeného tedy vyplývá, že dohodu o ukončení pracovního poměru lze uzavřít kdykoliv během pracovního poměru a to i například v případě, kdy je zaměstnanec v pracovní neschopnosti či žena pečuje o dítě mladší než tři roky. Problém by však mohl nastat, kdy by se o svobodný projev vůle nejednalo-‚dohoda' o rozvázání pracovního poměru by byla uzavřena v tísni, čili nebyla uzavřena svobodně. Její neplatnost může zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit u soudu a to ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy by měl být pracovněprávní vztah ukončen tímto rozvázáním ‚dohodou'.[21]

2.4 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je mimořádným a zcela výjimečným způsobem jak skončit pracovního poměr. Zákoník práce dovoluje tímto způsobem rozvázat pracovní poměr jen ve výjimečných situacích, kdy nelze ani na zaměstnavateli, ani na zaměstnanci spravedlivě vyžadovat, aby pracovní poměr dále pokračoval, a to ani do uplynutí výpovědní doby. Na rozdíl od dohody jde tedy obdobně jako u výpovědi o jednostranný právní úkon, nezávislým na projevu vůle druhého účastníka pracovněprávního vztahu. Tehdy zákoník práce tuto výjimečnou možnost uděluje jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci. K tomuto postupu je třeba se uchýlit až po pečlivém zvážení. Někdy též označováno také jako tzv. ‚výpověď na hodinu'. Rozdíl oproti výpovědi je tu dán tím, že zákon přímo vymezuje důvody, za kterých může jak zaměstnavatel tak zaměstnanec takto pracovní poměr ukončit.

2.4.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Okamžitě může pracovní poměr zrušit zaměstnavatel pouze ve výjimečných případech, které výslovně stanovuje zákoník práce. Nemůže se tedy k tomuto způsobu skončení pracovního poměru uchýlit kdykoliv, kdy si uzná za vhodné. Důvody, které níže ocituji, a pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr

[21] Srov. JAKUBKA, J. a kol., *Zákoník práce s komentářem*, s. 106-108

se zaměstnancem jsou zakotveny v ustanovení § 55 zákoníku práce. Jak se ukáže jde o dva, respektive tři důvody, kdy tak zaměstnavatel může učinit:

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, jestliže byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, anebo pokud zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Pokud byl zaměstnanec odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, - vyřazuje ho to na celou tuto dobu z pracovního procesu, a po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby na zaměstnance po takovou dlouhou dobu, kdy je vyřazen z výkonu práce, čekal. Pak má zaměstnavatel právo touto cestou pracovní poměr ukončit. Tento trestný čin však nemusí být v souvislosti s výkonem práce či při plnění pracovních úkolů. Tohoto důvodu lze použít až když nabylo soudní rozhodnutí právní moci.

Druhý obdobný důvod se liší jen tím, pakliže zaměstnanec spáchal úmyslný trestný čin při výkonu práce-plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s nimi, a tehdy postačuje, že byl pravomocně (rozsudek je konečný) odsouzen k trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců.

Zaměstnavatel může také okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci a to „zvlášť hrubým způsobem“. Zákoník práce ani prováděcí předpisy už ovšem nikde neupřesňují, co se takovýmto „zvlášť hrubým“ porušením pracovních povinností zaměstnance přesně rozumí. Musí jít o takové porušení povinností, které svou intenzitou opravňuje zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovněprávního vztahu. Při hodnocení intenzity tohoto porušení je proto vždy třeba vycházet z konkrétní situace, kdy k porušení došlo, a třeba je i zvažovat dosavadní chování zaměstnance. Vychází se také z konkrétních okolností které mohly v daném případě dominovat. Podle ustanovení § 58 však může zaměstnavatel pracovní poměr zrušit pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o tomto porušení dozvěděl. Měl by tedy reagovat hned jakmile se o tomto porušení dozví.[22]

[22] Srov. JOUZA, L., *Zákoník práce s komentářem,* s. 218

Výjimku, kdy zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr ošetřuje zákoník práce § 55 odst. 2, kde se praví, že zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel provést písemně a ve stanovené lhůtě doručit zaměstnanci, jinak je neplatné. V písemném zrušovacím projevu musí zaměstnavatel uvést důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, a to takovým způsobem, aby nebylo zpochybnitelné, o jaký důvod se jedná. Neuvedení důvodu se projeví sankcí neplatnosti tohoto písemného projevu. Důvod okamžitého zrušení by měl být uveden takovým způsobem, aby jej nebylo možné zaměnit s některým z dalších důvodů uvedených v ustanovení § 55 odst.1 zákoníku práce a aby nebylo pochyb o který důvod v tomto ustanovení se jedná.[23]

2.4.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Tak jako zaměstnavateli, taktéž i zaměstnanci zákoník práce ‚dovoluje' okamžité zrušení pracovního poměru pouze pro uvedené důvody. Zákoník v ustanovení § 56 vymezuje pouze dva důvody, ve kterých může zaměstnanec takovýmto způsobem jednat.

Jako první předpoklad, kdy zaměstnanec má právo rozvázat pracovní poměr je jeho zdravotní situace, při jejíž příležitosti předložil zaměstnanec zaměstnavateli lékařský posudek o tom, že nemůže bez vážného ohrožení zdraví konat dřívější práci a zaměstnavatel jej do 15 dnů od předložení tohoto posudku nepřevedl na jinou, pro něho v dané situaci vhodnější práci. Úspěšnost použití uvedeného důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru závisí především na lékařském posudku. Ten by měl být formulován spíše jako zákaz konkrétní pracovní činnosti, jestliže tato může ohrozit zdraví zaměstnance. V tomto případě pouhé lékařské doporučení pro okamžité zrušení pracovního poměru nepostačuje. Povinnost zaměstnavatele vyplývá již z ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, která mu ukládá dle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče převést zaměstnance na práci jinou, *vhodnou* (‚vhodná' práce je specifikována v § 41 odst. 6 zákoníku práce, - odpovídající zdravotnímu stavu zaměstnance a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci) pro zaměstnance, jestliže pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě

[23] Srov. JAKUBKA, J. a kol., *Zákoník práce s komentářem*, s. 121-123

způsobilosti konat dále dosavadní práci. To ale neznamená, že zaměstnanec má těchto 15 dnů ještě povinnost vykonávat lékařem zakázanou práci. Pakliže tak zaměstnavatel ihned neučiní, jedná se dle § 208 o překážku v práci.[24]

Druhý důvod, který zaměstnance opravňuje rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením je nevyplacení mzdy, nebo platu nebo náhrady mzdy či platu anebo jakékoliv jejich části zaměstnavatelem a to do 15 dnů po uplynutí *termínu splatnosti*. Ovšem co znamená ‚termín splatnosti'? Dle ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce se pojednává o období toho kalendářního měsíce, který následuje po měsíci v němž vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Rozhodným dnem pro odpočítávání této lhůty by měl být výplatní termín nikoliv poslední den tohoto kalendářního měsíce. Tudíž dané ustanovení se mi jeví poněkud nelogické a matoucí. Tento zrušovací projev ze strany zaměstnance lze použít kdykoliv, nebyla-li mu vyplacena mzda, plat či jakákoliv finanční částka a to byť i v nepatrné výši. Mohlo by se snad zdát, že tento způsob skončení pracovního poměru je lehce zneužitelný. Zvláště v době ekonomické krize se spousta zaměstnavatelů potýká s finančními problémy - ocitají se v platební neschopnosti, načež nemohou vyplácet zaměstnancům příslušné mzdy. Rovněž na druhou stranu na zaměstnanci nelze spravedlivě požadovat, aby setrvával u zaměstnavatele, který mu za práci neplatí.

Jestliže není splatnost mzdy dohodnuta, rozumí se uplynutím splatnosti mzdy příslušející zaměstnanci za vykonanou práci až marné uplynutí posledního dne následujícího měsíce, okolnost že zaměstnavatel stanovil svým jednostranným opatřením termín, kdy bude mzda na pracovišti vyplácena, není pro posouzení splatnosti mzdy významná.

