

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA

Katedra sociologie a andragogiky

PRACOVNÍ POMĚR A ZPŮSOBY JEHO SKONČENÍ

Legal aspects of employment and its termination

Bakalářská diplomová práce

Mgr. Petra Rubáčová

Olomouc 2014

Vedoucí bakalářské diplomové práce

JUDr. Dalimila Gadasová, Dr.

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Pracovní poměr a způsoby jeho skončení“ zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.“

V Prostějově, dne 30. listopadu 2014

.....
Mgr. Petra Rubáčová

Poděkování

„Ráda bych poděkovala vedoucí práce JUDr. Dalimile Gadasové, Dr. za její připomínky, odborné vedení a cenné rady k mé práci. Osobní dík patří Mgr. Vítkovi Pavkovi za ochotu, vstřícnost a trpělivost.“

Obsah

Slovo úvodem.....	6
I. Základní pojmové vymezení a prameny pracovního práva, pracovní právo a jeho postavení v právním řádu	8
1. Zásady pracovního práva.....	8
1.1 Zásada smluvní volnosti	8
1.2 Zásada zákazu zneužití práva	9
1.3 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace.....	9
1.4 Zásada ochrany slabší strany	10
2. Právní vztah a pracovněprávní vztah – pracovní poměr	10
Pracovní poměr	11
2.1 Vznik pracovního poměru.....	12
2.2 Pracovní smlouva.....	12
2.3 Změna pracovního poměru	12
2.4 Skončení pracovního poměru.....	13
II. Způsoby skončení pracovního poměru.....	14
1. Skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností	16
1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru	17
1.2 Výpověď z pracovního poměru	19
1.2.1 Forma a obsah výpovědi z pracovního poměru, odvolání výpovědi.....	19
1.2.2 Výpovědní doba	20
1.2.3 Výpověď daná zaměstnancem	21
1.2.4 Výpověď daná zaměstnavatelem	21
1.2.5 Výpovědní důvody.....	21
1.2.6 Zákaz výpovědi.....	27
1.2.7 Projednání výpovědi s odborovou organizací a její souhlas	28
1.2.8 Hromadné propouštění.....	28

1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru	30
1.3.1 Obecné náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru	30
1.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	31
1.3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem	32
1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	33
III. Skončení pracovního poměru na základě objektivních skutečností a úředních rozhodnutí.....	35
1. Skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou.....	35
1.1 Pokračování v práci po skončení pracovního poměru na dobu určitou	36
2. Skončení pracovního poměru s cizinci, kterým bylo vydáno pracovní povolení.....	37
2.1 Povolení k zaměstnání	37
2.2 Zelená karta.....	38
2.3 Modrá karta.....	38
3. Skončení pracovního poměru dalším způsobem.....	38
3.1 Smrt zaměstnance	38
3.2 Smrt zaměstnavatele	39
4. Skončení pracovního poměru na základě úředních rozhodnutí.....	39
Závěrem.....	41
Anotace.....	42
Použitá literatura	43

Slovo úvodem

Lidskou práci vnímám jako nejcennější lidský kapitál, kdy jsou vynaloženy lidské zdroje na dosažení trvalých hodnot, ať už hmotných nebo nehmotných. Není tedy podstatné, jestli člověk staví most přes řeku, nebo zdali sepisuje paměti země, vždy se jedná o lidskou činnost, práci. Lidstvo zná práci od nepaměti. Jakákoliv činnost, dokonce i v období, kdy člověk ještě nebyl nadán schopností naprostého sebeuvědomění, jako je tomu většinou schopen nyní, směřovala ke stabilizaci, upevnění a zlepšení postavení člověka nebo společenství, jehož součástí se cítil člověk být. Principiálně se na práci jako takové do dnešní doby mnoho nezměnilo. S rozvojem lidské společnosti se pak povaha práce začala usměřňovat k moderní podobě, kdy se právnímu rámci lidské práce věnuje odvětví pracovního práva.

Problematika skončení pracovního poměru je velmi aktuální. V době, kdy dochází k takovému globálnímu zrychlování a pracovní fluktuaci, je třeba právní řád přizpůsobovat současným potřebám.

Ve své práci se zaměřím výhradně na pracovní poměr vzniklý na základě smlouvy. Nebudu se zabývat vztahy, které plynou z volby, jmenování nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to z důvodu rozsahu práce.

V první kapitole vystihnu ty nejpodstatnější termíny, se kterými budu pracovat, zmíním prameny právní úpravy, povahu pracovního práva a vyjádřím se k jednotlivým ústředním pojmům. Vzhledem k zaměření práce a k danému rozsahu nebude možné vystihnout všechny podstatné pojmy, ale uvedu ty, které mně osobně nebyly příliš známy či jasné tak, aby čtenář obdobného právního povědomí dokázal porozumět zpracovanému tématu. Větší pozornost budu věnovat skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností, neboť tento způsob skončení pracovního poměru převažuje. V první kapitole vystihnu též okolnosti, za kterých vzniká pracovní poměr a pokusím se již zcela navázat na kapitolu druhou, na skončení pracovního poměru, kdy se od obecných východisek jeho skončení a zejména rozdělení na skončení pracovního poměru založeném na vůli člověka nebo na objektivních skutečnostech, dostanu až k jednotlivým způsobům jeho skončení. Třetí kapitola je věnována skončení pracovního poměru na základě objektivních skutečností a úředních rozhodnutí. V závěru práce vyjádřím myšlenky *de lege ferenda*, kdy se pokusím vystihnout mnou poslední dobou vnímané nedostatky v oblasti pracovního poměru a metod jeho skončení, kterým by nebylo od věci věnovat více legislativní pozornosti.

Pro zpracování práce jsou využívány analytické metody, dedukce, indukce a v teoretické části se nevyhnu z většiny též deskripci. V praktické části, kterou vnímám zejména jako práci

s judikaturou, naopak bude vynikat metoda analytického zpracování textu, v jistých ohledech i metoda komparativní. Budu se snažit, aby část praktická, tedy práce s judikaturou, co možná nejvíce splývala s částí teoretickou.

Ústředním pojmem pracovního práva je pracovněprávní vztah, jde-li pak o vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tak se tento vztah nazývá pracovní poměr. Tato bakalářská práce si klade za cíl co možná nejvíce smysluplně a v rámci stanoveného rozsahu komplexně vymezit různé způsoby skončení pracovního poměru tak, jak je zná současný právní řád, pojem pracovní poměr zasadit do širšího rámce pracovního práva a v hlavní teoretické části pak popsat všechny zákonné způsoby skončení pracovního poměru. Vyšším cílem této bakalářské práce bude pak práce s judikaturou soudů České republiky, kdy se na této judikatuře budu snažit zachytit jev soudního dotváření práva.

V rámci zpracování práce jsem si stanovila i svůj osobní cíl, a totiž naučit se pracovat se zákoníkem práce, s judikaturou a informačním systémem ASPI, který má moduly legislativy a judikatury plně implementovány. Byť mě právo vždy velmi lákalo a bavilo, nemám právní vzdělání, proto jsem nucena užít též sekundární literatury, zejména učebnic, ale stále se budu snažit pracovat s primárními zdroji, se zákonem a judikaturou. Za úspěch budu považovat už to, když se mi podaří prokázat, že jsem se v pojednávané oblasti alespoň částečně zorientovala, byť vím, a už při volbě tématu jsem si toho byla vědoma, že mohou limity této práce souviset s mým spíše právně-laickým vzděláním.

Cílem práce tedy není jen relativně vyčerpávající popis způsobů skončení pracovního poměru, ale i poskytnutí možnosti zájemcům u tuto specifickou právní problematiku načerpat rámcové vědomosti podané na několika málo desítkách stran, které čtenáři umožní vybudovat si souvislosti mezi jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru a možná i aplikovat poznatky četbou této práce v praxi.

I. Základní pojmové vymezení a prameny pracovního práva, pracovní právo a jeho postavení v právním řádu

„Pracovní právo není osamocené právní odvětví, ale je součástí celého právního řádu a musí tedy vykazovat vazby na ostatní právní odvětví. Pracovní právo je jedním z nejdůležitějších nástrojů obsahujících záruky realizace základních sociálních práv zakotvených v Listině základních práv a svobod, mezi které patří například právo na svobodnou volbu zaměstnání, právo na spravedlivou odměnu a na uspokojivé pracovní podmínky“.¹

Pracovní právo tedy kooperuje s ostatními právními odvětvími, kdy stojí svými základy na občanském právu, ale oblast práva, která upravuje lidskou práci, odměnu za ni a právní vztahy při ní vznikající, je vyhrazena právě jemu.

Aby mohlo být právní odvětví vnímáno jako samostatné, musí mít vymezené vlastní právní zásady. V další podkapitole chci uvést některé zásady pracovního práva, které se mohou zdát často jako přebytečné, nicméně bez nich by hrozila přílišná formalizace práva. Právní zásady tedy vnímám jako brzdu před tím, aby nebylo možno právo chápat pouze a jen podle jeho textového znění.²

1. Zásady pracovního práva

Nebudu se věnovat obecným právním zásadám, jako je zákaz retroaktivity, ale jen specifickým pracovněprávním zásadám s přímým dopadem na skončení pracovního poměru. Zásady mohou mít právní vliv na posuzování skončení pracovního poměru, jak si ukážeme v praktické části této práce zaměřené zejména na judikaturu. Demonstrativně prezentuji v následujícím textu některé ze zásad pracovního práva.

1.1 Zásada smluvní volnosti

Specificky vyjádřená zásada autonomie vůle, kdy byla i vyjádřena v § 13 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011, kdy byla však novelou č. 375/2011 Sb. ze zákona vyňata, což však nemá zásadní vliv na platnost této zásady.³

Podstatou zásady smluvní je, že ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je vyžadován souhlas obou stran. Tato zásada však platí pouze do okamžiku

¹ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 17.

² tamtéž. Str. 18.

³ tamtéž. Str. 28.

skutečného sjednání pracovního poměru, kdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem začíná působit vztah podřízenosti a nadřízenosti.⁴

Připustili-li bychom fakt, že není třeba souhlasu zaměstnance se sjednáním pracovního poměru, jsem toho názoru, že by takový přístup byl v rozporu nejen se zásadou smluvní, ale i se zásadou zákazu nucené práce, kdy by bylo možné člověku fakticky proti jeho vůli vnutit výkon práce, kdy by se takový proces mohl označovat též jako „zotročení“.

1.2 Zásada zákazu zneužití práva

Zásada označována také jaká zásada zákazu šikany. Zásada poukazuje na nutnost použití práva pouze a jen do té míry, aby nepoškozovalo oprávněné zájmy jiných účastníků pracovněprávních vztahů. Samozřejmě se jedná o zákaz zásahů bez legitimního právního důvodu. Za zásahy z legitimních právních důvodů pak považují takové zásahy, kdy lze očekávat, že je v obdobné situaci provede rozumně smýšlející člověk. Člověk tedy může využít práva pro svou obranu, kdy pro mě celkem živým případem byl střet se sousedem, který každou sobotu přesně v 7 hodin ráno zapnul cirkulární pilu a řezal dříví. Na dotaz, zda by mohl s řezáním počkat o hodinku déle, mi bylo odpovězeno, že mu právo umožňuje v denní čas pracovat již od 7:00, kdy toto vnímám jako zneužití práva. I tato zásada byla explicitně vyjádřena v zákoníku práce.^{5,6}

Výkon práv musí být v souladu s dobrými mravy, kdy tento terminus technicus se dlouhodobě vyznačuje svou nedefinovatelností. Dobré mravy úzce souvisejí s hodnotovým systémem společnosti, s tím, jaké hodnoty daná společnost vyznává a upřednostňuje před hodnotami jinými. V právu se vyskytuje pojem dobré mravy, který s morálkou úzce souvisí. Pojem dobré mravy se historicky odvozuje z římského práva, kde „boni mores“ byly chápány ve smyslu zachování pravidel slušnosti převzatých od předků. Dobré mravy představují určité měřítko hodnocení konkrétních situací s obecně uznávanými pravidly slušnosti, poctivosti apod. Lze je chápat i jako pocit sounáležitosti všech spravedlivě uvažujících lidí.⁷

1.3 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace

Dle mého názoru vůbec nejdiskutovanější zásada pracovního práva, kdy dění kolem ní lze sledovat takřka každodenně v médiích, na webech věnujících se managementu a právu. Zásada

⁴ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 28.

