

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2014-2017

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Bohumil Homolka

Ukončení pracovního poměru dle zákoníku práce

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Lenka Papíková

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2014-2017

BACHELOR THESIS

Bohumil Homolka

**Termination of employment
in accordance with the Labour Code**

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor: JUDr. Lenka Papíková

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 21.2. 2017

Bohumil Homolka

Poděkování

Rád bych na tomto místě poděkoval JUDr. Lence Papíkové za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi pomohly při vypracování mé bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce na téma „Ukončení pracovního poměru dle zákoníku práce“ se podrobněji zabývá objasněním právních procedur skončení pracovního procesu jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Cílem bakalářské práce v teoretické části je poskytnutí přehledu možností ukončení pracovního poměru. V praktické části si bakalářská práce klade za cíl na faktických příkladech personální praxe a judikátech soudů ukázat, jakými prostředky jsou řešeny nejčastější otázky při skončení pracovního procesu. Práce je rozdělena do několika na sebe navazujících kapitol, ve kterých se řeší záležitosti týkající se pracovního práva při skončení pracovního poměru a praxe rozhodování soudů v kauzách týkajících se skončení pracovního procesu.

Klíčová slova

Pracovněprávní vztah, pracovní poměr, pracovní právo, skončení pracovního poměru, výpověď, zaměstnanec, zaměstnavatel, žalobce, žalovaný.

Annotation

This Bachelor thesis on the topic of “Termination of Employment under Labour Code” focuses on detailed clarification of employment termination legal procedures both on the part of the employer and on the part of the employee. The goal of the theoretical part of this thesis is to provide an overview of possibilities of employment termination. The aim of the empirical part of the thesis is to illustrate by what means the most frequent questions in the process of employment termination are solved, which is supported with factual examples of personnel practice and judicature of the courts. The thesis is divided into several consecutive chapters which deal with matters concerning termination of employment labour law and adjudication practice in legal cases related to employment termination.

Keywords

Defendant, employee, employer, employment, labour law, labour law relation, notice of termination, plaintiff, termination of employment

| | |
|---|-----------|
| ÚVOD..... | 8 |
| TEORETICKÁ ČÁST..... | 10 |
| 1 PRACOVNÍ PRÁVO A VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ..... | 10 |
| 1.1 Prameny pracovního práva | 12 |
| 1.2 Vývoj pracovního práva..... | 14 |
| 2 PRACOVNÍ POMĚR A ZPŮSOBY JEHO SKONČENÍ..... | 18 |
| 2.1 Skončení pracovního poměru dohodou | 19 |
| 2.2 Skočení pracovní poměru výpovědí | 20 |
| 2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru | 23 |
| 2.4 Skončení pracovního poměru ve zkušební době..... | 24 |
| 2.5 Ukončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby | 25 |
| 2.6 Skončení pracovního poměru dnem skončení povolení pobytu u cizinců nebo vyhoštěním těchto osob | 29 |
| 3 VÝPOVĚDNÍ DOBA A DORUČOVÁNÍ VÝPOVĚDI | 30 |
| 3.1 Výpovědní doba..... | 30 |
| 3.2 Doručení..... | 33 |
| 4 VÝSTUPNÍ DOKUMENTY | 35 |
| 4.1 Hodnocení zaměstnanců | 37 |
| PRAKTICKÁ ČÁST | 39 |
| 5 PRAXE ROZHODOVÁNÍ SOUDŮ VE VĚCECH SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – VYBRANÉ JUDIKÁTY | 39 |
| 5.1 Judikát č. 1 – Neplatnost výpovědi z pracovního poměru – fikce doručení..... | 40 |
| 5.2 Judikát č. 2 – Návrh Ústavního ošetřování se zákazem výpovědi ze strany zaměstnavatele | 46 |
| 5.3 Shrnutí a doporučení..... | 54 |
| ZÁVĚR | 61 |
| SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ..... | 63 |
| SEZNAM ZKRATEK | 65 |
| SEZNAM PŘÍLOH..... | 66 |

ÚVOD

S pracovním poměrem jakožto s jedním z hlavních pracovněprávních vztahů se za svého života setká snad každý občan, který je oprávněný k uzavírání pracovněprávních vztahů, ať už je v roli zaměstnavatele, anebo zaměstnance. Při uzavírání pracovního poměru zaměstnavatel sleduje především své potřeby zabezpečení pracovních sil. Naopak zaměstnanec vstupuje do pracovního vztahu s motivací zajištění příjmu, seberealizace a pracovního rozvoje.

V následující bakalářské práci není autorovým záměrem prezentovat čtenáři toto dílo jako zevrubného právního průvodce zaměřeného na problematiku personální praxe při skončení pracovního poměru. Ale spíše je kladeno za cíl přiblížit laické veřejnosti tuto bakalářskou práci jako základní přehled právního minima pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v otázkách skončení pracovního poměru.

V České republice je hlavním právním předpisem upravujícím pracovněprávní vztahy na poli práce mezi zúčastněnými stranami zákoník práce. Zákoník práce je souhrn právních norem definujících pracovněprávní vztah zúčastněných stran pracovněprávního svazku. Ve vztahu obou stran jsou definovány práva a povinnosti, které by měly zajistit a najít společnou cestu a pomoci při vzniku případných neshod v pracovněprávním vztahu. Zákoník práce se v převážné části věnuje otázkám vztahujícím se k pracovnímu poměru jako takovému (např. všechny fáze pracovního poměru jako je vznik, průběh a skončení pracovního vztahu, dále překážky v práci jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele, BOZP, délka pracovní doby a doba odpočinku, odměny atd.). Řeší také otázky prací vykonávaných mimo pracovní poměr.