Co se týče formálních náležitostí, stejně jako zaměstnavatel musí i zaměstnanec dle ustanovení zakotveném v § 60 okamžité zrušení pracovního poměru provést písemnou formou se skutkovým vymezením důvodu tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, tzn. aby nevznikla pochybnost o tom, co chtěl vlastně projevit – o který z výše dvou uvedených důvodů se jedná - který uplatňuje. Zároveň zaměstnanec nesmí uplatněný důvod dodatečně měnit. Doručení zaměstnavateli v zákonné lhůtě ošetřuje § 59. Zde upravuje zákoník lhůtu na doručení jako subjektivní a zároveň objektivní. Subjektivní lhůtou se rozumí dvouměsíční, která běží ode dne, kdy se zaměstnanec o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl. Pakliže se jedná

[24] Srov. JAKUBKA, J. a kol., *Zákoník práce s komentářem,* s. 123-124

o objektivní lhůtu, je nutné okamžité zrušení pracovního poměru doručit zaměstnavateli nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Pracovní poměr zaniká okamžikem, kdy byl osobně do vlastních rukou zaměstnavateli doručen zrušovací projev o pracovním poměru, v podobě již výše zmíněno *písemné*. Zaměstnavatel je povinen na žádost zaměstnance také písemně potvrdit, že mu tento zrušovací projev byl doručen. Jenom tehdy je již pracovní poměr ukončen řádným způsobem.

3 Výpověď

Nejčastěji užívaným způsobem rozvázání pracovněprávního vztahu v praxi je právě výpověď. Obdobně jako u okamžitého zrušení pracovního poměru se jedná o jednostranný právní úkon - projev vůle jednoho subjektu často bez závislosti na projevu vůle druhého subjektu. K platnosti toho právního úkonu není tedy potřeba akceptace druhé smluvní strany. Právo skončit pracovní poměr výpovědí má jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Bezpochyby se však jedná o citelný zásah proti subjektu, vůči kterému je výpověď směřována. Zákoník práce tedy taxativně stanovuje řadu pravidel, ve kterých jsou stanoveny podmínky pro řádné provedení tohoto jednostranného právního úkonu. A nebylo by to soukromé právo, kdyby nezohledňovalo především ochranu zaměstnance. Tímž lze usuzovat, že dle zákoníku práce může zaměstnanec dát výpověď z jakéhokoliv důvodu či dokonce bez uvedení důvodu, kdežto zaměstnavateli je právo dát výpověď striktně vymezeno v ustanovení § 52, přičemž důvod musí přesně popsat takovým způsobem, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným v daném ustanovení.

3.1 Formální náležitosti výpovědi

Jelikož pracovní poměr je uzavírán pracovní smlouvou; což je vlastně dohoda dvou smluvních stran, tak platí, že musí být také vypověditelná. Taktéž se děje opět u rozvázání pracovního poměru - písemnou formou pod sankcí neplatnosti. Avšak kupříkladu na rozdíl od dohody, která je dvoustranným projevem vůle, je zcela pochopitelné, že výpověď, která je často směřována proti vůli druhého smluvního partnera vyžaduje písemnou podobu, neboť zde není zapotřebí k platnosti jeho souhlasu ani jakéhokoliv jiného vyjádření. Výpověď musí tedy mít vždy písemnou podobu. Náležitosti, které v ní pro její platnost ovšem musí být uvedeny, jsou následující:

- označení, že jde o výpověď,
- datum, ke kterému dni je podávána,
- označení zaměstnance a zaměstnavatele (adresa, název, jméno),

- důvody výpovědi - v případě výpovědi dané ze strany zaměstnavatele,
- podpis, místo, datum podpisu.[25]

Další podstatnou náležitostí, kterou zákoník upravuje, hned při povinném písemném projevu jest doručení druhému účastníkovi pracovního poměru. Zákoník nepřímo stanovuje tři formy doručování výpovědí. Pro doručování výpovědi platí, tak jako pro ostatní písemnosti dominující v pracovněprávním vztahu, podmínky, které ošetřuje § 334 zákoníku práce. Zde se uvádí, že doručení výpovědi ze strany zaměstnavatele musí být osobně ‚z ruky do ruky' zaměstnance. To znamená, že tak může zaměstnavatel učinit osobně na pracovišti, v bytě zaměstnance, či kdekoliv jinde, kde zaměstnance zastihne. Zaměstnavatel má také druhou možnost; a to písemnost doručit prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Nebude-li to ovšem možné, má do třetice právo zaměstnavatel doručit výpověď také prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, takovým způsobem, aby byla písemnost řádně a skutečně doručena zaměstnanci - doporučeně. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci předá výpověď osobně, bude se tato považovat za doručenou i v případě, že ji zaměstnanec odmítne. Ustanovení § 334 je sice vymezeno pouze pro doručování písemností zaměstnavatelem, ale i v opačném případě (zásady pro zaměstnance) se jedná obdobně. Zaměstnanec může doručení výpovědi provést buď doručením nadřízenému zaměstnanci či nejlépe osobně v místě sídla zaměstnavatele nebo například na jeho podatelnu. Písemnost směřující zaměstnavateli je doručena tehdy, je-li tímto zaměstnavatelem skutečně převzata. Při osobním doručení písemnosti je pro zaměstnance vhodné si ji nechat zaměstnavatelem písemně potvrdit. Zaměstnavatel je tak povinen učinit na žádost zaměstnance separátním písemným potvrzením či přímým podpisem na kopii této písemnosti.

Třetí povinnou náležitostí, jež činí výpověď platnou je již zmiňované skutkové, jednoznačné a přesné vymezení důvodu výpovědi, pokud tuto podává zaměstnavatel. Tento důvod nesmí být dodatečně měněn. Je však důležité, aby nedocházelo k útlaku zaměstnanců a zaměstnavatelé neuváděli do výpovědí uměle vykonstruované důvody, rádoby odpovídající striktním důvodům uváděným v zákoníku práce, ovšem jen stěží se můžeme domnívat, zda se tak v praxi neuskutečňuje. Tyto důvody, pro které

[25] Srov. JOUZA, L., *Zákoník práce s komentářem*, s. 196-197

zaměstnavatel může dát výpověď jsou vymezeny v § 52 a blíže se jim budu věnovat níže.[26]

3.2 Výpovědní doba

Účinky po dání výpovědi, tedy skončení samotného pracovního poměru nenastávají ihned, nýbrž až po uplynutí času, který zákoník práce upravuje v § 51 jako výpovědní dobu. Tato doba je stanovena jednotně pro zaměstnance i zaměstnavatele a to minimálně dvouměsíční. Maximální délku již zákoník nestanovuje, lze tedy dohodnout i výpovědní dobu delší než dva měsíce. Výpovědní doba je v podstatě časový úsek, který musí uplynout po podání výpovědi až do samotného zániku pracovněprávního vztahu. Nejedná se tedy o ‚lhůtu'. Lhůtou rozumíme dobu k uplatnění nároku. Výpovědní doba nezačíná běžet ihned po doručení písemnosti druhému účastníkovi, ale až prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne druhého měsíce. Je-li kupříkladu výpověď dána dne 14.2., výpovědní doba počne běžet 1.3. a pracovní poměr zanikne dne 30.4. V průběhu výpovědní doby zákoník nebrání faktu, aby byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru, či pokud budou k tomu zákonné důvody, může pracovní poměr skončit okamžitým zrušením. Pracovní poměr může tedy skončit i dříve, než stačí uplynout výpovědní doba a to v důsledku jiných skutečností.[27]

3.3 Výpověď daná zaměstnavatelem

Výpovědní důvody, ze kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď jsou stanoveny kogentně v § 52 zákoníku práce. Tehdy může zaměstnavatel dát výpověď pouze z těch důvodů, které jsou taxativně vymezeny v příslušném ustanovení. Důvod výpovědi musí být natolik konkretizován, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným v daném ustanovení, musí být také slovně charakterizován. Nestačí tedy pouhé uvedení

[26] Srov. JAKUBKA, J. a kol., *Zákoník práce s komentářem*, s. 108-111

[27] Srov. JOUZA, L., *Zákoník práce s komentářem*, s. 196-197

čísla příslušného ustanovení zákoníku práce. Jestliže se výpověď opírá o jakýkoliv jiný důvod, který není stanoven v zákoníku, či dokonce není odůvodněna vůbec, je výpověď neplatná. V ustanovení § 52 se v podstatě hovoří o třech okruzích výpovědních důvodů, kterými jsou:

- Organizační důvody – problémy v provozu zaměstnavatele,
- Objektivní důvody na straně zaměstnance,
- Ostatní důvody na straně zaměstnance, tentokráte kupříkladu nedostatečné schopnosti ve výkonu práce či spočívající v jeho chování – např. porušování povinností vyplývajících z uzavření pracovního vztahu.