⁵ tamtéž. Str. 28-29.

⁶ § 14 odst. 1 a 2 ZP

⁷ HEŘMANOVÁ, M. *Zákony bez morálky jsou na nic*. Soudcovská unie ČR. [cit. 12.7.2014]. Dostupné z : <<http://www.sucr.cz/zpravy-a-stanoviska/slovo-soudce/402-zakony-bez-moraliky-jsou-na-nic.html>>.

rovného zacházení a zákazu diskriminace svou podstatou daleko přesahuje hranice pracovního práva.

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace nachází těžiště v požadavku na totožné, či maximálně možné rovnocenné pracovní podmínky, odměňování, odbornou přípravu, kdy tato zásada může mít zcela reálný a konkrétní dopad do sféry pracovněprávního poměru.⁸

1.4 Zásada ochrany slabší strany

Snad nejviditelnější zásada, která do pracovního práva proniká z práva občanského.⁹ Její podstatou je ochrana zpravidla zaměstnance, která se v zákoníku práce projevuje na mnoha místech, ať už u sjednávání pracovní smlouvy, tak i, a to zejména, při skončení pracovního poměru. Jedná se tedy o ochranu při jednostranném skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jehož zájmy jsou však též právní úpravou chráněny (kdy například není chráněn zaměstnanec, který hrubě porušuje povinnosti stanovené právními předpisy a poškozují tak v důsledku svého zaměstnavatele). Skončit pracovní poměr lze pouze a jen těmi způsoby, které jsou taxativně uvedeny v zákoníku práce, ostatní způsoby skončení pracovního poměru nejsou zákonem připuštěny – natolik je sociální zájem na fungování pracovních vztahů významný. Skončení pracovního poměru se vždy závažným způsobem dotýká jak zaměstnance, tak případně i zaměstnavatele.¹⁰

2. Právní vztah a pracovněprávní vztah – pracovní poměr

Pracovněprávní vztah je jednou z podob právních vztahů. Právní vztah obecně je „*společenský vztah mezi nejméně dvěma konkrétně určenými právními subjekty, upravený právními normami, v němž jeho účastníci jsou nositeli vzájemně spjatých subjektivních práv a právních povinností, které vznikají přímo těmto subjektům nebo zprostředkovaně na základě právních norem.*“¹¹ Právní vztahy jsou tedy určeny, soudě dle definice Gerlocha, vztahem dvou a více právních subjektů, který je právně upraven (právo mu přisuzuje takovou povahu, že je nutné jej právně upravit) a subjekty jsou tak nositeli vzájemných práv a povinností. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je tedy vztah nadřízenosti a podřízenosti, což charakterizuje závislou práci.

⁸ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 26.

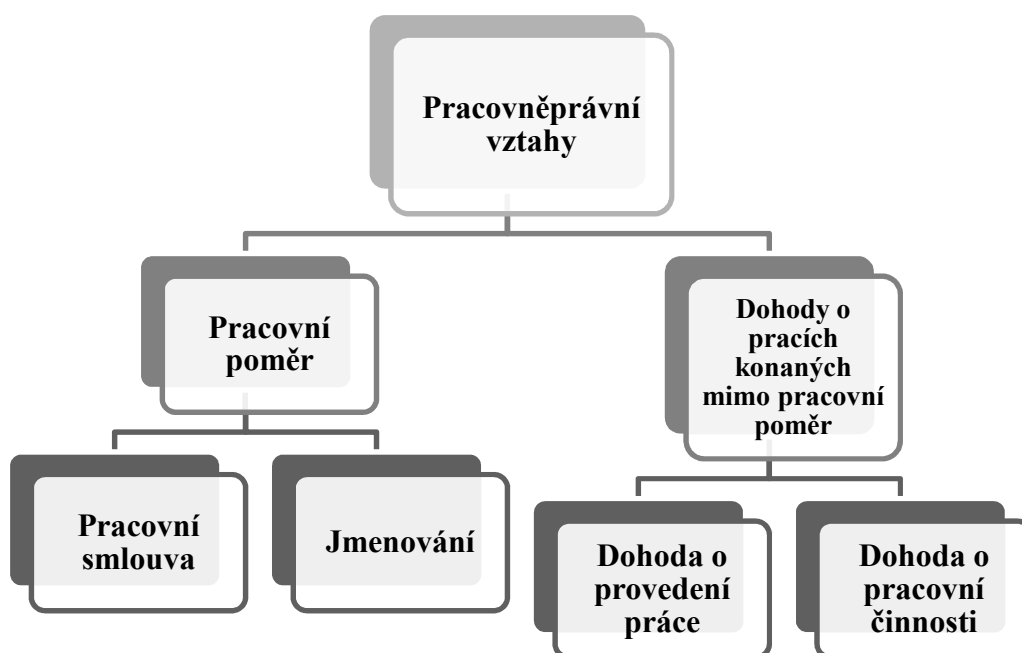
⁹ tamtéž. Str. 18-20.

¹⁰ tamtéž. Str. 284.

¹¹ GERLOCH, A. *Teorie práva*. 4. vyd. Plzeň :Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. Str. 159.

„Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, pokud není upravena zvláštními právními předpisy jinak. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatelé obcházejí zákoník práce a zákon o zaměstnanosti a zaměstnávali v tzv. švarcsystému. Že je švarcsystém protiprávní lze dovodit z definice závislé práce dle zákoníku práce a z definice nelegální práce dle zákona o zaměstnanosti. Do tuzemské legislativy se tímto vrátil výslovný zákaz švarcsystému, respektive výkonu závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Postihnout je možné každý výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, tedy i ty případy, kdy je výkon závislé práce zastíráný jinou, obchodněprávní smlouvou. Uvedené pracovněprávní vztahy nemohou být založeny mezi manžely nebo partnery“.¹²

Obrázek 1 Pracovněprávní vztahy - základní úroveň



Pracovní poměr

Pracovní poměr je základní pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je alfa omegou pracovního práva, kdy takový pracovní poměr, jako každý právní vztah, může

¹² Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Základní pracovněprávní vztahy*. Příručka pro personální a platovou agendu. [cit. 28.7.2014]. Dostupné z [www: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB010>](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB010).

vznikat, měnit se, zanikat. Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

2.1 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká zpravidla pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jak předpokládá § 33 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, nebo vzniká též jmenováním, jak předpokládá odst. 3 citovaného ustanovení.

Pracovní poměr však může vzniknout i volbou, nicméně ke vzniku pracovního poměru je pak nutno uzavřít pracovní smlouvu. Volbou ani jmenováním se však blíže zabývat nebudu, zaměřím se pouze na pracovní poměr vzniklý pracovní smlouvou.

2.2 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva musí být písemná a musí obsahovat následující ujednání:

- *druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,*
- *místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,*
- *den nástupu do práce.*¹³

Bez těchto náležitostí nedojde ke vzniku pracovního poměru.

V pracovní smlouvě lze dále ujednat i další podmínky výkonu práce, pochopitelně se pracovní smlouva zpravidla neomezuje jen na podstatná ujednání. V pracovní smlouvě je pravidlem ujednat odměnu za práci, dovolenou, odpovědnost zaměstnance za svěřené hodnoty, nadstandardní péči zaměstnavatele, výši odstupného v případě skončení pracovního poměru, popřípadě další ujednání.

Pracovní smlouva je dokument zakládající pracovní poměr. Je vhodné a běžné v něm i upravit podmínky rozhodné pro skončení pracovního poměru – ať už se jedná o délku trvání pracovního poměru, tak třeba i specifikovat nároky na fyzické či psychické vlastnosti zaměstnance, kdy nedosahování požadovaných kvalit může být podkladem pro výpověď ve smyslu § 52 odst. 1 písm. f) zákoníku práce.

2.3 Změna pracovního poměru

Změnou pracovního poměru rozumíme změnu některého z prvků pracovního práva, přičemž konkrétní pracovní poměr však zůstává nadále zachován.¹⁴

¹³ § 34 odst. 1 ZP.

¹⁴ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 272.

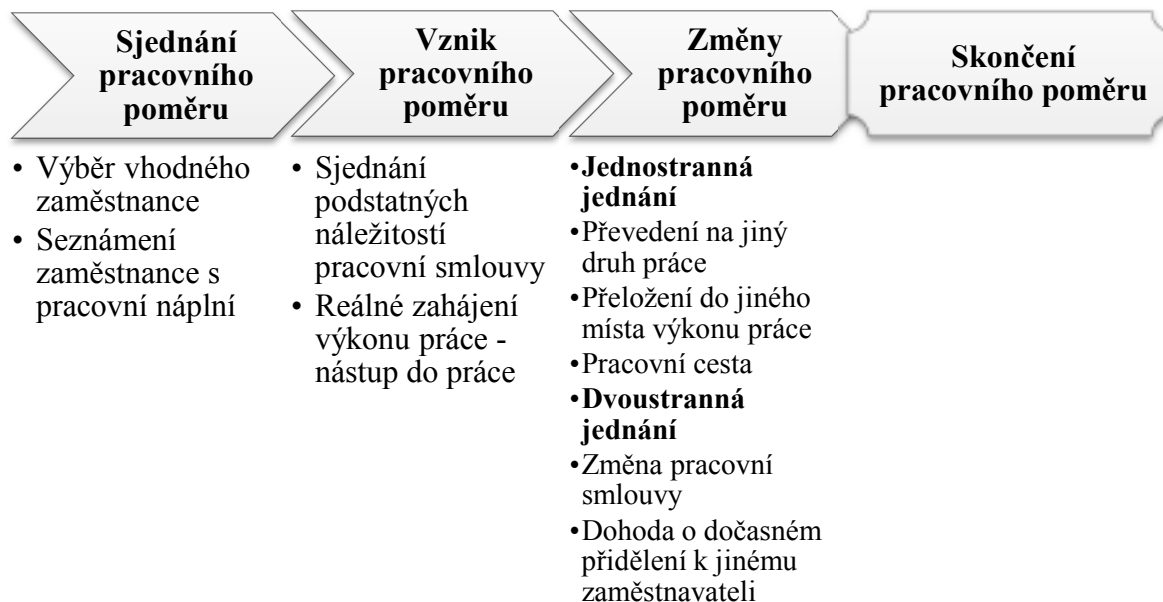
V případě změny pracovního poměru se jedná snad o nejlépe ošetřenou oblast pracovněprávních vztahů. Řeší se zde například změna zaměstnavatele, převedení na jinou práci (§ 41 ZP), pracovní cesty na základě dohody (§ 42 ZP), přeložení do jiného než sjednaného místa výkonu práce (§ 43 ZP). Asi bude tato oblast zákonodárcem tak dobře ošetřena, protože velmi často dochází právě k různým změnám v pracovním poměru a je třeba postupovat v souladu s výše uvedenými zásadami, například tedy ochraňovat zaměstnance jakožto slabší stranu.