Citelným zásahem do zájmů obou subjektů v pracovněprávním vztahu může být zvláště ukončení pracovního poměru. V praxi se ne vždy skončení pracovního poměru odehrává v konsensu smluvních stran, i když by to bylo v zájmu obou zúčastněných stran. Zpravidla dochází při ukončení pracovního procesu k jednostrannému jednání ze strany zaměstnance, nebo ze strany zaměstnavatele. To může být spjata s řadou komplikací a problémů na obou stranách, a to zejména v případech, kdy jedna ze zúčastněných stran nepostupuje ve shodě s platnými právními předpisy, anebo zúčastněné strany nejsou schopné dojít k vzájemnému kompromisnímu řešení.

Personální praxe či rozhodování soudu v pracovněprávních sporech přináší takových příkladů nemalé množství.

Proto je více než důležité orientovat se v právní úpravě skončení pracovního poměru a také vědět, kde najít oporu v resumé právních předpisů, které v české formě základního pracovněprávního vztahu zastupuje zákoník práce. Ten zajišťuje ochranu pracovního práva v zájmu zaměstnanců.

Z tohoto důvodu se bakalářská práce na uvedené téma „Ukončení pracovního poměru dle zákoníku práce“ podrobněji zabývá objasněním právních procedur a úprav týkajících se skončení pracovního poměru podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. To je také cílem teoretické části. V praktické části si autor klade za cíl ukázat na konkrétních příkladech personální praxi při skončení pracovního poměru a judikáty soudů a nastínit jakým způsobem jsou řešeny běžné problémy při skončení pracovního poměru.

TEORETICKÁ ČÁST

1 PRACOVNÍ PRÁVO A VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Z historického hlediska vzniklo pracovní právo z práva občanského. Pracovní právo má převážně funkci ochrannou, jelikož důvodem jeho vzniku byla nezbytnost ochránit slabší stranu pracovního vztahu, a to zaměstnance. Nejedná se však o jediný úkol tohoto práva, jako další by se dala uvést např. funkce výchovná a organizační.

Pracovní právo jako takové upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jako jednotlivci ve vzniklém pracovním poměru. Jedná se o tzv. individuální pracovní právo. Pracovní právo též upravuje spolupráci mezi zaměstnavateli na jedné straně a asociacemi zaměstnanců na straně druhé, tzv. „odborovými organizacemi.“

Mezi hlavní zásady pracovního práva patří:

- a) zákaz nucené práce,
- b) právo na práci a svobodnou volbu povolání,
- c) zákaz diskriminace a rovné zacházení,
- d) právo na spravedlivou odměnu za práci,
- e) co není zakázáno, je dovoleno,
- f) svoboda sdružování k ochraně hospodářských a sociálních zájmů, právo na zakládání odborových organizací z řad zaměstnanců.

Hlavní složkou pracovního práva je subjekt, objekt a jeho obsah. Za subjekt považujeme ty osoby, na které se právo aplikuje, tedy zaměstnance a zaměstnavatele. Obsah tvoří práva a povinnosti, která jsou dohodnutá smluvními stranami, nebo právem předvídaná. Objektem může být v prvním slova smyslu chování zúčastněného subjektu

právních vztahů a v druhém slova smyslu to ve většině případů bývá věc a v právu pracovním to pak bývá jistá činnost.¹

Právo pracovní je samostatným oborem právního řádu České republiky, které upravuje společenské vztahy na poli práce.²

Pracovní právo v celkovém kontextu předpokládá, že práce je závislá, svobodná a námezdní. Závislost znamená, že zaměstnanec se musí při výkonu své práce řídit pokyny zaměstnavatele. Svoboda odráží skutečnost, že zaměstnanec odvádí svoji práci na principu dobrovolnosti. A stav, kdy zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele za odpovídající odměnu (mzdu), vyjadřuje námezdnost. Výkon práce jako takové je výlučně vázán přímo na zaměstnance. To v důsledku znamená, že zaměstnanec jako osoba vykonává práci osobně a nesmí se při jejím výkonu nechat zastoupit osobou jinou.

Pracovní právo má tři funkce. Jako nejdůležitější je pracovní právo v postavení ochranném. Zde pracovní právo vytváří základní sociální právní jistoty občanů. Další z funkcí je hospodářsko-organizátorská, usměrňuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli na poli práce. Třetí z funkcí je funkce výchovná, která „... má sloužit k tomu, aby si občané v příslušných pracovněprávních vztazích počínali ve shodě s požadavky právních norem, a tím přispívat k formování právních pravidel do společenského podvědomí a pokud možno i k uvědomělému dodržování právních předpisů“³

Při ujednávání, skončení či změnách pracovněprávních vztahů se vychází z podstaty rovnosti smluvních stran a svobody vlastní dohody pracovních podmínek, pokud to není v rozporu se zákony. Po dobu strávenou v pracovním poměru a v pracovní době je zaměstnanec nucen přijmout tzv. dispoziční pravomoc zaměstnavatele. V praxi

¹ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J. et al. *Občanské právo hmotné*. 5. jub. aktualiz. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer Česká republika, 2009. s. 159. ISBN 978-80-7357-466-6.

² GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 303. ISBN 97-880-7380-24-3.

³ KALENSKÁ, M. K vývoji pracovního práva. *Aplikované právo, 2006, č.1, s. 6*[on line]. [cit.2013-11-25]. Dostupné z WWW: www.aplikovanepravo.cz/clanky-pdf/41.pdf.

to znamená, že v průběhu trvání pracovní doby je zaměstnanec podřízen zaměstnavateli svobodnou volbou činnosti.

1.1 PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

V České republice jsou prameny v oblasti pracovního práva následující: Ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, ve znění pozdějších předpisů a usnesení č.2/1993 Sb., legitimní opatření a obecně platné vyhlášky obcí a krajů, zákony a předpisy, Listina základních práv a svobod, právní předpisy ministerstev a nařízení krajů, nařízení vlády a rozhodnutí Ústavního soudu ČR.