3.3.1 Organizační důvody výpovědi

Zákoník práce a ani žádný jiný právní předpis neupravuje, že rozhodnutí o organizačních změnách musí být přijato nebo vydáno písemně či nějak zveřejněno. Nejedná se o právní úkon, nýbrž pouze o hmotně-právní podmínku výpovědi dané zaměstnavatelem. Zaměstnavatel však musí být s touto změnou obeznámen, pokud je jeho týče.

Ze strany zaměstnavatele je výpověď z organizačních důvodů v současné době snad nejčastějším důvodem pro ukončení pracovního poměru vůbec. Jedná se o důvody spočívající v zásadních okolnostech na straně zaměstnavatele: Pokud například zaměstnavatel přesouvá své sídlo, ruší provozovnu či celou živnost atd. Jsou to takové důvody, které dále neumožňují zaměstnance zaměstnávat podle dohodnuté pracovní smlouvy. V ustanovení § 52 písm. a) se uvádí důvod výpovědi situace, kdy se ruší zaměstnavatelský subjekt či jeho část. A jelikož zaměstnavatelem může být jak právnická, ale také i fyzická osoba, je tedy dané ustanovení poněkud nepřesné ve slově ‚část' v ohledu na fyzickou osobu. Další výpovědní důvod zakotvený v § 52, který je organizačního charakteru ošetřuje písm. b) se vztahuje na situace, kdy se přemisťuje zaměstnavatel či jeho části. Velmi častý případ výpovědi zejména v nynější době ekonomické krize ze strany zaměstnavatele ustanovuje písm. c) zákoníku práce. Zde hovoříme o *nadbytečnosti zaměstnance* z důvodů změn úkolů, technického vybavení zaměstnavatele, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce či jiných organizačních změnách. O takovéto výpovědi hovoříme jenom tehdy, nemůže-li zaměstnavatel dále zaměstnance zaměstnávat pracemi sjednanými v pracovní smlouvě. Poněvadž dané ustanovení zákoníku se mi jeví samo o sobě poněkud kostrbaté, je tedy nutné samotnou ‚nadbytečnost' nějakým rozumným způsobem odůvodnit. Zvláště když

se jedná o výpověď z důvodu nadbytečnosti, musí tento důvod zaměstnavatel popsat naprosto jasně, aby ho nebylo možno zaměnit s jiným v daném ustanovení § 52. I když rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance nemusí být nutně podmíněno celkovým snížením počtu zaměstnanců, může tento důvod zaměstnavatel uplatnit i v případě, jestliže jinak dochází k celkovému zvyšování počtu zaměstnanců. Jinak řečeno při nedostatku zaměstnanců v určité profesi či kvalifikaci může zaměstnavatel přijímat další pracovní síly do tohoto pracovního procesu při organizačních změnách a v těchto na druhou stranu zvyšovat počet svých zaměstnanců. Ovšem zákoník práce již nestanovuje závazná kritéria pro výběr zaměstnanců, se kterými zaměstnavatel pracovní poměr rozváže. V tomto ohledu nechává zákoník zaměstnavateli „volnou ruku“. Očekává se však, že zaměstnavatel tak učiní pouze se zaměstnanci, jejichž pracovní činnost je pro něj již nadbytečná. Když už tedy zaměstnavatel propustí zaměstnance z určitého konkrétního úseku, kde je podle zaměstnavatele jeho pracovní činnost nadbytečná, neměl by do tohoto úseku přijímat hned nové zaměstnance. Takový postup zaměstnavatele by se zdál poněkud podivný a mohl by týt důvodem pro soudní spor.[28] Judikatura má tedy v tomto jasno: „O výběru pracovníka, který je nadbytečným, rozhoduje organizace sama, soud nemůže v tomto směru rozhodnutí organizace přezkoumávat. Soud však zkoumá, zda jsou splněny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod.“[29] Lze se ovšem jen subjektivně domnívat, zda toto ustanovení o propouštění zaměstnanců z důvodu nadbytečnosti není snadno zneužitelné. Velké firmy, nadnárodní společnosti a kooperace mnohdy propustí zaměstnance z tohoto důvodu nadbytečnosti a vzápětí ho ihned přijmou zpět jako ‚brigádníka‘ na dobu dvou až tří měsíců. Či stávající zaměstnance na daných úsecích ‚donutí‘ k přesčasovým hodinám, tudíž vyšším výkonům, které jsou pro zaměstnance velice vyčerpávající. Toto vše se děje z příčin, jako je hospodářské recese, špatné ekonomické vyhlídky firmy či různých strategických a možná i dokonce neetických důvodů vůči zaměstnancům z hlediska reorganizace firmy. Při výkonu své odborné praxe v rámci vysokoškolského studia jsem se s obdobnými případy setkávala také já.

[28] Srov. DOLEŽÍLEK, J., a kol., *Zákoník práce Komentář*, s. 98-100

[29] R 90/1967

3.3.2 Objektivní důvody výpovědi

Mezi objektivní důvody výpovědi dané zaměstnavatelem na straně zaměstnance patří jednoduše řečeno důvody *zdravotní.* Tyto upravuje zákoník v ustanovení § 52 v písm. d) a e). Jsou to zdravotní důvody zaměstnance, kvůli kterým již nemůže dále vykonávat dosavadní práci. Jestliže jsou nasnadě takové zdravotní komplikace zaměstnance, pro něž není způsobilý dále vykonávat svou stávající pracovní činnost, je zaměstnavatel oprávněn zjistit jeho zdravotní způsobilost. Výpověď může být platná jen tehdy, byl-li vydán lékařský posudek zařízením závodní preventivní péče. Tento posudek musí vyznít v tom smyslu, a jednoznačně stanovit rozhodnutí o tom, že zaměstnanec již není vzhledem ke svému nastalému zdravotnímu stavu dále způsobilý konat dosavadní pracovní činnost. Je také nutné, aby z příslušného lékařského posudku vyplívalo, že se jedná o stav pracovní neschopnosti dlouhodobého charakteru, nikoliv jen přechodného rázu. Musí se tedy jednat o kvalifikovaný *lékařský posudek* nikoliv o nějaké obecné doporučení. Samozřejmostí je, že lékařský posudek v době, kdy je výpověď dávána je již zhotoven, nestačí jen skutečnost, že o jeho vydání bylo zažádáno. Jen tento může být základem pro důvody výpovědi ošetřené v písm. d) a e) ustanovení § 52. Nejpodstatnější rozdíl mezi výpovědí v písm. d) a e) je, že písm. d) se zabývá zdravotním stavem zaměstnance, k jehož zhoršení došlo v důsledku výkonu práce pro zaměstnavatele. Uplatnění tohoto výpovědního důvodu s sebou nese skutečnost, že zaměstnanci v důsledku újmy na zdraví přísluší náležité odstupné, a to ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. U výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. d) se tedy jedná o rozvázání pracovního poměru v případě, jestliže zaměstnanec již nadále nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče konat svou dosavadní práci v důsledku zdravotního postižení, jehož příčinou je:

- Pracovní úraz,
- Nemoc z povolání,
- Ohrožení nemocí z povolání,
- Nejvyšší přípustná expozice[30]

[30] Srov. HŮRKA, P., a kol., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, s. 200-201

Rovněž tak v případě písm. e) ustanovení § 52 ošetřuje zákoník výpovědní důvod spojen se zdravotními důvody na straně zaměstnance. Také zde se jedná o dlouhodobou neschopnost zaměstnance vykonávat svou dosavadní práci opět na základě jednoznačného vyjádření lékařského posudku. Na rozdíl od předchozího je ovšem toto zhoršení zdravotního stavu zaměstnance způsobeno jinými příčinami, než těmi v důsledku výkonu práce pro zaměstnavatele. Může to být např. nějaká běžná nemoc či úraz anebo dokonce obecné stárnutí zaměstnance.[31]

3.3.3 Ostatní důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele

Další důvody, jež opravňují zaměstnavatele k dání výpovědi zaměstnanci jsou zakotveny taktéž v ustanovení § 52 a to v písm. f) a písm. g). Ve smyslu ustanovení písm. f) se upravují v podstatě dva sobě zdánlivě podobné důvody, mezi nimiž je ovšem zásadní rozdíl. Hovoří se zde o možnosti dání výpovědi, pokud zaměstnanec nesplňuje *předpoklady* stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce či nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele *požadavky* pro řádný výkon této práce. Přičemž, spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné z tohoto důvodu dát výpověď jen tehdy, byl-li zaměstnanec v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a ty v přiměřené době neodstranil.[32]