Obsah pracovního poměru, jde-li o změnu pracovní smlouvy a jejích podstatných náležitostí, nebo jde-li o dočasné přidělení, je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3 ZP, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.

2.4 Skončení pracovního poměru

Stejně jako pracovní poměr vzniká nebo se mění, tak může i zaniknout. Způsoby zániku pracovního poměru jsou předmětem této práce, proto jim budou věnovány následující kapitoly tak, aby byly vyčerpány pokud možno všechny alternativy zániku pracovního vztahu.

Obrázek 2 **Proces vzniku a skončení pracovního poměru**



II. Způsoby skončení pracovního poměru

Pracovní poměr je možné skončit jen způsobem, který je výslovně uveden v zákoníku práce a jiným způsobem to nelze. Skončením pracovního poměru zanikají všechna práva a povinnosti spojené s pracovním poměrem, kdy výjimkou jsou například nárok na výplatu odměny, odstupného, náhrada škody, povinnosti spojené s ochranou osobních údajů, utajovaných skutečností či obchodního tajemství.¹⁵

V této stěžejní kapitole uvedu všechny způsoby skončení pracovního poměru, kdy jsem zvolila systematiku členění kapitoly dle největších českých pracovněprávních teoretiků. Pracovní právo váže skončení pracovního poměru na právní skutečnosti (skutečnosti právně významné), které buď jsou závislé na vůli subjektů pracovněprávního vztahu, nebo na ni naopak závislé nejsou. Právní skutečnosti závislé na vůli jsou nazvány právními úkony, právní skutečnosti nezávislé na vůli jsou pak nazývány právními událostmi.¹⁶ Galvas též uvádí jinou souvztažnost, kdy ustanovení § 48 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, nazývá jednotlivé formy skončení pracovního poměru:

- **Rozvázání pracovního poměru**, což je situace, kdy pracovní poměr končí na základě subjektivních právních skutečností – právního jednání subjektů pracovního poměru.
- **Skončení pracovního poměru**, ke kterému dochází uplynutím sjednané doby a na základě úředních rozhodnutí (například jde-li o cizího státního příslušníka, kdy zcela běžně zaniká pracovní poměr uplynutím doby, na kterou byla cizinci práce povolena).
- **Zánikem pracovního poměru** konečně docházíme k situacím, kdy pracovní poměr končí smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele (a není zajištěno, v případě zaměstnavatele, pokračování pracovního poměru právním nástupcem ve smyslu § 342 odst. 1 zákoníku práce)..^{17, 18}

Ke skončení pracovního poměru ve smyslu § 48 zákoníku práce tedy dochází na základě:

1. Subjektivních právních skutečností, kdy se jedná o právní jednání subjektů, tedy:

- Dvoustranného (bilaterálního) právního jednání
 - Dohoda o rozvázání pracovního poměru

¹⁵ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 284.

¹⁶ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. str. 38.

¹⁷ tamtéž. Str. 38.

¹⁸ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 285.

- Jednostranného (unilaterálního) právního jednání
 - Výpověď
 - Okamžité zrušení pracovního poměru
 - Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

2. Objektivních právních skutečností, kdy se jedná o právní skutečnosti – důvody skončení přímo nezávislé na vůli účastníků – zaměstnance a zaměstnavatele:

- Uplynutí předem známé doby
 - Uplynutí doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou
 - Uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání cizince podle § 89 - 101 zák. č. 435/2004 Sb.
 - Uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu (§ 42g zák. č. 326/1999 Sb.)
 - Uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního předpisu (§ 42i zák. č. 326/1999 Sb.)
- Smrtí zaměstnance
- Zánikem zaměstnavatele bez právního nástupce (§ 342 odst. 1 zákoníku práce)

3. Úředních rozhodnutí

- Vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu
- Pravomocný rozsudek ukládající trest vyhoštění z ČR¹⁹

Pro přehlednost této práce, v čemž též spočívá její přínos, je stěžejní zvolit správný přístup k dělení jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru a tohoto dělení se pak dále držet. Stejně tak jako Galvas²⁰, Hůrka²¹ i Bělina²² přistupují k dělbě způsobů skončení pracovního poměru tak, jak bylo uvedeno v této kapitole.

¹⁹ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 285-286.

²⁰ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 285-286

²¹ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. str. 38

²² BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 241-242.

1. Skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností

Končí-li pracovní poměr na základě subjektivních právních skutečností, je zřejmé, že pracovní poměr končí na základě vůle nejméně jedné ze stran pracovněprávního vztahu, tedy na základě jednostranného projevu vůle – výpověď a zrušení pracovního poměru, nebo dvoustranného projevu vůle – dohody o rozvázání pracovního poměru.

K právnímu jednání Galvas uvádí, že se mu dostalo speciální právní úpravy v zákoníku práce, a to v části první, hlavě V. zákoníku práce, přesněji pak v § 18 - § 29 zákoníku práce, kdy mi z těchto ustanovení vyplývá již dříve zmíněná zásada ochrany slabší strany, a to hned v § 18 zákoníku práce, který slouží jako výkladové východisko pro posuzování obsahu právního jednání subjektů pracovněprávního vztahu. Dalo by se obecně říci, že všechna ustanovení o právním jednání v zákoníku práce mají více či méně přímý vztah ke skončení pracovního poměru. Jednotlivé významy budou uvedeny později u způsobů skončení pracovního poměru. Právním jednáním se obecně sleduje vznik, změna nebo zánik práv a povinností, kdy právní jednání musí splňovat obecné náležitosti pro to, aby bylo považováno za platné. Musí být učiněno svéprávným subjektem způsobilým takového právního jednání, musí být projevena vůle, která musí být vážná, projev vůle musí být srozumitelný a zejména se musí dostat do sféry adresáta takového právního jednání.^{23, 24}

Právní jednání vnímám tedy jako velmi podstatný pojem pro skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností. Spolu s výkladovými ustanoveními jak zákoníku práce v § 18 a násl., tak i občanského zákoníku v ustanovení § 545 a násl., zejména pak § 555 a násl. občanského zákoníku, vytváří rámec pro to, jak vnímat konkrétní právní jednání v rámci pracovněprávních vztahů, kdy jedna nebo, jak si v následující podkapitole *Dohoda o rozvázání pracovního poměru* ukážeme, i obě strany pracovněprávního vztahu tímto svým jednáním míří ke skončení pracovního poměru na základě jejich přání.

V následujících podkapitolách se tedy budu blíže věnovat právě nejčastějším způsobům skončení pracovního poměru, dohodě o rozvázání pracovního poměru a výpovědi z pracovního poměru. Každý ze jmenovaných způsobů si zaslouží, vzhledem ke svému významu, komplexní pozornost, kdy se pokusím tento právně-teoretický popis zasadit do judikatorního rámce soudů České republiky, které vnímám jako mechanismy k dotváření legislativního rámce úpravy judikovaných vztahů.

²³ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 286.

²⁴ § 545 a násl. zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru se dělí na bilaterální a unilaterální právní jednání. Jediným dvoustranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru je dohoda o rozvázání pracovního poměru. Ostatní právní jednání směřující ke skončení pracovního vztahu nevyžadují souhlas (shodnou vůli) obou stran pracovněprávního vztahu – pracovního poměru.²⁵

1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda je založena dvoustranným právním jednáním obou pracovněprávních stran, tj. zaměstnance i zaměstnavatele, které směřuje ke skončení pracovního vztahu. Dohoda vyžaduje tedy souladného projevu vůle obou stran, kdy si dovolím, po zamyšlení se nad problematikou řešenou v této práci, vyjádřit myšlenku, že se jedná spíše než o odbornou veřejností prezentovaný totožný projev vůle, o projev vůle souhlasný. Z povahy věci vyplývá, že v drtivé většině případů je jedna ze stran iniciátorem skončení pracovního poměru a druhá strana po zvážení alternativ dochází ke stejnému závěru, tj. že se skončením poměru souhlasí.²⁶

Jedná se tedy o nejjednodušší způsob skončení pracovního poměru, který předpokládá stejný cíl obou stran. Právní úprava je v případě tohoto způsobu skončení pracovního poměru velmi jednoduchá, jelikož z důvodů výše zmíněné dobrovolnosti není třeba zákonně zakotvit ochranu účastníků pracovního poměru. Dohodu o skončení pracovního poměru lze uzavřít například i ve chvíli, kdy je pracovník v pracovní neschopnosti, nebo když by měl pracovní poměr skončit v okamžiku, kdy je v pracovní neschopnosti – a to na rozdíl od výpovědi dané zaměstnavatelem, kdy je pracovník v pracovní neschopnosti v ochranné lhůtě a nelze mu podle § 53 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce dát platnou výpověď z pracovního poměru.²⁷

Nicméně neměnný je fakt, že má dohoda o skončení pracovního poměru následující obsahové náležitosti, bez kterých se nemůže o institut dohody o skončení pracovního poměru jednat:

- *shodný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr dohodou,*
- *sjednání dne skončení pracovního poměru.*²⁸

Postrádá-li dohoda o skončení pracovního poměru některou z výše uvedených podstatných náležitostí, je pro rozpor se zákonem neplatná. Z toho důvodu, aby bylo možné posoudit a případně i zpětně prokázat splnění výše uvedených náležitostí, musí být ve smyslu § 49 odst. 2

²⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 243.

²⁶ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 287-288.

²⁷ tamtéž. Str. 287-288.

²⁸ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 288.

zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena písemně a vlastnoručně podepsána oběma stranami. Pro zachování formy postačí, budou-li projevy vůle obou stran zachyceny písemně, kdy však neexistuje požadavek, aby byly na jedné listině. V dohodě o skončení pracovního poměru by tedy měli účastníci uvést obecné náležitosti, tj. označení stran, datum sepsání dohody, ujednání o tom, že se rozhodli skončit pracovní poměru dohodou a den, ke kterému se tak zavázali učinit.²⁹

Judikatura Nejvyššího soudu České republiky dovodila, že „uzavřou-li účastníci dohodu o rozvázání pracovního poměru a sjednají si v ní rozvázání pracovního poměru den, který předchází uzavření dohody, nemohou právní účinky takového ujednání zpětně nastat. Pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Je tomu tak proto, že shoda vůlí účastníků rozvázat pracovní poměr je zde nepochybná a jejich omyl ohledně toho, kdy nastávají právní účinky sjednané dohody, nemůže nic na uvedené shodě vůlí změnit.“³⁰

Jako den skončení pracovního poměru tedy musí zaměstnavatel a zaměstnanec uvést buď den totožný se dnem uzavření dohody, nebo den následující po dni uzavření takové dohody. Soudy však judikovaly, že i když dohoda o rozvázání pracovního poměru obsahuje ujednání o tom, že dohoda skončí v den předcházející dni sepsání dohody, tedy fakticky ujednání, které není přípustné, předpokládá se, že účastníci jen učinili omyl v tom, kdy že má pracovní poměr skončit, ale nikoliv v tom, že nadále nechtějí, aby pracovní poměr trval. Jsem toho názoru, že byť je uvedení dne skončení pracovního poměru podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru, byly by v současné situaci soudy schopny judikovat, že i dohoda postrádající ujednání o dni skončení pracovního poměru je platná a předpokládá se, že strany měly vůli skončit pracovní poměr ke dni sepsání dohody. Den skončení pracovního poměru je možné určit i abstraktně, např. ke dni návratu jiného zaměstnance z mateřské dovolené. Zároveň Galvas poznamenává, že i když je efektivní (v běhu) doba do skončení pracovního poměru od okamžiku podpisu dohody o jeho rozvázání, může každá ze stran dát druhé straně běžnou výpověď z pracovního poměru a uplynutím výpovědní doby (případně končí-li pracovní poměr okamžitým zrušením) pracovní poměr končí, byť ještě nenadešel den, který strany dohody o rozvázání pracovního poměru určily jako den, kdy má tento pracovní poměr skončit.