Zvláštní postavení v pořadí pramenů pracovního práva zaujímají rozhodnutí Ústavního soudu ČR jako záporného zákonodárce.⁴

Pro autorův individuální koncept bakalářské práce jsou nejdůležitější následující zdroje pracovního práva:

- ❖ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- ❖ zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- ❖ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,
- ❖ zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů,
- ❖ zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů,
- ❖ zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,
- ❖ zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů,

⁴GERLOCH, A. *Teorie práva*. 3. rozš. vyd. Plzeň: Nakladatelství Aleš Čeněk, 2004. s. 84-86. ISBN 80-86473-85-6.

- ❖ zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád ve znění pozdějších předpisů a některé další právní normy.

Důležitou součástí pracovního práva jsou z pohledu kolektivního práva kolektivní smlouvy. Ty vykazují specifické postavení a jsou považovány za takzvané normativní smlouvy, a proto jsou řazeny mezi zdroje pracovního práva.⁵

Z členství České republiky v Evropské unii vzniká povinnost začlenit její směrnice a nařízení do českého právního řádu. V případě vzniku rozporu mezi unijní normou a českým zákonem mají v praktickém použití přednost mezinárodní právní normy před těmi vnitrostátními.⁶ Vedle Evropské sociální charty jsou pro průběh pracovního poměru důležité tyto světové zdroje pracovního práva:

- a) Směrnice Rady č. 2000/78/ES z listopadu 2000, ve které jsou určeny obecné rámce pro přímé jednání v zaměstnání a povolání,
- b) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES z roku 2006, jedná se o rovné příležitosti a rovné jednání pro muže a ženy na pracovním poli v zaměstnání a povolání (přepracované znění),
- c) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, červenec 2006, jedná se o rovné příležitosti a rovném zacházení pro muže a ženy na pracovním poli v zaměstnání a povolání.

⁵GALVAS, M et al. *Pracovní právo*. 2.aktual. a dopl. vyd. Brno: Nakladatelství Masarykova univerzita, 2004. s. 46. ISBN 80-210-3558-7.

⁶TÝČ, V. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 6. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Nakladatelství Leges, 2010. s. 115. ISBN 978-80-87212-60-8.

1.2 VÝVOJ PRACOVNÍHO PRÁVA

Výsledek dnešní podoby českého pracovního práva vychází z dlouhého historického vývoje. Podle M. Gavlyase je prvním dokumentem, ve kterém jsou stanoveny pracovněprávní stanovy, horní zákoník Václava II. „Ius regale montanorum“, který byl psán latinsky a vznik je datován mezi roky 1300 – 1305. Toto dílo bylo skutečně jedno z prvních a základních právních norem, které upravovalo pracovněprávní vztahy až do roku 1854. V roce 1854 byl nahrazen novým horním zákoníkem.⁷

V 17. století byly na českém území vydány robotní patenty, obsahem ustanovení byly pracovní podmínky poddaných. Jedním z prvních robotních patentů z roku 1860 bylo stanovení robotní povinnosti, která byla stanovena maximálně na tři dny v týdnu. Toto omezení se netýkalo období sezónních prací. Patenty dále upravovaly například i délku pracovní doby.⁸

Roku 1871 bylo zrušeno Josefem II. nevolnictví, což umožnilo rozkvět průmyslové výroby. Na začátku rozvoje byla manufakturní výroba, kdy na vůli zaměstnavatelů byly ponechány pracovní podmínky dělníků. Další pokusy o obecné úpravy pracovních vztahů se začaly objevovat na přelomu 18. a 19. století.⁹

Začátkem 19. století začal stát více uplatňovat zásady sociální politiky. Byly zlepšeny pracovní podmínky díky zavedení zásad bezpečnosti, kontroly pracovní doby, ochrany zdraví při práci a došlo k upravení pravidel při ukončení pracovního poměru.¹⁰ Ve druhé polovině 19. století došlo k novelizaci čeledních řádů. Za odvedenou práci náleželo čeledínům právo na mzdu, která byla navíc vyplacena na konci měsíce.

⁷GALVAS, M et al. *Pracovní právo*. 2.aktual. a dopl. vyd. Brno: Nakladatelství Masarykova univerzita, 2004. s. 33. ISBN 80-210-3558-7.

⁸Tamtéž, s. 34

⁹Tamtéž, s. 35

¹⁰GALVAS, M et al. *Pracovní právo*. 2.aktual. a dopl. vyd. Brno: Nakladatelství Masarykova univerzita, 2004. s. 33. ISBN 80-210-3558-7.

Čeledín měl také právo na stravu a ošacení. Možné bylo rovněž ukončit pracovní poměr předčasně, zaměstnavatel však mohl požadovat náhradu škody.¹¹

V dobách Rakousko-Uherska došlo k vydání zákona č. 20/1910 ř. z., o úřední dohodě obchodních pomocníků a dalších zaměstnanců v podobné pozici (zákon o obchodních pomocnících). V zákoně došlo k právní úpravě služební smlouvy, odměňování, dovolené, konkurenčního jednání zaměstnanců a způsobu skončení pracovního poměru. Jedním z dalších důležitých zákonů, který upravoval pracovní podmínky, byl zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním stavu státních úředníků a státních pomahačů (služební pragmatika), ke zrušení tohoto zákona došlo až v roce 1950.¹²

Po skončení první světové války došlo v nově vzniklém Československu k mnoha podstatným změnám týkajícím se pracovního práva. Byl ustaven zákon č. 91/1918 Sb., který stanovoval placenou dovolenou a osmihodinovou pracovní dobou.¹³