3.3.3.1 Předpoklady

Co se týče zmíněných *předpokladů*, které musí zaměstnanec k výkonu své práce splňovat, tak tyto (nezávisle) na zaměstnavateli stanovují obecně závazné právní předpisy, konkrétně zvláštní zákony a prováděcí předpisy. Tímto se rozumí hlavně všeobecně platné nároky na výkon určité práce či profese - především kvalifikační předpoklady zaměstnance (např. vlastnictví řidičského průkazu pro výkon povolání řidiče), občanská bezúhonnost, minimální věková hranice atd., které mají obecnou platnost a dopadají tak na všechny zaměstnance u všech zaměstnavatelů, kteří konkrétní druh práce vykonávají bez rozdílu. Tyto předpoklady, jak již z právních předpisů vyplívá mají obligatorní povahu, musí být tedy splněny, jinak pracovní poměr nemůže platně trvat. Zaměstnanec by sice tyto předpoklady měl mít už při vzniku pracovního

[31] Srov. DOLEŽÍLEK, J., a kol., *Zákoník práce Komentář*, s. 100

[32] Srov. JAKUBKA, J. a kol., *Zákoník práce s komentářem*, s. 116

poměru, ale může se však stát, že vlivem změny právní úpravy jich pozbude, a v takovém případě může zaměstnavatel tento výpovědní důvod uplatnit. Předpoklady však nemusí vyplívat pouze z obecně závazných právních předpisů, ale mohou být též stanoveny ve vnitřních předpisech, kupříkladu v pracovních řádech. Ostatně k tomu se výstižně vyjadřuje i rozhodovací praxe soudů, a to následovně: „Za právní předpis ve smyslu ustanovení § 52 odst. 1 písm. f) zák. je třeba považovat i takový pracovní řád, který nebyl uveřejněn ani oznámen ve Sbírce zákonů.“[33]

3.3.3.2 Požadavky

Oproti tomu *požadavky* pro výkon určitých prací nejsou stanoveny všeobecnými právními předpisy, ale klade si je na zaměstnance přímo sám zaměstnavatel. Mohou být stanoveny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele např. v pracovním řádu, vnitrofiremním opatření, etickém kodexu či třeba mohou být běžným pracovním příkazem vedoucího zaměstnavatele. Lze je také specifikovat již při vzniku pracovněprávního vztahu v pracovní smlouvě, ale také si může zaměstnavatel stanovit požadavky nové, přičemž by měl poskytnout zaměstnanci *přiměřenou lhůtu* k získání tohoto nového požadavku. Mohou se také měnit dle skutečných potřeb zaměstnavatele i během pracovního poměru. Tyto požadavky by měly být pro konkrétní druh práce přiměřené. Musí se ale jednat pouze o takové požadavky, které jsou nezbytně nutné pro řádný výkon dané práce zaměstnance. Mohou se týkat jak psychických, tak fyzických vlastností zaměstnance či jiných skutečností, které ovlivňují pracovní výkony zaměstnance a mají podstatný vliv na plnění jeho pracovních úkolů, které jsou pro zaměstnavatele stěžejní. Může se tedy jednat o požadavky týkající se odborných znalostí zaměstnance (např. příslušného stupně vzdělání, jazykové schopnosti), různé jeho dovednosti, manuální zručnosti, manažerské a organizační schopnosti (jako umění jednat s lidmi či udržet si autoritu v pracovním kolektivu), morálních kvalit a jiné. Anebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon konkrétní práce všeobecně známé. Jak je tedy zjevné, výčet všech požadavků by byl poněkud širokospektrální, proto zákoník práce ponechává v tomto ohledu zaměstnavateli opět volné pole. Svědčí o tom i judikatura: „Požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce [§ 46 odst. 1 písm. e) zák. práce], mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popřípadě z pracovních příkazů vedoucího pracovníka, nebo

[33] R 15/1978 (stanovisko), str.174

může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé.“[34] Podstatou ale je, aby tyto konkrétní požadavky zaměstnavatel vyžadoval shodně po každém svém zaměstnanci, jež u něho konkrétní práci vykonává, jinak by se mohlo jednat o nezákonnou diskriminaci, ale to už bych odcházela od tématu, poněvadž tato problematika je již záležitostí jiných ustanovení zákoníku. Ovšem jak stále zdůrazňuji, musí se jednat o *konkrétní* práci zaměstnance na určitém pracovišti pro konkrétního zaměstnavatele. Neboť tyto požadavky reflektují především konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho individuální představy o skutečnosti, jaké nároky si klade na zaměstnance, jež u něho konkrétní druh práce vykonává. A protože každý zaměstnavatel si pro tentýž druh práce může stanovit jiné požadavky, může proto nastat i situace, že tyto požadavky budou na různých pracovištích rozdílné. Neméně je také důležité, aby tyto požadavky zaměstnavatel kladl na zaměstnance oprávněně a mohl prokázat, že jejich případné nesplnění vede k nedostatečnému splnění úkolů, jež jsou pro potřeby zaměstnavatele vyžadující.[35]

3.3.3.3 Neuspokojivé pracovní výsledky

Za následek nesplnění těchto požadavků mohou být také *neuspokojivé pracovní výsledky*, jež jsou častým důvodem pro dání výpovědi. Ale co si představit po tímto pojmem? Zákoník práce jej nijak blíže nespecifikuje, tudíž to mohou být např. nedostatečné plnění výkonových norem, či jiných kvantitativních ukazatelů jako třeba normy spotřeby práce, počet uzavřených smluv s klienty, nenaplněný plán prodeje atp. A tyto neuspokojivé pracovní výsledky, jež jsou pro zaměstnavatele nežádoucí jsou výsledkem zaměstnancovy neschopnosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností, jeho nezpůsobilosti, nebo i lenosti. Řádně uplatnit tento důvod výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky lze jenom tehdy, kdy zaměstnanec *bez zavinění zaměstnavatele* nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce. Výpověď ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zákoníku může tedy zaměstnavatel uplatnit pouze tehdy, pokud tuto situaci sám nezavinil. Musí se prokazatelně jednat o chybu a nedostatek jen na straně zaměstnance a tyto ‚neuspokojivé pracovní výsledky‘ musí objektivně existovat. Proto tento důvod výpovědi klade poměrně vysoké nároky na jeho dokazování zaměstnavatelem. Aby nedocházelo k případům, že se zaměstnavatel bude

[34] R 15/1978 (stanovisko), str. 176

[35] Srov. DOLEŽÍLEK, J., a kol., *Zákoník práce Komentář*, s. 100-101

chtít zbavovat zaměstnanců v důsledku jeho zavinění, například, že nevytvoří dostatečné podmínky pro řádný výkon práce a neuspokojivé výsledky práce jsou způsobeny kupříkladu špatnou organizací vedoucího zaměstnavatele, neposkytnutím potřebných pracovních pomůcek nezbytných pro výkon řádné práce, ukládáním nepřiměřeného množství práce a úkolů, neseznámením s právními předpisy atd. Musí být průkazné, že pracovní výkon, který byl objektivně nižší, než byly stanovené požadavky nevycházel ze zavinění zaměstnavatele. A zaměstnavatel je povinen v takovém případě doložit a prokázat, že stanovené požadavky zaměstnanci opravdu uložil a ten tyto předmětné úkoly bez jeho zavinění nesplnil. Pokud tedy bez zjevného zavinění zaměstnavatele zaměstnanec tyto požadavky neplní a toto neplnění má za následek neuspokojivé pracovní výsledky, může zaměstnavatel nesplnění požadavků uplatnit pro tento výpovědní důvod. Výpověď však není možné podat okamžitě, nýbrž je nezbytně nutné ve smyslu ustanovení § 52 písm. f), aby zaměstnavatel nejdříve na neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance písemně upozornil. A to podle zákoníku písemnou výzvou směřující ke konkretizaci a vymezení nedostatků na straně zaměstnance ústících do nesplnění pracovních úkolů. Při té příležitosti mu současně poskytl *přiměřenou lhůtu* k odstranění těchto neuspokojivých pracovních výsledků. Ona písemnost, často nazývána jako „vytýkací dopis“, však musí být jasná a srozumitelná, aby zaměstnanec přesně věděl, co se od něho požaduje a v čem zaměstnavatel ony neuspokojivé pracovní výsledky spatřuje. Jestliže zaměstnanec dopis osobně převezme, musí jeho převzetí podepsat. Ani jeho nepřevzetí nemění nic na skutečnosti, že výtky v něm obsažené jsou stále platné a pro zaměstnance závazné. Když teprve zaměstnanec v určené ‚přiměřené lhůtě‘ tyto nedostatky neodstraní, může mu dát zaměstnavatel výpověď, a to v průběhu 12 měsíců od doručení upozornění. Přičemž; Mezi okamžikem, kdy zaměstnanec přijme písemnou výzvu k odstranění nedostatků a okamžikem doručení výpovědi nesmí proběhnout doba delší, jak oněch 12 měsíců. Pokud například zaměstnavatel dává z tohoto důvodu výpověď k 1.2.2010 musí prokázat že v době od 1.2.2009 do 31.1.2010 písemně zaměstnance na neuspokojivé pracovní výsledky upozornil a že zaměstnanec je ve stanovené ‚přiměřené‘ lhůtě neodstranil. Pokud však dojde v průběhu stanovené ‚přiměřené‘ lhůty k odstranění nedostatků, je po dvanácti měsících vytýkací dopis promlčen.[36]