Důvody, které vedou strany pracovněprávního vztahu k rozvázání pracovního poměru dohodou, musí být uvedeny jen tehdy, je-li to přání zaměstnance. Zajímavá situace by nastala

²⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 243-244.

³⁰ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2039/2012 ze dne 22.9.2010.

v okamžiku, kdyby si zaměstnanec přál uvést důvody skončení pracovního poměru, ale zaměstnavatel mu v tom nevyhověl a dohoda byla přesto uzavřena. Nemyslím si však, že by takový nedostatek zakládal neplatnost dohody.

Každá strana pracovněprávního vztahu musí obdržet po jednom vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru – nejedná-li se o nějakou formu pozměněného písemného projevu vůle – kdy zaměstnavatel například doručí zaměstnanci elektronicky podepsaný návrh dohody o rozvázání pracovního poměru a druhá strana odpovědí zaměstnavateli takový návrh přijme v listinné podobě. Dohoda o rozvázání pracovního poměru má i tak zachován požadavek písemnosti.

1.2 Výpověď z pracovního poměru

Výpověď z pracovního poměru se řadí mezi subjektivní právní skutečnosti vedoucí ke skončení pracovního poměru, ale na rozdíl od dohody se jedná o jednostranné právní jednání. Pracovní poměr tak skončí bez ohledu na vůli druhé strany pracovního poměru. Výpovědi může skončit jak pracovní poměr na dobu určitou, tak i na dobu neurčitou. Jelikož se jedná o jednostranné jednání směřující ke skončení pracovního poměru, jde o zásah do očekávání druhé strany pracovního poměru, tj. té strany, vůči níž výpověď směřuje. Výpověď je specifická tím, že její právní účinky nastávají až okamžikem uplynutí výpovědní doby, která je ze zákona 2 měsíce. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele (výpověď z pracovního poměru danou zaměstnavatelem), tak i pro zaměstnance (výpověď daná zaměstnancem).³¹

Právě z toho důvodu, že výpověď bývá zásahem do očekávání (z hlediska příjmů zaměstnance – může např. splácet úvěr) a v důsledku pak i sociálního postavení toho, proti komu směřuje, zpravidla ale vůči zaměstnanci, klade na ni zákon též extrémní požadavky, pokud jde o její náležitosti, doručení, plynutí výpovědní doby a ochranné doby, v nichž nelze dát zaměstnancům výpověď. V rámci této nejrozsáhlejší kapitoly se pokusím vystihnout nejzajímavější specifika výpovědi, její druhy, výpovědní důvody v případě výpovědi dané zaměstnavatelem a budu se hlouběji věnovat Nejvyšším soudem České republiky dotvořenému právu, jde-li o judikaturu v oblasti výpovědi z pracovního poměru.

1.2.1 Forma a obsah výpovědi z pracovního poměru, odvolání výpovědi

Výpověď z pracovního poměru musí mít písemnou formu, k výpovědi ústní se nepřihlíží. Výpověď z pracovního poměru může dát jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, avšak v obou

³¹ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 290.

případech musí být výpověď doručena druhé straně, nejlépe oproti podpisu druhé strany, kdy tento podpis na výpovědi nemá jiného významu, než jako prostředku, kterým dokázat, že výpověď byla, a kdy byla, druhé straně doručena. Nejedná se v žádném případě o souhlas s výpovědí, či jakousi modifikovanou dohodu o rozvázání pracovního poměru, a to ani v případě, když s výpovědí druhá strana souhlasí a v okamžiku převzetí se s ní ztotožňuje.³²

V rámci výpovědi z pracovního poměru musí být jasně vyjádřena vůle jednoho z účastníků pracovního poměru směřující ke skončení pracovního poměru a musí být z výpovědi patrné, že se účastník pracovního poměru snaží jej skončit právě tímto způsobem. Takto srozumitelnou výpověď je nutno druhé straně prokazatelně doručit. Okamžik doručení je podstatný pro určení běhu výpovědní doby, a tím i určení dne, kdy pracovní poměr skončí a dále pak pro určení běhu subjektivních a objektivních lhůt ve smyslu § 58 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Nutnost písemné formy a požadavek na precizní doručování je nanejvýš žádoucí, když se jedná o právní jednání tak závažného charakteru.

Výpověď, která již byla druhé straně doručena a obsahovala všechny náležitosti, je jednostranně neodvolatelná. Následně se čeká na skončení výpovědní doby, kdy pak končí i pracovní poměr. Aby bylo možno zvrátit účinky doručené a správné výpovědi, musí s tím druhá strana souhlasit a tento souhlas (odvolání výpovědi a souhlas s odvoláním) musí být též učiněn písemně, jinak je též odvolání neplatné.^{33, 34}

1.2.2 Výpovědní doba

Výpovědní doba trvá dva měsíce, kdy však je možné výpovědní dobu smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem prodloužit a tato smlouva musí být s oporou o § 51 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce písemná. Výpovědní doba počíná běžet prvním dnem následujícího měsíce po měsíci, v němž byla výpověď druhé straně doručena a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.³⁵

Z běhu výpovědní doby jsou zákonem konstruovány výjimky, které jsou v daném případě s ohledem na některé zásady popsané v první kapitole logické a vážou se zejména k ochraně slabší strany. Jsou to například situace přechodu práv a povinností ze zaměstnaneckých vztahů v souvislosti s „odkoupením“ provozu zaměstnavatele.³⁶

³² BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 244.

³³ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 292.

³⁴ § 50 ZP.

³⁵ § 51 ZP.

³⁶ § 51a ZP.

1.2.3 Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu, nebo i bez uvedení důvodu³⁷ a výpověď je tedy platná, pokud splňuje obecné požadavky na ní zákonem kladené, ke kterým jsem se vyjadřovala výše. Na výpověď danou zaměstnancem nejsou kladeny žádné zvláštní požadavky a zaměstnanec je v podání výpovědi zaměstnavateli mnohem méně vázaný, nebereme-li v potaz povinnost zaměstnance vykonávat pro zaměstnavatele práci po zbytek výpovědní doby.³⁸

1.2.4 Výpověď daná zaměstnavatelem

Jde-li o výpověď zaměstnavatele danou zaměstnanci, klade zákonodárce na zaměstnavatele vysoké požadavky. Výpověď, která je směřována zaměstnanci, musí obsahovat výpovědní důvod. Zaměstnavatel dále nesmí dát výpověď zaměstnanci v ochranné době a výpověď musí náležitě zaměstnanci doručit.

V následující podkapitole se budu blíže zabývat jednotlivými výpovědními důvody.

1.2.5 Výpovědní důvody

Pod pojmem výpovědní důvody lze vidět důvody, pro které zaměstnavatel trvá na skončení pracovního poměru. Jsou vymezeny taxativně v § 52 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, jinak je výpověď neplatná. Výpovědní důvody musí být ve výpovědi skutkově vymezeny tak, aby nebylo možné zaměnit je s jiným výpovědním důvodem a zároveň, aby je nebylo možné později účelově měnit.

Výpovědní důvody jsou v podstatě konstruovány tak, aby chránily slabší stranu, tj. zaměstnance, nicméně aby daly dostatečný prostor zaměstnavateli pro postih nežádoucích pracovních výsledků, nebo aby ošetřily základní ekonomické situace (jako je například rušení závodu, dlouhodobější špatné ekonomické klima uvnitř zaměstnavatele, zásadní restrukturalizace v rámci zaměstnavatele a podobně).³⁹

Výpovědní důvody lze graficky znázornit v následujícím obrázku:

³⁷ § 50 odst. 3 ZP.

³⁸ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 294.

³⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 248.

Obrázek 3 Výpovědní důvody dle zákoníku práce

Výpovědní důvody (§ 52 zákoníku práce)

- **písm. a)**
 - Zrušení zaměstnavatele
 - Zrušení části zaměstnavatele
- **písm. b)**
 - Přemístění zaměstnavatele
 - Přemístění části zaměstnavatele
- **písm. c)**
 - Nadbytečnost zaměstnance - organizační změny
- **písm. d)**
 - Nemožnost konat dosavadní práci pro pracovní úraz
 - Nemožnost konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání
 - Nemožnost konat dosavadní práci pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti
- **písm. e)**
 - Dlouhodobá nezpůsobilost zaměstnance konat dál dosavadní práci ze zdravotních důvodů
- **písm. f)**
 - Nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce
 - Nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce
 - Neuspokojivé výsledky zaměstnance
- **písm. g)**
 - Existence důvodů, pro které by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr
 - závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci
 - soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci
- **písm. h)**
 - Porušení léčebného režimu dle § 301a ZP

Výpovědním důvodem dle § 52 písm. a) je situace, kdy se ruší zaměstnavatel nebo jeho část. Tento výpovědní důvod vnímám jako logický. Rozhodne-li se zaměstnavatel ukončit svou činnost, nebo zavřít závod či provozovnu, je nutno se se zaměstnanci vypořádat buď v rámci změny pracovní smlouvy, nebo výpovědí z důvodu, že se ruší část zaměstnavatele.⁴⁰

Další výpovědní důvod dle § 52 písm. b) může spočívat v přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Zde se mi povedlo nalézt zajímavý judikát Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 730/2000 ze dne 26. 3. 2001, kde soud uzavřel, že i prostá změna sídla zaměstnavatele, bylo-li místo práce v pracovní smlouvě sjednáno tak konkrétně, že šlo o původní sídlo

⁴⁰ § 52 písm. a) ZP.

zaměstnavatele, lze považovat za přemístění zaměstnavatele. Výpovědní důvod pak dopadá i na takové případy, kdy provozovna třeba zůstane zachována, ale dojde ke změně sídla společnosti.^{41,42}

Hojně využívaný i zneužívaný výpovědní důvod dle § 52 písm. c) se snaží cílit na situaci, kdy v rámci zaměstnavatele dochází k rozsáhlejším, nebo i méně rozsáhlým, ale v podstatě systémovým změnám, v důsledku nichž je třeba propustit část zaměstnanců. Nejvyšší soud České republiky judikoval, že není podstatné, jak zaměstnavatel dokument, kterým rozhodl o reorganizaci (nebo např. změně technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce) nazve, ale podstatná je skutečná povaha změn, skutečná změna úkolů, skutečné zefektivnění práce zaměstnavatele.⁴³

„I když skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu, není rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců; zaměstnavateli totiž nezáleží jen na počtu zaměstnanců, ale též na jejich složení z hlediska profesí a kvalifikace.“⁴⁴

Zaměstnavatel se totiž snaží v rámci reorganizace sledovat svůj ekonomický cíl, tj. mít dostatek kvalifikovaných a schopných pracovníků, kdy skutečně není třeba hledět na počet zaměstnanců, nýbrž na výstupní hodnoty, které zaměstnavatel díky vnitřnímu uspořádání tržně nabízí. V podstatě je tedy nejprve vydáno či učiněno rozhodnutí (nemusí být nutně písemné) o reorganizaci, následně je na zaměstnavateli, kolik a které pracovníky z dané skupiny, která je reorganizací dotčena, propustí, ale vždy je nutno mít na paměti fakt, že musí být sledován skutečný účel reorganizace.