Po skončení první světové války, v době, kdy nastala ekonomická krize a masová nezaměstnanost, byl přijat zákon č. 63/1918 Sb. Ten vedl k přijetí státní podpory pro nezaměstnané a pro demobilizované vojáky. Tyto osoby musely podat žádost o práci na kompetentním úřadě, a v případě, že jim nebyla poskytnuta adekvátní pracovní nabídka, obdrželi potvrzení a poté mohli uplatnit nárok na podporu. Nárok na podporu však nemohli uplatnit všichni zaměstnanci.¹⁴ Roku 1921 došlo k uzákonění gentského systému, kdy péče o nezaměstnané byla přesunuta na odborové organizace.¹⁵

Další velká hospodářská krize ve třicátých letech dvacátého století s sebou nesla velké zhoršení postavení zaměstnanců na poli práce. Zákonem č. 74/1930 Sb. došlo k přijetí novely gentského systému. Novela se snažila zabránit hromadnému propouštění

¹¹GALVAS, M et al. *Pracovní právo*. 2.aktual. a dopl. vyd. Brno: Nakladatelství Masarykova univerzita, 2004. s. 35. ISBN 80-210-3558-7.

¹² Tamtéž, s. 36

¹³ Tamtéž, s. 36

¹⁴ Tamtéž, s. 36

¹⁵ Tamtéž, s. 37

například tím, že prodlužovala dobu podpory v nezaměstnanosti. V případě velkého zastavení výroby na delší dobu nebo každého většího propouštění zaměstnanců se muselo, dle novely gentského systému, vše nahlásit kompetentnímu okresnímu úřadu.¹⁶

Po skončení 2. světové války došlo ke zrušení protektorátních pracovních předpisů a v pracovněprávním vztahu se uplatňovaly právní normy z doby první republiky. Pracovní právo bylo postupně upravováno až po roce 1948. Úpravy pracovního práva se týkaly hlavně principů nového společenskopolitického systému.¹⁷ Pracovní právo bylo nepřehledné a obtížně aplikovatelné až do poloviny šedesátých let minulého století. Proto byl v roce 1965 přijat nový zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, s platností od 1. 1. 1966.

Jak shrnuje Bělina, pro novelizaci tohoto zákoník práce byla typická komplexnost, jednotnost, kogentnost a osamostatnění. Komplexnost tohoto zákoníku znamená, že otázky pracovněprávních vztahů byly upraveny vyčerpávajícím způsobem. Jednotnost zákoníku se vyznačovala jednotnou úpravou pracovních vztahů mezi zaměstnanci a organizacemi. V zákoníku práce byly obsaženy z velké části kogentní normy, které nedovolovaly neshody. Pracovní a kolektivní smlouvy byly velice omezené možnostmi vlastní úpravy a to vedlo k nárůstu normativních aktů.¹⁸

K hlavním změnám v právních normách, které se týkaly hlavně principů nového společenskopolitického systému po roce 1989, došlo v České republice až v roce 2006. V daném roce došlo k přijetí nového zákoníku práce zákonem č. 262/2006 Sb. O tento stávající zákon v platném znění se opírá další text bakalářské práce.

¹⁶GALVAS, M et al. *Pracovní právo*. 2.aktual. a dopl. vyd. Brno: Nakladatelství Masarykova univerzita, 2004. s. 37. ISBN 80-210-3558-7.

¹⁷Tamtéž, s. 38

¹⁸BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vyd., Praha, C. H. Beck, 2004, s. 22. ISBN 978-80-7400-405-6.

Nový zákoník práce nabył účinnosti od 1. 1. 2007 a jeho přijetí bylo poměrně složité. V parlamentních prohlášeních docházelo často k výměně názorů mezi zastánci a odpůrci jednotlivých ustanovení.

Nový zákoník práce dodržuje odpovídající ústavní principy, které jsou vyjádřené v Listině základních práv a svobod „*co není zakázáno, to je dovoleno*“.¹⁹

Během prvních let po přijetí nového zákona byla předmětem rozepře odborné společnosti i kritiky zaměstnavatelů nepříliš zdařilá ustanovení, která se týkala hlavně moderačního práva soudů, dále úprav pracovního poměru na dobu určitou a dočasné výměny zaměstnanců s jiným zaměstnavatelem (tzv. agenturní zaměstnávání). Vášnivou diskuzi vzbudila problematika zastřeného pracovního vztahu, tzv. švarcsystému, a následující mediálně propagovaná vlna tvrdých kontrol příslušných orgánů u zaměstnavatelů, které měly spíše negativní výsledek. Také ve vztahu k mezinárodnímu prvku se české pracovní právo ukázalo jako velice nejisté, a to převážně v administrativní agendě týkající se úprav zaměstnávání cizinců mimo EU. Mnohé z těchto problému vyvolávajících rozepře bylo vyřešeno novelizací zákona v roce 2012.

Pro zahraniční investory bylo mnohdy nepochopitelné např. vedení záznamů o pracovní době manažerů či povinnost vyplácení mzdy pouze v českých korunách, nebo také hojně zatěžování vyslaných pracovníků např. z Německa nutností odvodu do dvou systémů sociálního zajištění (v případě, že potřebují setrvat i ve svém domácím systému). To nestaví Českou republiku z pohledu zaměstnavatelů a investorů do pěkného světla. Pokud by odpovídající orgány přehodnotily svá stanoviska v evropské souvislosti a zmíněné oblasti reformovaly, dost by se zlepšil stav nejen u zahraničních investorů, ale také jako celku i v České republice a její ekonomice.²⁰

¹⁹ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P. et al. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2012* 6.aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství Anag, 2012. s. 45. ISBN 978-80-7263-713-3.

²⁰*Jak flexibilní je české pracovní právo?* 20. 6. 2013 Česko-německá obchodní a průmyslová komora. [online]. Dostupné z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/jak-flexibilni-je-ceske-pracovni-pravo-35947.html>.