[36] Srov. JOUZA, L., *Zákoník práce s komentářem*, s. 207-211

3.3.3.4 Přiměřená lhůta

Vymezení ‚přiměřené lhůty' je nezbytnou náležitostí vytýkacího dopisu. Je to lhůta, v průběhu které má právě dojít k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků ze strany zaměstnance. Délku této doby k nápravě nedostatků zákoník opět ponechává na posouzení zaměstnavatele. Je třeba, aby zaměstnavatel poskytnul zaměstnanci lhůtu přiměřeně dlouhou, a ten měl šanci prokázat zlepšení svých pracovních výsledků. Zaměstnavatel tak musí posoudit u každého konkrétního případu zvlášť a zde přizpůsobit délku lhůty vytýkaným nedostatkům zaměstnance. Cílem takové lhůty by mělo být poskytnutí zaměstnanci možnosti zlepšení jeho pracovních nedostatků a tato by měla být ‚přiměřená'; Za takovou nelze asi považovat „okamžitě" anebo třeba „do dvou hodin". Jiné nároky v požadavcích bude zaměstnavatel klást například v případě, kdy má zaměstnanec jazykové nedostatky, které ho ve svém výkonu značně indisponují. V takové situaci po zaměstnanci nemůže spravedlivě požadovat že je do měsíce odstraní. Kdežto například výtky v oblékání některé zaměstnankyně jsou záležitostí podstatně kratšího charakteru, kde již měsíc může být odpovídající dobou přiměřenou. Je nutností tedy, aby zaměstnavatel řádně zvážil délku přiměřené lhůty úměrně k nedostatkům, které vyžaduje po zaměstnanci odstranit. Tuto lhůtu musí vymezit ve vytýkacím dopise přesně, a to pod sankcí neplatnosti. Tak tomu ostatně nasvědčuje i příslušná judikatura: „Výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce může být dána pro neuspokojivé výsledky jen tehdy, jestliže pracovník byl písemně vyzván v posledních 12 měsících k odstranění těchto nedostatků a v přiměřené lhůtě je neodstranil. Nestanovení přesné lhůty v písemném upozornění má za následek neplatnost výpovědi."[37] Neboť, jak je tedy zřejmé, lhůtu musí zvážit zaměstnavatel ke každému konkrétnímu případu zvlášť. Z tohoto důvodu ji není možné sjednotit a uvést do zákona. Jestliže je lhůta nepřiměřená anebo není v písemné výzvě stanovena vůbec, tak již z tohoto důvodu je výpověď neplatná: „Hmotněprávní podmínkou výpovědi dané pracovníku pro nesplňování požadavků spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích je písemná výzva organizace k odstranění nedostatků v přiměřené lhůtě."[38] Jak již tedy z rozhodovací praxe soudů plyne, tak nejen vymezení neuspokojivých pracovních výsledků ve vazbě na pracovní povinnosti, ale též i poskytnutí přiměřené lhůty je hmotněprávní podmínkou pro platnost výpovědi. Záleží

[37] S IV, str. 190-191

[38] R 15/1978 (stanovisko), str. 179

pak na zaměstnanci, jak s poskytnutou lhůtou vynaloží a využije ji k odstranění svých nedostatků. Pokud tak zaměstnanec neučiní a nedostatky neodstraní, tak teprve poté může zaměstnavatel přistoupit k platnému rozvázání pracovního poměru.[39]

Podle mého mínění je velmi rozporuplné použití tohoto výpovědního důvodu za strany zaměstnavatele. Jelikož zákoník nijak neupřesňuje definici „neuspokojivých pracovních výsledků“, tak by se zdálo, že pod ní může zaměstnavatel zahrnout ledacos. Takto by se například mohl zbavit zaměstnance, který mu třeba z nějakého osobního důvodu „nevyhovuje“, anebo na jeho pracovní místo chce obsadit svého známého, jak se někdy v praxi bohužel stává. Také, jak stanovuje zákoník, na tento výpovědní důvod se nevztahuje odstupné, tudíž mnohé organizace se takto mohou ‚levně‘ zbavit pracovníků, kteří jsou už třeba nadbyteční. Zaměstnanec se může v takovém případě bránit jen těžko, v úvahu pro něj připadá jen soudní cesta. Ovšem celý soudní spor však bývá většinou běh na dlouhou trať a málokterý zaměstnanec je ochoten či schopen ho podstoupit. Pokud se však zaměstnavatel chce zaměstnance zbavit za každou cenu, vždy si najde nějaký důvod, (jak už to tak bývá s tím psem a holí). Tento výpovědní důvod „naštěstí“ klade velice důrazné nároky na jeho prokazování. Zaměstnavateli zabere celý proces dokazování a konkretizování nedostatků, vyhodnocování práce a určení lhůty přece jenom nějaký čas. Aby se těchto zdlouhavých a náročných dokazovacích procesů zaměstnavatelé ušetřili, tak se často uchylují k praktikám, které lze nazývat skoro jako ‚šikanování‘ zaměstnance. Například zaměstnanci snižují plat, odejmou mu různé prémie či jiné finanční bonusy. Na zaměstnance je vyvíjen různý nátlak ze strany zaměstnavatele. Bránit se není jistě vůbec snadné a zaměstnanec často pod nátlakem přistoupí na dohodu a prostě odejde sám od sebe.

Porušení pracovní kázně, nebo-li Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Poslední důvod výpovědi ze strany zaměstnavatele ošetřuje taktéž ustanovení § 52 tentokráte písm. g). Pojem *porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci* nahradil dřívější pojem „*porušení pracovní kázně*“. Daný důvod spočívá v chování zaměstnance, jehož základním znakem je úmyslné zavinění zaměstnance. Porušení nastává tehdy, kdy zaměstnanec opomenul splnit své povinnosti, s nimiž byl seznámen, nebo znalost těchto povinností se u něj

[39] Srov. JOUZA, L., *Zákoník práce s komentářem*, s. 207-210

předpokládá, jelikož vyplývají z daného pracovního poměru. Zde zákoník blíže nespecifikuje o které ‚povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci' se jedná. Proto je třeba vycházet z toho, že za dané porušení těchto povinností lze považovat porušení povinností vyplývajících ze zákoníku práce, dalších zákonů, prováděcích předpisů, vnitřních předpisů zaměstnavatele a pokynů vedoucích zaměstnanců. Co se týče zákoníku práce, nejčastěji se jedná o porušení ustanovení § 301 až § 303, u kterých se tedy předpokládá, že je s nimi zaměstnanec již obeznámen při uzavírání pracovního poměru. V uvedeném důvodu není ani tak klíčová jeho formální právní kvalifikace, nýbrž vymezení *skutku*, pro něj zaměstnavatel zaměstnanci dává výpověď. Pakliže však zaměstnavatel provede nesprávné právní vyhodnocení, může toto mít za důsledek neplatnost výpovědi. A tomto výpovědním důvodu zákoník spatřuje skutkové podstaty celkem tři, jimiž jsou:

- Důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele,
- Závažné porušení povinností,
- Soustavné méně závažné porušení povinností.[40]