Jiná situace nastává ve chvíli, kdy podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně-lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nesmí zaměstnanec dále vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo jestliže dosáhl na

⁴¹ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 730/2000 ze dne 26.3.2001.

⁴² § 52 písm. b) zák. práce.

⁴³ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 319/2013 ze dne 21.1.2014.

⁴⁴ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 531/2011 ze dne 18.4.2012.

pracovišti nejvyšší přípustné expozice, což se týká zejména ochrany horníků⁴⁵. Zde se jedná o výpovědní důvod dle **§ 52 písm. d)**. Za zmínku stojí skutečnost, že od okamžiku, kdy byl pracovníkovi vydán lékařský posudek o způsobilosti k práci, běží zaměstnanci 15-ti denní lhůta pro podání odvolání od takového lékařského posudku ke správnímu orgánu, jenž provede přezkum závěrů závodního lékaře.

Situace, kdy zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost pro výkon dosavadní práce (nemusí se tomu tak udát v souvislosti s výkonem práce), je pak obdobně řešena v **§ 52 písm. e)** zákoníku práce. Galvas uvádí, že ke splnění požadavku na výpověď podle **§ 52 písm. e)** je třeba konkrétního znaleckého posudku, ze kterého vyplývá, že zaměstnanec nesmí dále dosavadní práci vykonávat. Pouhé splnění nároku na výplatu invalidního důchodu není výpovědním důvodem.⁴⁶ Avšak platí zde prioritní nabídka jiné práce, podle které je při splnění podmínek zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, popřípadě mu může dát z tohoto důvodu výpověď z pracovního poměru.⁴⁷

Dalším výpovědním důvodem dle **§ 52 písm. f)** je situace, kdy zaměstnanec nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce, nesplňuje kvalifikačních předpoklady stanovené zákonem (například včasné nedoplnění vzdělání pedagogických pracovníků) nebo vykazuje neuspokojivé pracovní výsledky. Nenaplní-li zaměstnanec výkonnostně nebo i osobně (například u vedoucích pracovníků v případech, kdy nejsou způsobilí k vedení lidí) požadavky zaměstnavatele, je na místě tohoto pracovníka informovat o tom, že zaměstnavatel není spokojen s pracovními výsledky zaměstnance⁴⁸. Jestliže v nenaplnění požadovaných pracovních výsledků zaměstnanec pokračuje, je třeba jej písemně upozornit – udělit mu výtku, ve které je však třeba naprosto precizně vystihnout, v čem konkrétně neuspokojivé výsledky pracovníka spočívají. Je tomu tak i z toho důvodu, že zaměstnavatel, aby mohl dát výpověď z uvedeného důvodu, musí pak u téhož zaměstnance shledat neuspokojivé výsledky (tedy opakující se neuspokojivé výsledky v průběhu následujících 12 měsíců od poslední písemné výtky). Udělením výtky počíná běžet zaměstnanci lhůta k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, které musí zlepšit, nebo mu v opačném případě hrozí výpověď z výše uvedených důvodů.⁴⁹ Je žádoucí, aby zaměstnavatel stanovil například interním předpisem požadavky na řádný výkon práce, kdy je možné tyto požadavky stanovit již v pracovní

⁴⁵ Krajská hygienická stanice Moravskoslezského kraje. *Ochrana zdraví horníků před účinky škodlivé prашnosti*. [cit 6.8.2014]. Dostupné z <http://www.khsova.cz/01_tisk/clanky_hornici.php>.

⁴⁶ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 302.

⁴⁷ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 3018/2012 ze dne 19.11.2013.

⁴⁸ tento požadavek nevyplývá ze zákona, nicméně je běžnou praxí, že než zaměstnanci zaměstnavatel udělí písemnou výtku, jsou výsledky zaměstnance s ním konzultovány ústně

⁴⁹ § 52 písm. f) ZP.

smlouvě, což se mi jeví jako dobré řešení. Zaměstnanec v okamžiku sjednávání pracovní smlouvy a rozhodování o tom, jestli pracovní nabídku přijme, má stále ještě rovné postavení se zaměstnavatelem a je schopen odhadnout, zdali dokáže požadavky zaměstnavatele naplnit, či nikoliv a až podle tohoto uvážení pracovní smlouvu podepsat.⁵⁰

Další výpovědní důvod dle § 52 písm. g) zákoníku práce spočívá v možnosti zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď v případech, kdy jsou dány důvody, pro které by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. Jedná se například o situace, kdy byl zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce trvání jednoho roku a více, nebo pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce trvání 6 měsíců a více, anebo když zaměstnanec přímo porušuje právní předpisy vztahujících se k vykonávané práci, a to zvláště hrubým způsobem (např. pedagogicky pracovník praktikuje fyzické tresty na žácích).⁵¹ Dále pak lze v intencích tohoto ustanovení dát zaměstnanci výpověď z důvodu, že zaměstnanec porušuje povinnost vyplývající z právních předpisů k zaměstnancem vykonávané práci závažným způsobem, nebo opakovaným méně závažným způsobem.⁵² Chce-li dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu, že soustavně méně závažným způsobem porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů k vykonávané práci, musí jej v posledních šesti měsících písemně upozornit na možnost výpovědi z takového důvodu; režim výtky je pak totožný jako u výpovědního důvodu zmíněného v předešlém odstavci.

V zákoně jsem nikde nenašla, že by stanovil, co ještě je méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů k zaměstnancem vykonávané práci a co je již závažné porušení, nicméně soudní praxe v této otázce stanovila některé mantinely, které průběžně aktualizuje. Za zvláště hrubé porušení je možné považovat například úmyslné způsobení škody zaměstnavateli, fyzické napadení nadřízeného pracovníka, nezpůsobilost vykonávat práci požitím nadměrného množství alkoholu, spáchání úmyslného trestného činu vůči zaměstnavateli (krádež svěřených hodnot) apod. I přes dobré výsledky v práci může zaměstnanec porušovat pracovní povinnosti, a to je důvodem pro výpověď.⁵³

Při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání

⁵⁰ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 303.

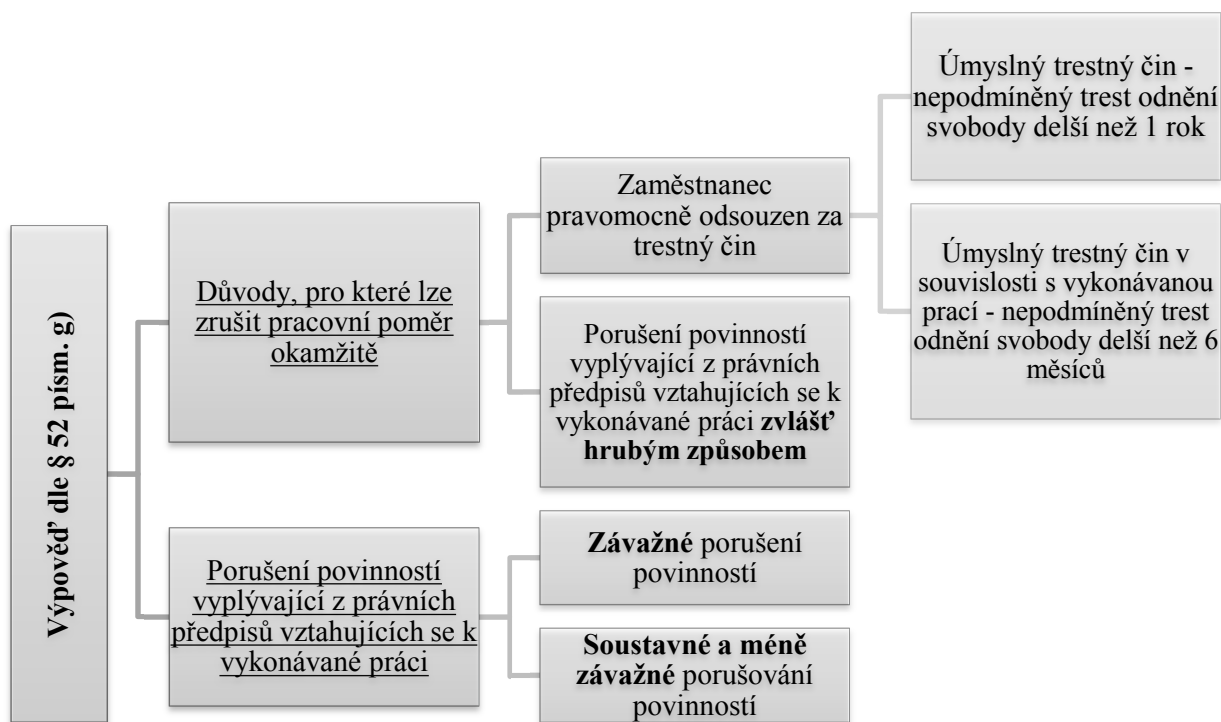
⁵¹ § 52 písm. g) ZP.

⁵² GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 304-305.

⁵³ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 742/2012 ze dne 21.3.2013.

zaměstnanec.^{54,55,56} Výpověď dle § 52 písm. g) lze graficky znázornit např. způsobem, jaký je uveden na obrázku.

Obrázek 4 Výpověď dle § 52 písm. g)



Poslední výpovědní důvod **dle § 52 písm. h)** spočívá v porušení léčebného režimu ve smyslu § 301a zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Jejich povinností je zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, které stanoví ošetřující lékař na počátku dočasné pracovní neschopnosti. Tento režim může být ošetřujícím lékařem dále změněn. Vzhledem k tomu, že prvních 14 dní pracovní neschopnosti je vnímáno jako překážka v práci na straně zaměstnance, náleží mu náhrada mzdy nebo platu v zákonem stanoveném rozsahu, kterou hradí zaměstnavatel, a ten je proto oprávněn provádět kontrolu dodržování stanoveného léčebného režimu. Nedodržování léčebného režimu vnímáno

⁵⁴ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1228/99 ze dne 19.1.2000.

⁵⁵ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 304-305.

⁵⁶ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 248-249.

jako porušení povinnosti z pracovního poměru, kdy toto porušení přímo směřuje proti majetku zaměstnavatele.⁵⁷

1.2.6 Zákaz výpovědi

V předchozích podkapitolách byl použit termín ochranné doby. Ochrannou dobou rozumíme dobu, během níž nesmí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru. V takové ochranné době je například zaměstnanec, který je dočasně práce neschopný, zaměstnanec na mateřské dovolené, ale i zaměstnankyně, která je těhotná.⁵⁸

Právě to, že je v ochranné době zaměstnankyně, která je těhotná, mě při zpracování této práce poněkud překvapilo, jelikož ani sama zaměstnankyně o svém těhotenství vědět nemusí. Čtenáře musí nutně napadnout, co v situaci, kdy zaměstnankyně dodatečně po skončení výpovědní doby zjistí, že byla během výpovědní doby těhotná, a že tedy výpovědní doba skončit neměla a pracovní poměr by měl dále trvat. Snažila jsem se nalézt uspokojivou odpověď, nicméně bezvysledně, avšak Nejvyšší soud České republiky ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1954/2000 ze dne 20. 8. 2001, tedy ještě před účinností nového zákoníku práce, judikoval že „z hlediska zákazu výpovědi podle ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) [nyní tedy § 53 zákoníku práce] zák. práce je rozhodující dobou den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání; z tohoto hlediska není významná skutečnost, že lékař dodatečně se zpětnou účinností uznal zaměstnance práce neschopným dřívějším dnem (§ 3 odst. 1 vyhlášky č. 31/1993 Sb.), shodným se dnem doručení výpovědi, až v době po doručení výpovědi.“ Z uvedeného vyplývá, že i v situaci, kdy již právní poměr skončil uplynutím výpovědní doby a těhotná zaměstnankyně dodatečně zjistí, že byla v době výpovědní doby již těhotná, neznamenal by taková skutečnost obnovení pracovního poměru (respektive neplatnost výpovědi), protože rozhodný je den, kdy zaměstnankyně zjistí, že je v ochranné době a tuto skutečnost oznámí zaměstnavateli.