2 PRACOVNÍ POMĚR A ZPŮSOBY JEHO SKONČENÍ

Skončení pracovního poměru znamená často vážný zásah jak do života zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Při úpravě skončení pracovního poměru dochází také k ukončení většiny práv a povinností, které byly s pracovním poměrem spjaty. Mezi některá práva a povinnosti spojené s výkonem práce patří odměna za vykonanou práci.

Skončit pracovní poměr (a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele) lze pouze na základě některé ze skutečností, které s ní právo takové právní účinky spojuje. Právním účinkem zde tedy rozumíme zánik pracovněprávního vztahu. Tato zákonná úprava má zamezit uplatňování takových způsobů skončení pracovního poměru, které nejsou právem aprobovány a které by vedly ke snížené stabilitě pracovněprávního vztahu a zároveň ke snížené ochraně druhého subjektu takového vztahu.

Skončení pracovního poměru znamená současně i zánik většiny práv a povinností vytvářejících jeho obsah – *„skončením pracovního poměru zanikají všechna práva a povinnosti spojené s přítomností zaměstnance na pracovišti, s řízením a organizováním výkonu práce. Naproti tomu práva a povinnosti týkající se mzdy za práci, náhrady škody apod. nezanikají, jejich zánik je vázán na jiné právní skutečnosti“*.²¹

Právní úpravu, tedy ustanovení o způsobech skončení pracovního poměru, nám vymezuje paragraf 48 ZP. Z těchto důvodů se autor postupně věnuje všem těmto jednotlivým způsobům ukončení pracovního poměru.

²¹M. Galvas, Z. Gregorová, D. Hrabcová. Základy pracovního práva. Plzeň 2010. ISBN 978-80-7380-243-1. str.105

2.1 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU

Jedním z obvyklých důvodů pro skončení pracovního poměru bývá vznik určitých problémových situací, které mohou vést až k tomu, že se zaměstnanec nebo zaměstnavatel rozhodnou pracovní svazek ukončit. V těchto situacích bývá pravidlem, že se na rozvázání pracovního poměru domluví obě strany, a uskuteční tak vlastnost dvoustranného právního jednání.

Rozvázání pracovního poměru na principu dohody zaměstnance a zaměstnavatele patří mezi formálně nejjednodušší a také nejpoužívanější způsoby skončení pracovního poměru. Úpravou této problematiky se zabývá § 49 ZP. Pracovní poměr v tomto případě končí, pokud s tím na návrh jednoho účastníka pracovního poměru souhlasí druhý účastník. Zákoník práce tedy vychází z toho, že se jedná o shodné rozhodnutí obou účastníků pracovněprávního vztahu, kteří jsou si plně vědomi všech právních důsledků. Dohoda musí být uzavřena v písemné formě, jinak je pokládána za neplatnou, přičemž jedno vyhotovení obdrží zaměstnavatel a jedno zaměstnanec.

Předpokladem pro rozvázání pracovního poměru dohodou, jak už ze samotného názvu vyplývá, je právě souhlasný projev vůle obou stran, tedy zaměstnance i zaměstnavatele, o skončení pracovního poměru. Tento pakt musí být, pod sankcí neplatnosti, uzavřen písemně. Trvá-li zaměstnanec na uvedení důvodů, proč došlo k rozvázání pracovního poměru, musí být v dohodě uvedeny. Skončení pracovního poměru dohodou se v zákoníku práce jako jediné řadí mezi subjektivní právní skutečnosti dvoustranné, čili nelze uzavřít dohodu bez projevu vůle (souhlasu) druhé strany. Pracovní poměr končí v den sjednaný v dohodě. V praxi se nejčastěji využívá právě pro možnost rychlejšího ukončení pracovního poměru. Je logické, že pokud se jedná o dohodu, neplatí kromě výše uvedených žádné zákazy a podmínky - platily-li by, postrádal by institut dohody smysl. I vzhledem k dvoustrannosti dohody je jasné, že se tato dohoda bude uzavírat ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnavatel a jedno zaměstnanec. Flexibilita dohody o rozvázání pracovního poměru vychází právě z jeho podstaty, kdy pracovní poměr je založen oboustranným projevem vůle zúčastněných stran, proto tedy není možné, aby pracovní poměr nemohl být změněn nebo ukončen, vyhovuje-li to oběma zúčastněným stranám.

Rozvázání pracovního poměru dohodou je projevem svobodné vůle obou stran, a proto není zákonem omezeno ani důvody, ani podmínkami. Věcně může být rozvázán pracovní poměr dohodou kdykoli, bez udání důvodu, ale také z jakýchkoli důvodů a k jakémukoli dni.²² V tomto případě neplatí žádné zákonem dané ochranné lhůty a omezení.

Všeobecně se dá říci, že ukončení pracovního poměru dohodou je pro zaměstnavatele jedním z nejbezpečnějších a nejjistějších způsobů ukončení pracovního poměru co se týká právních jistot zaměstnavatele. Je zde totiž minimální riziko, že zaměstnanec napadne neplatnost smlouvy soudní cestou. Ale i tato možnost může připadat v úvahu, pokud by zaměstnanec byl schopen prokázat např., že uzavřel dohodu pod tlakem a v tísní, či případně, že sepsání dohody bylo proti dobrým mravům, anebo zaměstnavatel uvedl zaměstnance v omyl.²³

2.2 SKOČENÍ PRACOVNÍ POMĚRU VÝPOVĚDÍ

Rozvázání pracovního poměru výpovědí se zásadně liší od ukončení pracovní poměru dohodou, protože se jedná o jednostranný právní úkon, který byl učiněn jen jedním subjektem pracovněprávního vztahu, ať již zaměstnavatelem či zaměstnancem.

Tento právní akt upravuje ustanovení §§ 50 – 54 ZP. Ke skončení pracovního poměru může dojít jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Aby nebyly příliš postíženy zájmy nebo nebylo ohroženo sociální postavení subjektu, kterému je dána výpověď, stanovil zákoník práce pravidla, která je třeba dodržet, aby bylo ukončení pracovního poměru platné.