První skutková podstata výpovědi se vztahuje na případy, kdy lze také pracovní poměr rozvázat *okamžitě* (to znamená: byl-li zaměstnanec odsouzen za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší jak jeden rok či porušil povinnosti zvlášť hrubým způsobem) , ale zaměstnavatel zde nevolil formu okamžitého zrušení, nýbrž pouze výpověď z toho samého důvodu. Způsob zrušení pracovního poměru okamžitě zaměstnavatel nepoužije, protože buď nechce, anebo nemůže, poněvadž to zákon nepřipouští. Zákoník nepřipouští okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 55 odst. 2 pokud by se jednalo o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnancem či zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Dalším důvodem, pro nějž lze dát výpověď je *závažné porušení povinností* vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Stávající dikce ‚porušení pracovních povinností' nahradila dřívější institut porušení ‚pracovní kázně'. A to z důvodu, že institut kázně spíše přísluší služebním vztahům než těm pracovním, které pracovní právo jakožto soukromé odvětví upravuje. Jak jsem již výše uváděla, v případě porušení pracovních povinností se nejčastěji jedná o ty povinnosti zakotvené v ustanovení § 301

[40] Srov. HŮRKA, P., a kol., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku,* s. 202

až § 303 zákoníku práce. Jde prakticky o úmyslně či nedbalostně zaviněné porušování základních povinností každého zaměstnance, které stvrzuje svým podpisem dodržovat již při uzavírání pracovní smlouvy. Typickým příkladem takového závažného porušení pracovních povinností může být například požívání alkoholických nápojů na pracovišti, nedodržování pracovní doby, neomluvená absence, fyzické napadení zástupce zaměstnavatele, nerespektování příkazů nadřízených, výkon práce pro sebe a jiné osoby v pracovní době, či třeba kupříkladu, když zaměstnanec tráví polovinu pracovní doby v kuřárně. Konkrétně k problematice alkoholu a jeho požívání nejen na pracovišti se vyjadřuje následující judikatura: „Porušením pracovní kázně je jak neschopnost pracovníka k výkonu práce v důsledku požití alkoholických nápojů, pro niž není při nastoupení do práce připuštěn k výkonu práce, tak i nenastoupení pracovníka do práce v určenou dobu pro zjištěnou indispozici po požití alkoholických nápojů.“[41] Takže z uvedeného rozhodnutí soudu lze předpokládat, že porušení pracovních povinností lze shledávat jednak v neschopnosti zaměstnance vykonávat práci v důsledku požití alkoholu, kvůli kterému není při nastoupení do práce připuštěn k jejímu výkonu, a jednak i samotné nenastoupení do práce ve stanovenou dobu, kvůli indispozici způsobené právě požitím alkoholu. Posledním důvodem pro možnost dání výpovědi ze strany zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) je opět *porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci*, tentokrát sice *méně závažné*, ale *soustavné*. Uplatnit výpovědní důvod *pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci* lze jenom tehdy, byl-li zaměstnanec v posledních šesti měsících v souvislosti s porušením povinnosti upozorněn na možnost výpovědi. U soustavného méně závažného porušení povinnosti je tedy zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi,- a to na rozdíl od předchozích závažných porušení povinností, jak z povahy věci plyne, tak zaměstnavatel není nikterak povinen zaměstnance varovat či upozorňovat na nedostatky v jeho práci. O takové ‚soustavné méně závažné‘ porušování povinností se může jednat jen tehdy, dopustí-li se zaměstnanec nejméně *tří* takových porušení svých povinností, mezi kterými je přiměřená časová souvislost a je rovněž zřejmé, že zaměstnanec nehodlá ani do budoucna pracovní povinnosti respektovat. Může se jednat například o soustavné pozdní příchody na pracoviště. Srozumitelně a výstižně o tomto pojednává také

[41] R 65/1973

následující judikatura: „O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tří porušení pracovní kázně, která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.“[42] Rozhodující pro možnost rozvázání pracovního poměru a správnou kvalifikaci výpovědního důvodu je zde *intenzita*, respektive *míra intenzity* porušení právních povinností zaměstnance. Intenzita porušení povinností není dána obecně, není ji ani možné stanovit ve vnitřním předpise či sjednat v pracovní smlouvě. Samotná intenzita porušení pracovních povinností bude záviset na individuálních okolnostech každého případu. Bude se přihlížet zejména k osobě zaměstnance, k jeho dřívějšímu postoji k plnění pracovních úkolů, ke škodě, která vznikla či bezprostředně hrozila, k funkci, kterou zaměstnanec zastává atd. Avšak při hodnocení stupně intenzity porušení právních povinností, jež plynou z právních předpisů není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu hodnotí určité jednání zaměstnance. Judikatura se k problematice míry intenzity porušení právních povinností staví následovně: „Zákoník práce rozlišuje z hlediska stupně intenzity porušení pracovní kázně [§ 46 odst. 1 písm. f) a § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce] mezi porušením pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, závažným porušením pracovní kázně a méně závažným porušením pracovní kázně. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní kázně než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je proto vždy méně závažným porušením pracovní kázně.“[43] V praxi však často bývá problém umět správně rozlišit, zda se jedná o porušení pracovních povinností méně závažné, závažné či zvlášť hrubým způsobem, když vlastně zákoník přesněji nedefinuje, co ‚porušování pracovních povinností‘ je. Jak jsem již výše uváděla, může se za takové porušování považovat například porušení právních předpisů, porušení povinností, které jsou uloženy zaměstnanci v rámci uzavřené pracovní smlouvy či vnitřních předpisů zaměstnavatele. Stěžejním je však, že toto porušování je zaviněno úmyslně. Na druhou stranu o porušování povinností se nejedná tehdy, pokud zaměstnanec neplnil povinnosti, které nevyplývají ze sjednaného druhu práce, jež si se zaměstnavatelem dohodli v pracovní smlouvě. Judikatura o tomto také říká: „Není porušením pracovní kázně, jestliže se zaměstnanec, kterému zaměstnavatel nepřiděloval

[42] R 52/1994

[43] Rozsudek NS, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000, SJ č. 3/2002, str. 232

práci podle pracovní smlouvy, nedostavil do zaměstnání a po dobu trvání této překážky na straně zaměstnavatele se na pracovišti nezdržoval.“[44] Z daného lze usuzovat, že také není porušením povinnosti zaměstnance dodržovat pracovní dobu, pokud se tento nezdržoval na pracovišti z příčiny zaměstnavatelovy ignorace pracovní náplně sjednané v pracovní smlouvě. Výpověď z důvodů uvedených v písm. g) může zaměstnavatel uplatnit pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o tomto důvodu dozvěděl, nejpozději ovšem do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Dané doby plnění jsou prekluzivní a pro počátek běhu dvouměsíční lhůty stačí, když se o porušení povinností zaměstnance dozví kterýkoliv jeho nadřízený tuto situaci oznámí na příslušné vedení firmy.[45]

Co se týče výpovědních důvodů, ustanovených v § 52 písm. f) a g), tak tyto často zaměstnavatelé v praxi zaměňují a mají problém je od sebe odlišit. Pro uplatnění výpovědi zde nebude stěžejní formální právní kvalifikace, nýbrž vymezení skutku, pro nějž zaměstnavatel zaměstnanci výpověď dává. Jestliže však zaměstnavatel provede nesprávné právní vyhodnocení, tak se ve svém důsledku stane výpověď neplatnou v případě soudního sporu se zaměstnancem. Nestane se tak v důsledku nesprávné právní kvalifikace tohoto výpovědního důvodu, ale z toho důvodu, že nebudou splněny ostatní hmotněprávní předpoklady pro uplatnění daného výpovědního důvodu; jestliže bude například chybět zákonem stanovené písemné upozornění ze strany zaměstnavatele.[46]

3.4 Kdy nesmí zaměstnavatel dát výpověď

Existují okolnosti, za kterých zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď, i když by byl důvod k výpovědi dán. Jedná se o takové situace, že by skutečnost, kdy zaměstnanec dostane výpověď byla pro něj nepřiměřeně tíživou. Tyto situace, kdy je zaměstnavatel neoprávněn dát zaměstnanci výpověď ošetřuje zákoník práce v ustanovení § 53. Zde zákoník některým kategoriím zaměstnanců poskytuje zvýšenou míru ochrany. Jde o zdravotní důvody zaměstnance či o výkon činností, jež jsou

[44] Rozsudek NS, sp. zn. 21 Cdo 90/2001, svazek č. 13, str.103

[45] Srov. HŮRKA, P., a kol., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku,* s. 203

[46] Srov. JAKUBKA, J. a kol., *Zákoník práce s komentářem,* s. 114-117

v zájmu státu. Tuto zvláštní ochranu pracovní právo uznává prostřednictvím institutu ‚ochranné doby' následujícím zaměstnancům (zaměstnankyním), kteří jsou:

- V době pracovní neschopnosti, včetně ústavního ošetřování a lázeňského léčení,
- Těhotné,
- Na mateřské dovolené či rodičovské dovolené,
- Při výkonu vojenského cvičení,
- Při dlouhodobém uvolnění pro výkon veřejné funkce.[47]

Zaměstnavatel tedy nesmí dát zaměstnanci výpověď, pokud je tento uznán dočasně práce neschopným. Výjimkou je, jestliže si tuto neschopnost zaměstnanec přivodí úmyslně anebo by vznikla jako bezprostřední následek opilosti či zneužití návykových látek. Dále při onemocnění tuberkulózou se ochranná doba prodlužuje o šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování. Ochranná doba je také účinná v době, kdy zaměstnanec, který pracuje v noci, je uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pracovat v noci, a to i když není v pracovní neschopnosti.[48]

Je důležité rozlišit, jestli dal zaměstnavatel výpověď v ochranné době, tedy době pracovní neschopnosti nebo dal výpověď před vznikem pracovní neschopnosti. Výpověď daná v době pracovní neschopnosti je neplatná. Pokud však byla zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, potom se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává. Pracovněprávní vztah je pak rozvázán až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, pakliže zaměstnanec informuje zaměstnavatele, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Poté končí pracovní poměr uplynutím řádné výpovědní doby, a nedojde k jejímu prodloužení. Stvrzuje to i následující judikatura: „Jestliže v době, která následuje po doručení výpovědi, dojde k naplnění některé ze skutkových podstat upravených v § 48 odst. 1 zák. práce, s nimiž zákon spojuje vznik tzv. ochranné doby, a zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, pracovní poměr skončí po uplynutí „zákonné" výpovědní doby, i když ještě neskončila ochranná doba."[49] Výpovědní doba se naopak prodlužuje, když ochranná doba přesahuje délku výpovědní doby. Tedy: Výpovědní doba se přerušuje

[47] Srov. HŮRKA, P., a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, s. 205-206

[48] Srov. JOUZA, L., *Zákoník práce s komentářem*, s. 216-217

[49] Rozsudek NS, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003, SRNS, sešit č. 28, str.53

a její zbytková část doběhne až po ukončení ochranné doby. Pokud třeba zaměstnanec v prvním měsíci výpovědní doby na tři týdny onemocní, nemá tato nemoc vliv na délku výpovědní doby. Například; když byl zaměstnanec uznán práce neschopným dne 10.3. 2010 na dobu 2 týdny. Na 30.3. připadl poslední den dvouměsíční výpovědní doby. Pracovní poměr tedy končí 30.3., protože ochranná doba skončila dříve, než nastal poslední den výpovědní doby. Nebo také; Jestliže byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným ode dne 22.února 2010 na dobu dvou týdnů: A na 28.února připadá poslední den dvouměsíční výpovědní doby. Výpovědní doba se prodlužuje o 8 dnů (od počátku pracovní neschopnosti dne 22.února do uplynutí výpovědní doby 28.února). Těchto 8 dnů se přičte ke dni, kdy končí pracovní neschopnost – tedy k 8.březnu. Tehdy pracovní poměr končí 16.března 2010.

3.5 Výjimky ze zákazu výpovědi

Ustanovení § 54 ošetřuje případy, na které se nevztahuje ochranná doba. Stanovuje tedy odchylky od použití § 53 zákoníku práce. Toto ustanovení vymezuje, na které případy se daný zákaz výpovědi nevztahuje. Jedná se o situace, kdy nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat aby nadále setrvával v pracovním poměru a zaměstnance tak dále zaměstnával. Tento zákaz výpovědi se tedy nevztahuje na situace, kdy dochází k rušení či zániku zaměstnavatele, a to ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) a b). Tehdy logicky nelze pro zaměstnance garantovat existenci dalšího zaměstnání ze strany zaměstnavatele. Taktéž je tomu i v případě, kdy chování zaměstnance je hrubě neslučitelné s výkonem práce dle § 52 písm. g). Jsou to důvody, pro něž má zaměstnavatel také právo zrušit pracovní poměr okamžitě. Přesto zde zákon před výpovědí chrání některé kategorie zaměstnanců. Mezi tyto výjimky patří zaměstnankyně na mateřské dovolené či zaměstnanec, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Z daného lze tedy chápat, že je de facto chráněn muž, jenž čerpá rodičovskou dovolenou po dobu, kdy žena by byla na mateřské dovolené. Co se tedy týče výpovědního důvodu ve smyslu ustanovení § 52 písm. g), tak zde zákoník práce umožňuje zaměstnavateli dát výpověď všem zaměstnancům, vyjma již zmíněné zaměstnankyně na mateřské dovolené či zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena

oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Jestliže však byla dána výpověď již před nástupem mateřské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v dané mateřské dovolené, potom skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou. Taktéž pro zbývající dvě skutkové podstaty dle § 52 písm. g), tedy pokud jde o výpověď z důvodu závažného porušení pracovních povinností či soustavného méně závažného porušování pracovních povinností, tak je zaměstnavatel oprávněn dát výpověď všem zaměstnancům, s výjimkou těhotné zaměstnankyně či zaměstnance na mateřské dovolené.[50]

[50] Srov. HŮRKA, P., a kol., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, s. 209

Závěr

Záměrem této bakalářské práce bylo charakterizovat pracovní poměr a současně vymezit základní zásady a náležitosti nezbytné pro jeho vznik. Dále zejména výstižné popsání a shrnutí způsobů skončení pracovněprávního vztahu, především se zaměřením na stručný, leč jasný výklad institutu výpovědi, jakožto nejčastějšího způsobu skončení pracovního poměru vůbec.

Práce se především soustřeďuje na výpověď danou zaměstnavatelem, neboť tato je v zákoníku práce zakotvena v kogentních ustanoveních, jež omezují zaměstnavatele na určité právní skutečnosti, za kterých pouze může být výpověď platným právním úkonem. Na zaměstnavatele jsou při tomto úkonu zákoníkem práce kladeny patřičné nároky, zatímco zaměstnanec důvod k výpovědi udávat nemusí. Pracovní právo, které se bezesporu člení do soukromoprávního odvětví totiž plní „ochrannou" funkci vůči zaměstnancům, kteří jsou stále v tomto postavení oproti zaměstnavatelům zvýhodňováni. Stěžejním při tomto jednostranném právním aktu je dodržení hmotněprávních podmínek, které musí být bezpodmínečně dodrženy, jinak se tento individuální projev vůle stává relativně neplatným. Také na tyto nezbytnosti se bakalářská práce zaměřuje.

Snažila jsem se prezentovat poznatky, které jsem získala při studiu dané problematiky tohoto právního odvětví s použitím platné právní úpravy, a to zákona č. 262/2006 Sb.

Tato bakalářská práce může sloužit také široké laické veřejnosti jako ucelený přehled a souhrn informací o specifické části zákoníku práce doplněné praktickými příklady z rozhodovací praxe soudů. Odkazuje se na komentované zákoníky práce, přičemž tak odráží různé názorové polemiky a pohledy několika autorů na tutéž problematiku. Jedná se ve svém důsledku o „sumarizaci" a objektivizaci několika různých pramenů a zdrojů informací o daném tématu, které tvoří nezaměnitelný celek, jež ústí do konkrétního popisu nejdůležitějších právních skutečností.

Práce je rozvržena do celkem tří na sebe navazujících hlavních kapitol, které v uceleném sledu popisují jednotlivé oblasti pracovněprávních vztahů.

V první kapitole se práce zabývá vymezením nejdůležitějších pojmů vztahujících se k pracovnímu poměru a jeho vzniku. Především však pracovní smlouvou, jakožto nejběžnějším způsobem vzniku pracovněprávního vztahu.

Druhá kapitola vymezuje specifika jednotlivých způsobů, kterými lze rozvázat pracovní poměr. Jsou zde uvedeny veškeré právní úkony a události, které mají za následek skončení pracovního poměru.

Třetí, poslední, kapitola upravuje nejčastější způsob zániku pracovního poměru, jímž je, jak jinak než – výpověď. Jak jsem již uváděla, jedná se výhradně o výpověď ze strany zaměstnavatele. Charakterizuje formální náležitosti výpovědi, které jsou nutné k její platné realizaci. Dále jsou zde vymezeny důvody, které kogentně stanovuje naše právní úprava, pro něž může zaměstnavatel dát výpověď. Jde o rozbor jednotlivých ustanovení zákoníku práce, do kterých je systematicky začleněna příslušná judikatura vztahující se vždy ke konkrétnímu výpovědnímu důvodu.