Dojde-li k situaci, kdy je dána zaměstnanci výpověď, počne běžet výpovědní doba a následně se zaměstnanec dostane do ochranné doby, tak se běh výpovědní doby přerušuje a pokračuje tam, kde byl přerušen, po skončení ochranné doby. Zde řečené se však neuplatní ve chvíli, kdy zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na pokračování pracovního poměru netrvá.⁵⁹

Dlužno podotknout, že ochranná doba chrání zaměstnance před výpovědí zaměstnavatele, nikoliv před ostatními způsoby skončení pracovního poměru, například uplynutím sjednané

⁵⁷ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 306-307.

⁵⁸ § 53 ZP.

⁵⁹ § 53 odst. 2 ZP.

doby pracovního poměru. Ustanovení upravující zákaz výpovědi však chrání v některých případech i zaměstnavatele, například neplatí, že nelze dát výpověď z důvodu rušení zaměstnavatele, nebo ve chvíli, kdy by zaměstnavatel jinak mohl okamžitě zrušit pracovní poměr.⁶⁰

1.2.7 Projednání výpovědi s odborovou organizací a její souhlas

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je každé zrušení pracovního poměru a každou výpověď z pracovního poměru s touto organizací nutno projednat, a to předem. V zákoníku práce jsou však upraveny i situace, kdy je před výpovědí ze strany zaměstnavatele chráněn zaměstnanec, který je členem orgánu odborové organizace.⁶¹ Výpověď z pracovního poměru zaměstnanci (nebo okamžité zrušení poměru s ním), který je jejím členem, je nutno s organizací nejen předem projednat, ale nechat si takový záměr odborovou organizací schválit. Organizace následně výpověď zaměstnavateli schválí, tj. vysloví s ní souhlas, nebo neschválí, tj. vysloví s ní nesouhlas. Zákon upravuje možnost, že odborová organizace reagovat nebude – pak se má za to, že po 15 dnech od požádání o udělení souhlasu tato odborová organizace souhlasí.⁶²

Zákon též pamatuje na situaci, kdy by odborová organizace vyslovila nesouhlas s výpovědí zaměstnanci, který je členem odborové organizace, avšak byly by jinak splněny podmínky pro výpověď (nebo okamžité zrušení) a soud usoudí, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, nahradí soud souhlas odborové organizace svým rozhodnutím.^{63,64}

1.2.8 Hromadné propouštění

V případě hromadného propouštění se jedná o rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů § 52 písm. a) až c) zákoníku práce (nebo i kombinace těchto výpovědních důvodů), a to s větším počtem zaměstnanců v krátkém časovém období. Přesněji jde o výpověď danou

- více jak 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího,
- od 20 do 100 zaměstnanců,

⁶⁰ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 307.

⁶¹ § 61 odst. 2 ZP.

⁶² § 61 odst. 2 ZP.

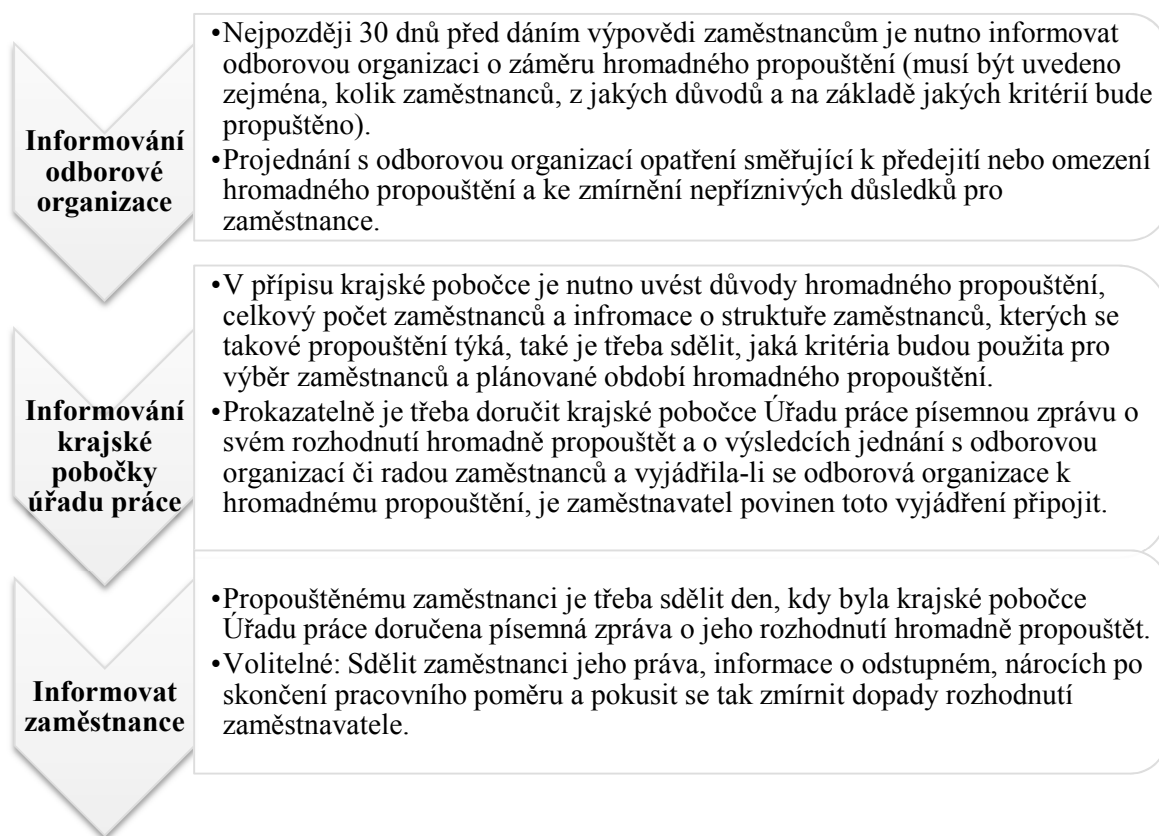
⁶³ § 61 odst. 4 ZP.

⁶⁴ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 311.

- 10 % a více zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců,
- více než 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.⁶⁵

Vzhledem ke skutečnosti, že v případě hromadného propouštění nemá toto propouštění dopad jen do majetkové sféry zaměstnanců, ale může mít dopad i na politiku zaměstnanosti v daném regionu, jsou stanoveny zvláštní postupy pro hromadné propouštění, kterými se zaměstnavatel musí řídit, nebo mu hrozí veřejnoprávní postih.⁶⁶ Zaměstnavateli v případě, že propouští hromadně, je stanoven následující procedurální postup:

Obrázek 5 **Informační schéma hromadného propouštění**⁶⁷



⁶⁵ § 62 odst. 1 ZP.

⁶⁶ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 251.

⁶⁷ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 313.

1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Další formou skončení pracovního poměru je jeho okamžité zrušení. Zákoník práce řadí tento způsob až ke krajním alternativám. Též se řadí k jednostranným právním jednáním, kdy takto okamžitě ukončit pracovní poměr může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Zákoník práce zakotvuje velmi přísné podmínky pro skončení pracovního poměru okamžitým zrušením, které jsou jak obecné, společné pro zaměstnance i zaměstnavatele, tak i speciální a liší se v situacích, kdy pracovní poměr okamžitě ruší zaměstnanec, a kdy naopak zaměstnavatel.⁶⁸

1.3.1 Obecné náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru

Aby se vůbec jednalo o platné okamžité zrušení pracovního poměru, musí být splněny následující podmínky: musí být zachována písemná forma takového právního jednání, listina musí být doručena druhé straně (prokazatelně doručena) a důvody zrušení pracovního poměru musí být uvedeny, kdy se musí jednat o některý z důvodů uvedených v zákoníku práce.⁶⁹

Okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné v případě, že postrádá požadovanou formu (písemnost), není doručeno druhé straně tak, aby se mohla seznámit s tím, že dochází k okamžitému zrušení pracovního poměru, anebo jde o zrušení z jiných nebo abstraktních důvodů.

Záměrně jsem uvedla, že se musí jednat o prokazatelné doručení, jelikož den doručení je velmi podstatný údaj pro zjištění, kdy skončil pracovní poměr. Zaměstnavatel musí doručit písemnost do vlastních rukou, stejně tak zaměstnanec musí být schopen doručení posléze dokázat. Oba, jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, musí též dodržet lhůtu pro okamžité zrušení pracovního poměru, kdy tato lhůta je v obou případech 2 měsíce od okamžiku, kdy se dotýčný o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dozvěděl, případně 1 rok od okamžiku, kdy takový důvod vyvstal.⁷⁰

Galvas poznamenává, že doručením okamžitého zrušení pracovního poměru nelze tento úkon vzít zpět, jelikož pracovněprávní vztah mezi oběma stranami přestává okamžikem doručení existovat. Okamžité zrušení pracovního poměru nelze odvolat jako je tomu například v případě výpovědi.⁷¹

⁶⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 249.

⁶⁹ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 314.

⁷⁰ tamtéž. Str. 315.

⁷¹ tamtéž. Str. 315.

1.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Při zachování v předešlém odstavci uvedených náležitostí okamžitého zrušení pracovního poměru je možné uvažovat o tom, že byl naplněn některý z následujících skutkových stavů – důvodů, pro které se zaměstnavatel může rozhodnout se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. Jsou to jen tyto důvody, pro které může skončit pracovní poměr okamžitým zrušením⁷²:

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok,
- byl-li zaměstnanec 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,
- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.⁷³

V prvních dvou případech je zmíněna situace, kdy je zaměstnanec pravomocně odsouzen – musí se jednat o trest nepodmíněný, v délce odnětí svobody tak, jak je výše stanoveno. Zde stojí za zmínku, že je bezpodmínečně nutné, aby byl zaměstnanec skutečně pravomocně odsouzen. Na toho, kdo nebyl pravomocně odsouzen, je třeba až do právní moci rozsudku hledět, jako by nebyl vinen.⁷⁴

Ve třetím případě je pak ošetřeno to, kdy zaměstnanec zvláště hrubým způsobem porušuje povinnosti vyplývající mu z právních předpisů. Zde judikoval Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 2596/2011 ze dne 17. 10. 2012, že „útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.), nebo nepřímý (např. pokusem odčerpát část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.“

V projednávané věci se zaměstnanec dopustil nepřímého útoku na majetek zaměstnavatele tím, že na začátku pracovní doby zaznamenal do docházkového systému příchod na pracoviště, které, aniž by učinil záznam v docházkovém systému, následně opustil a před koncem pracovní doby se na pracoviště vrátil a v docházkovém systému učinil záznam o svém odchodu ze zaměstnání.