Výpověď musí být v písemné formě doručena druhému účastníkovi, což stanovuje zákoník práce v § 50, odst. 1, jinak je neplatná. Aby bylo jasné, jakého právního jednání

²²HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. s. 39. ISBN 978-80-7380-316-2.

²³ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva*. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2009. s. 53. ISBN 978-80-7418-032-3.

chce účastník užít, je zapotřebí výpověď řádně označit. Doručením výpovědi se rozumí skutečné doručení druhému účastníkovi. Zaměstnanci se výpověď musí vždy doručit do vlastních rukou, a to na pracovišti, nebo kdekoli, kde bude zastížen. Účinky výpovědi nastanou i v případě, že její přijetí odmítne. Zaměstnanec doručuje tuto písemnost osobně do podatelny, nadřízenému pracovníkovi nebo poštou. Přesné podmínky doručování jsou stanoveny v ustanovení §§ 334 – 337 ZP. Výpověď se považuje za doručenu dnem jejího převzetí, případně dnem doručení.²⁴

„Byla-li podána výpověď, k ukončení pracovního poměru dochází po uplynutí výpovědní doby. Výpovědní doba je označována jako jistý časový úsek, který musí uběhnout ode dne plynutí rozhodnutí účastníka pracovního poměru do momentu skončení pracovního poměru. Časový úsek pro uplynutí výpovědní doby je totožný pro zaměstnavatele i pro zaměstnance v rozmezí nejméně dva měsíce. Pro všechny zaměstnance bez rozdílu je výpověď stejná, nehledě na dobu trvání pracovního poměru. V případě dohody účastníků může být výpovědní doba prodloužena.“²⁵ Výpovědní doba se počítá od prvního dne kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne druhého měsíce.

Výpověď podaná zaměstnancem – Výpověď ze strany zaměstnance může být podaná bez uvedení důvodu a z jakýchkoliv důvodů. Musí však dodržovat předepsanou formu a musí být doručena zaměstnavateli.

Výpověď podaná zaměstnavatelem – Výpověď daná zaměstnanci ze strany zaměstnavatele může být pouze z důvodů, které jsou obsaženy v zákoníku práce. Při udání jiného důvodu je výpověď neplatná. Podle § 52 zákoníku práce, musí být dána výpověď ze strany zaměstnavatele zaměstnanci pouze z těchto příčin:

²⁴MERVARTOVÁ, J. Vybrané otázky pracovního práva. 1. vyd. Brno: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita, 2008. 81 s. ISBN 978-80-7375-153-1.

²⁵BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

- a) Z ekonomických či organizačních důvodů – v případě zrušení nebo přemístění zaměstnavatele ať celku jako takového či jeho části, snižování počtu zaměstnanců z důvodů ekonomických či organizačních. V případě všech těchto důvodů k výpovědi nenese zaměstnanec na daném skutku žádný podíl odpovědnosti, všechny tyto důvody k udělení výpovědi jsou pouze na straně zaměstnavatele.
- b) Z lékařského či zdravotního důvodu na straně zaměstnance – byl-li udělen zákaz k vykonávání pracovních povinností vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance, z důvodu ztráty způsobilosti v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání. Při podání výpovědi ze strany zaměstnance z výše zmíněných důvodů nenese ani jedna ze stran žádný skutkový podíl. Jedná se o shodu náhod.
- c) Nesplnění či porušení povinností zaměstnance – výpověď daná zaměstnanci ze strany zaměstnavatele může být z důvodů neplnění nebo neuspokojivého plnění požadavků potřebných k řádnému plnění své práce, porušení právních předpisů vztahujících se k výkonu pracovního poměru nebo stále méně závažné porušování povinností, ale jen v případě byl-li v souvislosti s tímto porušováním zaměstnanec upozorněn v posledních šesti měsících na možnost výpovědi.

Existují také případy, kdy zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď. Zaměstnavatel je povinen před podáním výpovědi zjistit, jestli v této situaci neplatí zákaz výpovědi, tedy zda se zaměstnanec nenachází v tzv. ochranné době. Zaměstnanci nesmí být dána výpověď v období, kdy je v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci či úrazu (nezapříčinil-li si je úmyslně nebo v důsledku opilosti či užití návykových látek), v období ústavního ošetřování nebo lázeňského léčení, uskutečnění vojenského cvičení, v období dlouhodobého uvolnění pro výkon veřejné funkce, v období, kdy je zaměstnanec uznán prozatímně nezpůsobilým pro noční práci a v období, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy se nachází zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo kdy zaměstnankyně, případně zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Je-li

výpověď dána před začátkem ochranné doby a k jejímu skončení by mělo dojít v ochranné době, nezapočítává se ochranná doba do doby výpovědní, takže dochází k prodloužení výpovědi o celou ochrannou dobu.²⁶

2.3 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

V okamžitém zrušení pracovního poměru se jedná o jednostranný právní úkon, který může učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Pracovní poměr končí v momentě doručení písemného oznámení druhé straně. Vzhledem k závažnosti právního účinku se považuje takováto cesta k rozvázání pracovního poměru za nejdůležitější skončení pracovního vztahu. Od skončení pracovního poměru výpovědi se toto jednostranné právní jednání liší hlavně tím, že ke skončení pracovního poměru nedojde až po uplynutí určité doby od doručení právního úkonu, ale už v okamžiku jeho doručení. Okamžité zrušení pracovního vztahu musí zúčastněné strany provést písemně, musí v něm jmenovitě vymežit jeho důvod tak, aby nebylo možné skutek zaměnit s jinou příčinou, a musí je ve stanoveném termínu doručit druhé straně.²⁷

V § 55, odst. 1 zákoníku práce jsou uvedeny důvody, pro které může dojít ze strany zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem. Jedná se o porušení povinností ze strany zaměstnance, které plynou z právních nařízení týkajících se jím prováděné práce zvláště hrubým způsobem, došlo-li k odsouzení zaměstnance z úmyslného trestného činu na delší dobu více než 1 rok, nebo došlo-li k nepodmíněnému odsouzení zaměstnance na dobu nejméně 6 měsíců pro úmyslný trestný čin, který spáchal při plnění pracovních povinností.