ANOTACE

Příjmení a jméno:	Vlková Magdaléna
Název školy:	Moravská vysoká škola Olomouc
Název práce v českém jazyce:	Skončení pracovního poměru (Výpověď)
Název práce v anglickém jazyce:	Termination of employment (Dismissal)
Vedoucí práce:	JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.
Počet stran:	55
Počet příloh:	4
Rok obhajoby:	2010
Klíčová slova v českém jazyce:	zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní poměr, pracovní smlouva, skončení pracovního poměru, výpověď.
Klíčová slova v anglickém jazyce:	employee, employer, employment, employment contract, termination of employment, dismissal.

Anotace v českém jazyce:

Bakalářská práce pojednává o pracovním poměru, jakožto základním předmětu pracovního práva. Vymezuje také základní náležitosti a zásady, jenž jsou nezbytné pro vznik pracovněprávního vztahu. Dále práce popisuje a shrnuje způsoby skončení pracovního poměru platné v našem právním řádu. Zejména se soustřeďuje na nejčastější způsob skončení pracovního poměru, kterým je výpověď. V bakalářské práci je přednostně zaměřena pozornost na výpověď danou zaměstnavatelem. Zde jsou také uvedeny všechny právní skutečnosti, za kterých jen může být výpověď platná.

Anotace v anglickém jazyce:

This bachelor thesis deals with employment. Employment is a basic subject of industrial law. The thesis also defines basic requirements and principles that are essential for establishment/formation of labour relation. The thesis further describes and summarizes the forms of termination of employment valid in the Czech legal code. It is especially aimed at dismissal. All legal facts required for validity of dismissal are specified there.

Literatura a prameny

1. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

2. DOLEŽÍLEK, J., KAHLE, B., VYSOKÁJOVÁ, M. *Zákoník práce komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, 2008. 504 s. ISBN 978-80-7357-327-0.

3. HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., SCHMIED, Z., ŠUBERTOVÁ, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.9.2008*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2008. ISBN 978-80-7263-481-1.

4. JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., ŠUBERTOVÁ, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2010. 1096 s. ISBN 978-80-7263-573-3.

5. JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2008. 1088 s. ISBN 978-80-7273-150-3.

6. KOCOUREK, J. *Zákoník práce. 1. vydání*. Praha: EUROUNION, 2009. 596 s. ISBN 978-80-7317-079-0.

7. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce – platné znění

Seznam příloh

Příl. 1 – Vzor pracovní smlouvy……51
Příl. 2 – Vzor výpovědi ze strany zaměstnance……...53
Příl. 3 – Vzor výpovědi ze strany zaměstnavatele……...54
Příl. 4 – Vzor výpovědi ze strany zaměstnavatele……...55

PŘÍLOHY

Příl. 1 – Vzor pracovní smlouvy

Pracovní smlouva

Zaměstnavatel: ..... *(název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno a adresa zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, IČ, DIČ)*

a

zaměstnanec: .....*(jméno a příjmení zaměstnance, datum narození, rodné číslo, adresa trvalého pobytu)*

uzavírají tuto

pracovní smlouvu:

1. Pracovní poměr vzniká dne .....*(jako den nástupu do práce může být uvedeno přesné datum nebo může být určen i jinak, např. splněním podmínky úspěšného ukončení studia, apod.)*

2. Druh práce .....

3. Místo výkonu práce .....(obec a organizační jednotka zaměstnavatele, příp. širší vymezení).

4. Pracovní poměr se sjednává na dobu

a) neurčitou
b) určitou do .....*(konkrétní doba trvání pracovního poměru)*.

5. Sjednává se zkušební doba, která činí .....(nejdéle 3 měsíce).

6. Další ujednání:

a) informace o nároku na délku dovolené na zotavenou, popř. uvedení způsobu určování nároku na dovolenou (nebo odkaz na příslušný předpis),
b) údaj o výpovědních dobách (nebo odkaz na příslušný předpis),
c) údaj o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy
d) stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby (nebo odkaz na příslušný předpis).

7. Před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatel seznámil zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něho z pracovní smlouvy vyplývají, pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat. Při nástupu do práce byl zaměstnanec seznámen s pracovním řádem platným u zaměstnavatele a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec byl také řádně seznámen s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy.

8. Ode dne vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu,

vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní či pracovní smlouvou.

9. Ode dne vzniku pracovního poměru je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat povinnosti vyplývající pro zaměstnance z pracovního poměru.

10. Sjednaný obsah této pracovní smlouvy lze měnit, dohodne-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Změna musí být provedena písemně. Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen výjimečně v případech uvedených v ust. § 37 a § 38 zákoníku práce.

11. Ostatní práva a povinnosti smluvních stran vyplývající z této pracovní smlouvy se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalšími předpisy upravujícími pracovněprávní vztahy.

Tato smlouva je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

V..... dne .....

.....
……
podpis zaměstnance *razítko a podpis zaměstnavatele*

Příl. 2 – Vzor výpovědi ze strany zaměstnance

Výpověď z pracovního poměru.

Zaměstnavateli (název a adresa).....
Podepsaný(á) .....bytem.…….
zaměstnán(á) ve funkci .....

podává výpověď z pracovního poměru založeném na základě pracovní smlouvou ze dne ....., pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby dnem .....(je možné uvést důvod ukončení pracovního poměru, ovšem výpověď může být podaná i bez uvedení důvodu).

Současně navrhuji, umožňují-li to provozní důvody, ukončení pracovního poměru dohodou ke dni ..... (tento návrh zaměstnanec může uvést, chce-li ukončit pracovní poměr dříve než je zákonem stanovená výpovědní lhůta, zaměstnavatel však na toto přistoupit nemusí).

V ..... dne .....

…….
zaměstnanec
(podpis, adresa)

Příl. 3 – Vzor výpovědi ze strany zaměstnavatele

Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem

(podle § 52 písm. … zákoníku práce)

Zaměstnanec: *jméno a příjmení*
datum narození
adresa

Věc: Výpověď z pracovního poměru

Vážený/á pane/í,

sdělujeme Vám, že v souladu s ust. § 52 písm. … zákoníku práce s Vámi rozvazujeme pracovní poměr výpovědí.

(Výpovědní důvod musí být konkretizován; např. výpovědní důvod je dán skutečností, že v souvislosti s přechodem na nový výrobní program byly provedeny organizační změny, v důsledku kterých oddělení....., v němž jste dosud pracoval, bylo zrušeno, a tím odpadla i potřeba práce, kterou jste dosud vykonával)

*(*V případě nejčastějším – tedy výpovědi z důvodu nadbytečnosti podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, se doplní věta o nároku na odstupné ve výši trojnásobku průměrné mzdy:

V souvislosti s výpovědí bude Zaměstnanci vyplaceno odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru.)

V …… dne ……..

……..……..……..…..
Razítko a podpis zaměstnavatele

Výpověď převzal: *podpis zaměstnance* Dne .....

nebo

Zaměstnanec odmítl převzít výpověď dne .....……..

Podpis svědka odmítnutí .....

Příl. 4 – Vzor výpovědi ze strany zaměstnavatele

VÝPOVĚĎ ZAMĚSTNAVATELE Z DŮVODU NADBYTEČNOSTI
dle § 52 odst. 1 písm. c) zákoníku práce

Jméno, příjmení a titul zaměstnance: ……..

Adresa: ……..……..

Rodné číslo: …….

Osobní číslo: ……
(pokud bylo přiděleno)

Vážená (ý) paní (pane)*,

dne …… bylo rozhodnuto, že v naší …… s.r.o.

bude provedena organizační změna, která se týká kromě jiného i zrušení Vaší pracovní

pozice.

Proto Vám dávám výpověď z pracovního poměru podle § 52 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

Váš pracovní poměr skončí uplynutím tříměsíční výpovědní doby, tj. dnem …….

Do té doby musíte vykonávat dosavadní práci.

Podmínka nabídky jiné vhodné pracovní pozice byla splněna, neboť jste odmítnul (odmítla)* nastoupit jako *skladník (skladnice)**.

V souvislosti s výpovědí Vám bude vyplaceno odstupné ve výši dvouměsíčního průměrného výdělku v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru.

Vaše výpověď byla projednána s příslušným odborovým orgánem dne ……..
(jen pokud je odborová organizace)

V …… dne ……

……...
zaměstnavatel

……..
převzetí zaměstnancem