⁷² a může nám pro snazší orientaci posloužit schéma – Obrázek č. 5 v kapitole 3.1.2.3.3. věnující se výpovědnímu důvodu dle § 52 písm. g)

⁷³ § 55 odst. 1 ZP.

⁷⁴ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 316.

Podle dosavadní soudní praxe se za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem považuje např. déle trvající neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci, krádež majetku většího rozsahu, fyzické napadání, požívání alkoholických nápojů apod.⁷⁵

Obdobně jako u výpovědi, i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru je některým zaměstnancům poskytována ochrana, a totiž zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.⁷⁶

Z mého pohledu matky dvou dětí jsem zásadně proti účinnosti tohoto ustanovení, kdy mám za to, že důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou dostatečně striktní a jde o extrémní prohřešky zaměstnance, když už zaměstnavatel sáhne k okamžitému zrušení. Domnívám se, že si zaměstnankyně nezaslouží, i když je těhotná, žádné zvláštní ochrany ze strany pracovního práva.

1.3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Stejně jako v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, i v případě zrušení pracovního poměru zaměstnancem je třeba trvat na splnění základních náležitostí okamžitého zrušení pracovního poměru.

Dochází-li k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem ve smyslu § 56 zákoníku práce, je podmínkou platnosti takového zrušení, aby se tak událo na základě některého z následujících důvodů:

- zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné, či lépe řečeno vhodnější práce, nebo
- zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

Tyto dva důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance jsou přímým projevem ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu, kdy taková ustanovení akcentují přirozené zájmy zaměstnance - materiální zabezpečení a ochranu zdraví a života.

První z důvodů zdůrazňuje požadavek, aby lékař zcela jasně a zřejmě konstatoval, že zaměstnanec nesmí dále konat práci bez vážného ohrožení zdraví, zaměstnanec tento posudek

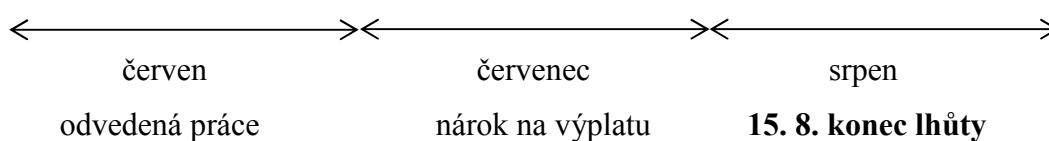
⁷⁵ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS IV. ÚS 367/03 ze dne 21.4.2004.

⁷⁶ § 55 odst. 2 ZP.

předložil a zaměstnavatel mu do 15 dnů od předložení neumožnil výkon jiné práce. Při převedení zaměstnance na jinou práci podle odstavců 1 až 3 je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.⁷⁷

Druhý z důvodů pak ošetřuje situaci, kdy zaměstnanci nebyla vyplacena mzda nebo plat, ač k tomu byl dán důvod. Podstatné je zde plynutí času, to znamená, aby nebylo vyplaceno plnění do 15 dnů od skončení období, ve kterém je plnění splatné, tj. v měsíci následujícím po měsíci, v němž došlo k práci.

Schéma vzniku nároku na okamžité zrušení dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce



Jak vyplývá ze schématu, uplynutím lhůty je zaměstnanci dána možnost okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy nebo platu.

Ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce trestá i nespolehlivost zaměstnavatele. Ani dodatečné splnění povinnosti ze strany zaměstnavatele (tj. úhrada mzdy nebo platu avšak až po 15. dni po splatnosti nároku na ně), byť ještě před doručením okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem, není schopno ospravedlnit to, že k prodlení došlo a okamžité zrušení tedy může být platné.

Konečně je pak v této záležitosti vhodné uvést, že zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr dle § 56 odst. 2 zákoníku práce, náleží náhrada mzdy nebo platu za dobu, která odpovídá výpovědní době.

1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zkušební doba, je-li sjednána, je časově ohraničený úsek na začátku pracovního poměru, začínající dnem vzniku pracovního poměru a končící posledním dnem zkušební doby. Smyslem zkušební doby je, aby si oba účastníci pracovněprávního vztahu mohli vzájemně ověřit, že pracovní poměr naplňuje jejich požadavky, tedy aby zaměstnavatel nebo zaměstnanec měli možnost zjistit, zdali jim pracovní poměr vyhovuje. Mnoho lidí považuje zkušební dobu za nástroj daný výhradně zaměstnavateli, nicméně dlužno podotknout, že v současné době,

⁷⁷ § 41 odst. 6 ZP.

zejména u čerstvých absolventů, může docházet k „hledání ideální práce“, a proto je institut zkušební doby využívám i zaměstnanci a bývá zpravidla oboustranně tolerován. Zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce; jestliže však již vznikl pracovní poměr, tj. jestliže již pracovník nastoupil do práce, nelze zkušební dobu sjednat. Zkušební dobu lze sjednat maximálně na tři měsíce po sobě jdoucí, avšak v případě vedoucích zaměstnanců maximálně 6 měsíců po sobě jdoucích. Sjednání zkušební doby musí ctít písemnou formu. Zároveň platí, že pokud zaměstnanec v průběhu zkušební doby nekoná práci pro překážky v práci v celodenní délce (celý den není v práci například pro nemoc nebo dovolenou), zkušební doba se o tyto dny prodlužuje. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době se děje písemnou formou, kdy tato listina musí být doručena druhé straně a doručením pracovní poměr (nebyl-li ve zrušení uveden den pozdější) zaniká.^{78,79}

Zrušit pracovní poměr lze platně jen, když zkušební doba probíhá, tedy v době trvání zkušební doby.⁸⁰ To znamená, že první den, kdy lze zrušit pracovní poměr ve zkušební době je den vzniku pracovního poměru a poslední den je pak poslední den zkušební doby. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být zaměstnanci (nebo zaměstnavateli) též doručeno. Znamená to, že pokud se například zaměstnavatel rozhodne se zaměstnancem zrušit pracovní poměr poslední den zkušební doby (nebo poslední den doby, o kterou se zkušební doba s ohledem na § 35 odst. 4 zákoníku práce prodloužila), musí mu též svůj projev vůle pracovní poměr zrušit platně doručit.

⁷⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 250.

⁷⁹ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 321.

⁸⁰ tamtéž. Str. 322.

III. Skončení pracovního poměru na základě objektivních skutečností a úředních rozhodnutí

Objektivní právní skutečnosti jsou takové skutečnosti, které jsou nezávislé na lidské vůli, s nimiž tedy právní předpisy spojují právní následky.⁸¹ Znamená to tedy, že člověk svou vůlí není schopen ovlivnit, zdali takové skutečnosti nastanou nebo nikoliv a zpravidla se objektivním skutečnostem musí podřídít. Jedná se zejména o plynutí času nebo události přímo závislé na něm. Jedná se o:

- Uplynutí předem známé doby
- Uplynutí doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou
- Uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání cizince podle § 89 a násl. zák. č. 435/2004 Sb.
- Uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu (§ 42g zák. č. 326/1999 Sb.)
- Uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního předpisu (§ 42i zák. 326/1999 Sb.)
- Skončení pracovního poměru dalším způsobem
- Smrt zaměstnance
- Smrt zaměstnavatele – fyzické osoby

V této kapitole budou vyčteny všechny způsoby skončení pracovního poměru, kdy toto skončení není přímo závislé na vůli subjektu pracovněprávního vztahu.

1. Skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou

Pracovní poměr je možné sjednat na dobu určitou. Znamená to, že oběma stranám pracovněprávního vztahu je od okamžiku sjednání pracovního poměru a i po celou dobu jeho trvání zřejmé, dokdy bude pracovní poměr trvat (nedojde-li k jeho skončení z jiného důvodu). U sjednání pracovního poměru na dobu určitou zákoník práce stanovuje, že je třeba sjednat dobu, po kterou bude pracovní poměr trvat. Pracovní poměr tedy končí bez nutnosti projevit

⁸¹ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 326.

vůli k jeho skončení, když tato již byla projevena na samém počátku, tedy při sepsání pracovní smlouvy. Zákoník práce však dává přednost pracovnímu poměru na dobu neurčitou.⁸²

Zastávám názor, že cílem zákonodárce je zákoníkem práce zabezpečit ekonomickou rovnováhu zejména zaměstnáváním na dobu neurčitou. Zaměstnání vnímám jako hodnotu s pokud možno trvalým působením, nicméně dokážu si představit situace, kdy samotné zaměstnání na dobu určitou může mít svůj hlubší význam, který nacházím například v těchto situacích:

- zaměstnání po dobu trvání nějakého projektu (stavba technického projektu), kdy pak ani jedna ze stran nemusí mít zájem na dalším setrvání v pracovním poměru,
- zaměstnání na „záskok“, kdy je přijat zaměstnanec, který bude v práci působit na místě zaměstnance, který je dlouhodobě nemocný, nebo který může být na mateřské dovolené.

Nejčastěji bývá v pracovní smlouvě uveden přesný kalendářní den, kdy pracovní poměr na dobu určitou končí, nicméně lze se setkat právě se situacemi, kdy je takový den určen například vykonáním konkrétních prací. Zaměstnavatel je ale povinen upozornit zaměstnance včas na skončení takových prací, a to alespoň tři dny před dnem, kdy má ke skončení prací dojít. Galvas ale uvádí, že se jedná pouze o „pořádkovou lhůtu“, kterou není třeba nikterak dodržet. Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou skončí i tehdy, když je zaměstnanec v ochranné době. Není tedy podstatné, zdali je zaměstnanec nemocný, těhotná, na mateřské dovolené a podobně. Ochranná doba totiž chrání zaměstnance pouze a jen před jednostranným skončením pracovního poměru.⁸³

1.1 Pokračování v práci po skončení pracovního poměru na dobu určitou

V rámci pracovního práva působí institut, který považuji za zajímavý a důležitý, tedy alespoň z laického pohledu. Jedná se o jakousi transformaci z pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou, a to se všemi jeho důsledky.

Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou, s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.⁸⁴ Stačí potom, aby zaměstnanec nadále vykonával práci, a to i v případě, že o tom ví jakýkoliv vedoucí zaměstnanec, který je zaměstnanci pokračujícímu ve výkonu prací nadřízen. Pokud to tento vedoucí zaměstnanec zaměstnanci pokračujícímu ve výkonu prací nezakáže a nezabrání mu v jejich konání, dochází tím k souhlasu zaměstnavatele

⁸² GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 328.

⁸³ tamtéž. Str. 329.

⁸⁴ § 65 ZP.

s dalším pokračováním prací, a tím se stává pracovní poměr původně uzavřený na dobu určitou pracovním poměrem na dobu neurčitou. Jediným způsobem, jak tomuto předejít, je zaměstnanci zakázat výkon prací, neumožnit mu jej.⁸⁵

O pracovní poměr na dobu určitou jde jak v případě sjednání takového poměru v pracovní smlouvě, tak i tehdy, jestliže jde o pracovní poměr založený jmenováním na pozici vedoucího zaměstnance na dobu určitou.⁸⁶

2. Skončení pracovního poměru s cizinci, kterým bylo vydáno pracovní povolení

V této části práce jsou rámcově vystiženy ty situace, kdy dochází ke skončení pracovního poměru s cizincem. Zejména jde o povolení vydávaná v každém z případů na dobu určitou, a totiž povolení k zaměstnání, zelenou kartu a modrou kartu. Uplynutím doby, na kterou byla níže uvedená zvláštní povolení udělena, pracovní poměr končí.⁸⁷

2.1 Povolení k zaměstnání

Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty nebo modré karty, pokud zákon nestanoví jinak. Cizinec může být dále přijat do zaměstnání a zaměstnáván, má-li platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné povolení k pobytu na území České republiky vydané podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky. Za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo.⁸⁸ Platnost povolení k zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce cizinci na jeho žádost prodloužit, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu 2 let.⁸⁹

Platnost povolení k zaměstnání zaniká:

- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,
- skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,
- uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt, nebo

⁸⁵ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 329-330.