Okamžité zrušení pracovního vztahu ze strany zaměstnance může být učiněno, jestliže nemůže zaměstnanec podle lékařského posudku dále vykovávat své pracovní povinnosti bez toho, aniž by vážně ohrožoval své zdraví a zaměstnavatel mu neposkytne

²⁶SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 414 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

²⁷BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

do 15 dnů od předložení lékařského posudku možnost vykonávat jinou pro něho vhodnou práci, nebo ze strany zaměstnavatele nedojde k vyplacení platu, mzdy nebo náhrady platu či mzdy anebo jakékoli jejich části zaměstnanci do 15 dnů po uplynutí lhůty splatnosti.

2.4 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

Jedná se o poměrně jednoduchý pracovněprávní úkon. Skončením pracovního poměru ve zkušební době dochází k jednostrannému právnímu úkonu, a to buď ze strany zaměstnavatele, nebo zaměstnance. Ani jedna z uvedených stran není povinována uvádět konkrétní důvod pro zrušení pracovního poměru. Pro oficiální stránku aktu nepokračovat dále v pracovním poměru stanovuje zákoník práce vykonat toto písemnou formou. Ze strany zaměstnavatele může dojít ke zrušení pracovního vztahu ve zkušební době, aniž by bylo zapotřebí předchozí projednání s odborovou organizací či souhlas odborové organizace.

Sjednání zkušební doby je v zákoníku práce stanoveno maximálně na 3 měsíce s možností zkrácení zkušební doby, nebo ji lze nestanovovat vůbec. U vedoucích zaměstnanců je od 1. 1. 2012 navíc možné ujednat až šestiměsíční zkušební dobu. Za vedoucí zaměstnance se podle § 11 zákoníku práce považují všichni zaměstnanci mající oprávnění na jednotlivých stupních řízení stanovovat a udílet podřízeným pracovníkům pracovní cíle, připravovat je, vést je a kontrolovat v pracovním procesu a stanovovat jim k tomu účelu závazné pokyny.

Sjednání zkušební doby je možné nejpozději v den, který byl v pracovní smlouvě stanoven jako den nástupu do zaměstnání. Délku zkušební doby lze sjednat i jmenováním zaměstnance do vedoucích pozic, a stejně jako u pracovní smlouvy platí, že sjednat zkušební dobu je možné nejpozději v den, který byl stanoven jako den jmenování na pracovní pozici.

Zákoník práce však stanovuje, že sjednání zkušební doby nemůže být delší než je polovina dohodnuté délky pracovního vztahu.

Ukončení pracovního poměru ve zkušební době končí dnem doručení písemného zrušení, nebo dnem pozdějším, pokud je uveden.²⁸

Zaměstnavatel nemůže zrušit pracovní poměr ve zkušební době zaměstnanci v rozmezí prvních 14 pracovních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. V předešlých letech od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 nemohl zaměstnavatel ukončit pracovní poměr ve zkušební době a propustit zaměstnance v dočasné pracovní neschopnosti v době jejich prvních 21 dnů.

Zákon o zkušební době v trvání prvních několika měsíců pracovního poměru hájí účast obou subjektů na poli práce. Zákon nezakazuje možnost zkušební dobu nesjednat, nebo nesjednat v plném rozsahu, avšak v praxi to bývá ojedinělým případem.

2.5 UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU UPLYNUTÍM SJEDNANÉ DOBY

Jak už sám název napovídá, tak k ukončení pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dochází uplynutím doby sjednaného pracovního poměru. Pro bezproblémové ukončení pracovního vztahu uplynutím dohodnuté doby je přesně vymezená doba trvání sjednaného pracovního poměru. Při rozhodování o pracovním poměru, který byl ukončen uplynutím sjednané doby, rozhodl vrchní soud v jedné sporné části následujícím způsobem: *„Doba trvání pracovního poměru, který byl uzavřen na dobu určitou, může být dohodnuta přesným časovým údajem, uvedením časového horizontu podle týdnů, měsíců či let nebo časovým horizontem trvání určitých prací, ale také i na základě takových skutečností, o jejichž opravdovém trvání zúčastněné osoby při uzavírání pracovní smlouvy nemusely mít ani tušení, kdy nebyly pochyby o tom, kdy vztah pracovního poměru na dobu určitou při uběhnutí dohodnuté*

²⁸ § 66 odst. 2 Zákona č. 262/2006 Sb. Zákoníku práce ve znění pozdějších úprav.

doby skončí. Jestliže došlo ke sjednání pracovního poměru na dobu do návratu jiné zaměstnankyně z rodičovské dovolené, nejdéle tedy na dobu tří let věku jejího dítěte, jedná se tedy o uzavření pracovního poměru na dobu určitou...“²⁹

Povinností každého zaměstnavatele je včas upozornit svého zaměstnance na uplynutí sjednané doby. Za odpovídající přiměřenou lhůtu jsou zpravidla považovány 3 dny předem. V případě, že zaměstnavatel svoji povinnost nesplní, nedojde sice k automatickému prodloužení pracovní doby, ale sám zaměstnavatel se vystavuje za toto nedodržení povinnosti pokutě až ve výši 300 000 Kč ze strany inspekce práce podle §§ 12 a 25 zákona č. 251/2005 Sb., který se vztahuje k inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce obsahuje také ustanovení na ochranu zaměstnance, je to § 39 zakládající se v omezení trvání pracovního poměru. Od 1. 1. 2012 byla novelou zákoníku práce prodloužena délka trvání pracovního vztahu uzavřeného na dobu určitou na maximálně na tři roky. Takto může být vznik pracovního poměru opakován až dvakrát. Zaměstnanec má právo v případě, jestliže je sjednání pracovního vztahu na dobu určitou v nesouladu se zákoníkem práce, před uběhnutím dojednaného časového horizontu písemně informovat zaměstnavatele o tom, že má zájem o další zaměstnávání, a předejít tak nechtěnému skončení pracovního poměru.