⁸⁶ tamtéž. Str. 330.

⁸⁷ tamtéž. Str. 331.

⁸⁸ § 89 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁹ § 94 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

- neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání z jiného důvodu (což bude řešeno v dalším oddílu).

Povolení k zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutím odejmout, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání.⁹⁰

2.2 Zelená karta

V případě zelené karty se jedná o povolení k dlouhodobému pobytu cizince na území České republiky za účelem zaměstnání cizince, opravňující cizince k přechodnému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána.⁹¹ Případy, kdy pak pracovní poměr končí, jsou ošetřeny v § 46e zák. č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a jedná se zejména o situace, kdy je se zaměstnancem – cizincem rozvázán pracovní poměr a ten není do 3 měsíců schopen najít další zaměstnání.

2.3 Modrá karta

V případě modré karty pak jde o velmi speciální zaměstnávání cizince, kdy vydání modré karty vyžaduje vysokou míru kvalifikace zaměstnance.^{92,93} Osobně si představuji uplatnění modré karty v oblasti moderních technologií, jaderného průmyslu a vývoje technologií, kdy lze uvažovat o tom, že v České republice je nedostatek specialistů, kteří by byli schopni požadavky na vysokou kvalifikaci naplnit.

3. Skončení pracovního poměru dalším způsobem

Smrt je třeba z právního hlediska vnímat oproštěně od emotivního nádechu – jako objektivní skutečnost, se kterou právní řád spojuje v případě pracovního poměru zánik tohoto poměru. Pracovní poměr může skončit smrtí buď zaměstnance, nebo zaměstnavatele.

3.1 Smrt zaměstnance

Jedním z rysů pracovního práva a výkonu práce je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, kdy smrtí zaměstnance pracovní poměr zaniká. Nezanikají však jeho tzv. peněžité práva – mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu až do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Tato peněžité práva přecházejí v případě, že zaměstnanec

⁹⁰ § 100 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁹¹ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 330.

⁹² § 46g zák. č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

⁹³ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 331.

zemře, na dědice. Naproti tomu peněžité práva zaměstnavatele za zaměstnancem zanikají smrtí zaměstnance, a to s výjimkou těch, o nichž bylo pravomocně soudy rozhodnuto, těch, která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodu a výše a těch, kdy se jedná o náhradu škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli úmyslně.⁹⁴

3.2 Smrt zaměstnavatele

Pracovní poměr zpravidla zaniká i smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby. To však neplatí při pokračování v živnosti. Zemře-li zaměstnavatel – fyzická osoba, mohou v provozování živnosti pokračovat za jistých podmínek:

- správce pozůstalosti,
- dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti,
- dědicové ze závěti a pozůstalý manžel, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti,
- pozůstalý manžel, pokud v živnosti nepokračují dědicové, a případně i svěrenský správce.

Pokud správce pozůstalosti povoláný zemřelým podnikatelem, anebo vykonavatel závěti, náleží-li mu správa pozůstalosti, nebo osoba uvedená v odstavci výše hodlá pokračovat v provozování živnosti na základě oprávnění zemřelého podnikatele, je povinna oznámit tuto skutečnost živnostenskému úřadu ve lhůtě 3 měsíců ode dne úmrtí zaměstnavatele. Je pak možné, že dotyčná osoba nespĺňuje požadavky, které jsou živnostenským zákonem kladeny na podnikání, ve kterém chce po zemřelém pokračovat. V takovém případě je povinna neprodleně ustanovit odpovědného zástupce.⁹⁵

4. Skončení pracovního poměru na základě úředních rozhodnutí

Pracovní poměr cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti může skončit všemi způsoby, které byly v této práci uvedeny dříve, nicméně v případě této kategorie zaměstnanců může pracovní poměr skončit ještě dvěma způsoby, a totiž na základě rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, nebo rozsudkem, kdy je uložen trest vyhoštění z území České republiky. Tímto způsobem skončení pracovního poměru se pro jeho vysokou specifičnost a stanovený rozsah práce nebudu blíže zabývat.

⁹⁴ tamtéž. Str. 327.

⁹⁵ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. Str. 327.

Povolení k pobytu je vydáváno orgány Ministerstva vnitra České republiky. Ministerstvo vnitra může cizince zrušit jak povolení k pobytu, tak i platnost zelené nebo platnost modré karty, a to z důvodů uvedených v zákoně o pobytu cizinců na území České republiky.

V případě druhém, tj. v případě rozsudku ukládajícího trest vyhoštění, se jedná o situace, kdy je podle § 80 zák. č. 40/2009 Sb., trestního zákona, udělen pachateli trestného činu trest vyhoštěním.⁹⁶ Soud může uložit pachateli, který není občanem České republiky, trest vyhoštění z území České republiky, vyžaduje-li to bezpečnost lidí nebo majetku, anebo jiný obecný zájem. Trest může být uložen ve výměře od jednoho roku do deseti let, anebo na dobu neurčitou.⁹⁷

⁹⁶ tamtéž. Str. 332.

⁹⁷ § 80 zák. č. 40/2009 Sb., trestního zákona, ve znění pozdějších předpisů.

Závěrem

Pracovní právo spadá do práva soukromého. Při regulaci právních vztahů převažují normy dispozitivní, na kterých se smluvní strany mohou dohodnout. Pracovní smlouva však musí obsahovat kogentní, tedy závazná ustanovení, kterými jsou druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.

V úvodu byly stanoveny cíle bakalářské práce, které spočívaly zejména v komplexním popisu zákonné úpravy skončení pracovního poměru a dále pak cíle týkající se práce s judikaturou soudů České republiky, což bylo vnímáno jako praktická část. Dovolím si po těchto bezmála čtyřiceti stranách vyjádřit přesvědčení, že zde bylo zakomponováno vše, co bylo v úvodu nastíněno, a že tak byly naplněny cíle práce.

Práce s judikaturou, kterou mi usnadnil přístup do systému ASPI od Wolters Kluwer, mě ve stěžejní části práce vysloveně nadchla. Díky zpracování této práce jsem se mohla přesvědčit o výrazném přínosu Nejvyššího soudu České republiky pro výklad zákonů, kdy jsem zejména v oblasti výpovědi, co do důvodu skončení pracovního poměru, měla možnost prozkoumat velké množství judikatury, z níž jsem se pokusila vybrat tu nejvíce padnoucí na daný problém, případně tu nejzajímavější.

Myslím si, že legislativní rámec skončení pracovního poměru je relativně dobře ošetřen, dost možná proto, že se jedná takřka vždy o extrémní zásah do postavení alespoň jedné z pracovněprávních stran. Ochrana zaměstnanců se mi zdá nastavená velmi dobře, nicméně si myslím, že někdy přísluší některým zaměstnancům příliš vysoká míra ochrany před jednostranným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Úvahou *de lege ferenda* docházím k závěru, že je například v případě těhotné zaměstnankyně postavená její ochrana příliš silně. Z prostého slovního výkladu zákona vyplývá, že s těhotnou zaměstnankyní nelze jednostranně skončit pracovní poměr, i když o svém těhotenství neví. Jsem toho názoru, že zákon by měl být zcela srozumitelný běžnému průměrně myslícímu člověku, který ovládá jazyk, ve kterém je zákon psán a neměla by být taková míra dokreslování smyslu zákona soudy České republiky.

V rámci práce jsem si osvojila práci se zákoníkem práce, judikaturou, myslím, že i s odbornou literaturou a v tomto vnímám největší osobní přínos.

Pracovní právo je nutno považovat za jedno z nejdůležitějších právních odvětví. Jelikož zakotvuje jediné možné způsoby skončení pracovního poměru se všemi jeho důsledky, je třeba k pracovnímu právu přistupovat s obrovským respektem.

Anotace česky

Bakalářská práce na téma „Pracovní poměr a způsoby jeho skončení“ je komplexní diplomovou prací zaměřenou na pracovní poměr a zejména pak na způsoby jeho skončení. V práci se po úvodním terminologickém seznámení s pracovním právem a pracovním poměrem jako takovým setkáváme s kapitolou věnovanou ryze popisu způsobů skončení pracovního poměru.

Práce je popisným způsobem cílena na skončení pracovního poměru na základě vůle účastníků pracovněprávního vztahu, pak i na základě objektivních skutečností, jakou je zejména plynutí času, a konečně pak i na základě úředních rozhodnutí, kdy se poslední jmenovaný způsob skončení pracovního poměru týká spíše pracujících cizinců na území České republiky.

Autorka se v práci snaží reflektovat novodobou pracovněprávní judikaturu, kdy jsou jednotlivé judikáty Nejvyššího soudu České republiky do odpovídajících kapitol práce zakomponovány tak, aby byla práce co možná nejvíce uceleným dílem. Celá práce systematicky i po materiální stránce vychází z aktuálních učebnic pracovního práva.

Anotace anglicky

Bachelor thesis named as "Legal aspects of employment and its termination" is a comprehensive dissertation focused on employment and on its legal termination. After the initial terminological introduction with labor law and the legal relationship of employment author mention a chapter dedicated purely to description of a termination of employment relationship.

The thesis uses descriptive way to target the termination of employment due to the will of the participants of the employment relationship, and then due to objective factors, especially the passing of time, and finally, termination of employment relationship based on the basis of decisions of executive authority, when the last mentioned type of employment termination refers to the termination of employment of foreign workers working in the Czech Republic.

The author is trying to reflect the modern labor case law, where the individual judgments of the Supreme Court of the Czech Republic is incorporated to the corresponding chapters of the work so the thesis tries to look as comprehensive as it is possible. The whole thesis is systematically and materially based on current textbooks of labor law.

Použitá literatura

Odborné publikace a knihy

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita: Brno, 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. vyd. Plzeň :Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. 343 s. ISBN 978-80-7380-023-9.

RICHTER, Jaromír. *Praktický průvodce novelizovaným zákoníkem práce*. 4. vyd. Karviná: Vydavatelství Mgr. Antonín Pavera – PARIS, 2009. 170 s. ISBN 978-80-87173-06-0.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 144 s. ISBN 978-80-7357-846-6.

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

Zákony

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

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

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

Zák. č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

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

Judikatura

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2039/2012 ze dne 22.9.2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1954/2000 ze dne 20.8.2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 730/2000 ze dne 26.3.2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 319/2013 ze dne 21.1.2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 373/2012 ze dne 28.1.2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 531/2011 ze dne 18.4.2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 3018/2012 ze dne 19.11.2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 742/2012 ze dne 21.3.2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2590/2012 ze dne 3.9.2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1228/99 ze dne 19.1.2000.

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS IV. ÚS 367/03 ze dne 21.4.2004.

Online zdroje

HEŘMANOVÁ, M. Zákony bez morálky jsou na nic. Soudcovská unie ČR. [cit. 12.7.2014].
Dostupné z: <<http://www.sucr.cz/zpravy-a-stanoviska/slovo-soudce/402-zakony-bez-moralky-jsou-na-nic.html>>.