Změny v zákoníku práce před „velkou novelou“ byly provázeny řadou vědeckých debat, ve kterých se posuzovalo hromadění a následné prodlužování pracovního poměru na dobu určitou. Jednalo se o tzv. řetězení pracovních smluv, kdy před 1. 1. 2012 docházelo k uzavírání pracovního poměru na dobu určitou. V případě již zmíněného sjednání pracovního vztahu na dobu určitou před účinností novely dvakrát, poté mohlo k jejímu prodloužení dojít už jen jednou. V případě uzavření pracovního poměru ještě před platností velké novely, i když není ve shodě, lze ponechat pracovní poměr uplynout do skončení sjednané doby podle předešlého ujednání.

²⁹Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 5. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000. In: *Nsoud*[online], Nejvyšší soud [cit. 2013-11-25.] Dostupné z WWW: <http://www.nsoud.cz/>.

Takovýto právní názor zastávají také ve svých publikacích i autoři L. Michna a O. Michna Podle nich § 39, odst. 2 zákoníku práce stanoví vznik pracovního poměru na dobu určitou i v případě, že došlo k uzavření pracovního poměru do 31. 12. 2011 a následně docházelo k jeho prodlužování i po 1. 1. 2012. Podle autorů je naprosto očividné, že za vznik prvního pracovního vztahu na dobu určitou je považován ten pracovní poměr, který vznikl ještě před datem 1. 1. 2012. Proto se autoři přiklání k možnostem omezení prodlužování pracovního poměru na dobu určitou po 1. 1. 2012. Prodloužit by bylo možné pouze jednou nebo vůbec.³⁰

V praxi se často stává, že zaměstnanec stále pokračuje ve sjednaném pracovním poměru i po skončení sjednané doby určité, a to s vědomím zaměstnavatele, jak je uvedeno v rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001. Podle M. Gavlasa ani není zapotřebí, aby zaměstnanec odpracoval celou pracovní směnu, postačí, když zaměstnanec dále pracuje i v případě, že došlo k uplynutí dohodnuté doby.³¹ V takovéto situaci pracovní poměr dále trvá, a to na dobu neurčitou. V případě, že zaměstnavatel nemá zájem udržovat se zaměstnancem pracovní poměr, musí tedy včas před skončením sjednané doby a dostatečně srozumitelně (např. vyřízením výstupních formalit, odebráním povolení ke vstupu do firmy) informovat zaměstnance.³² V zákoníku práce v § 48 je uvedeno více způsobů pro rozvázání pracovního poměru, které lze uplatnit i před uplynutím sjednané doby.

Celkem komplikované jsou situace, kdy dojde k rozvázání pracovního svazku uplynutím sjednané doby u agenturního zaměstnávání. Zákoník práce zmiňuje agenturní zaměstnávání v § 39, odst. 6. Zákoníku práce v odstavci 2 upravuje čas, po který pracovní poměr na dobu určitou může trvat, avšak to se nevztahuje na pracovní

³⁰MICHNA, Lukáš, MICHNA, Ondřej. Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou sjednaných do 31. 12. 2011 a přetrvávajících po 1. 1. 2012 a právní rizika s tím spojená. *Právní rozhledy*. 2012, č. 8., s. 287, 288. ISSN 1210-6410

³¹GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007. s. 51. ISBN 978-80-251-1872-6.

³²GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007. s. 51. ISBN 978-80-251-1872-6.

smlouvy na dobu určitou sjednané mezi agenturou práce a pracovníkem za účelem výkonu činnosti u odlišného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).³³

Podle Denisy Šlemarové je agenturní zaměstnávání speciální formou smluvního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ve shodě se závaznými právními předpisy České republiky, kdy do pracovněprávního vztahu vstupuje třetí strana, tzv. uživatel. Zásadou agenturního zaměstnávání je tedy prozatímní přidělení zaměstnanců k vykonávání práce u odlišného zaměstnavatele - uživatele. Zaměstnavatel v tomto případě nepřijímá zaměstnance do pracovního poměru, pouze si ho pronajímá. To vše na základě úmluvy v pracovní smlouvě a v dalších legitimních dokladech mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.³⁴

Agenturní zaměstnávání má mnoho specifíků, které upravuje zákoník práce. Úprava se týká převážně doby pracovního poměru, respektive pronájmu. Jedná se o dobu, kdy je zaměstnanec přidělen k jinému zaměstnavateli k výkonu práce a tato doba „pronájmu“ nesmí přesáhnout dobu jednoho roku.³⁵ Agenturní pracovní vztah končí uplynutím sjednané doby. Ta je stanovena předem v pracovní smlouvě, která je uzavírána mezi zaměstnancem a agenturou práce.

³³§39 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb. Zákoníku práce ve znění pozdějších úprav.

³⁴ŠLEMAROVÁ, Denisa. *Agenturní zaměstnávání a dohoda o dočasném přidělení zaměstnance*. *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit.2015-09-23]. ISSN 1213-189X. Dostupné z WWW: <http://www.epravo.cz/top/clanky/agenturni-zamestnavani-a-dohoda-o-docasnem-prideleni-zamestnance-59384.html%20>.

³⁵ § 309 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb. Zákoníku práce ve znění pozdějších úprav

2.6 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DNEM SKONČENÍ POVOLENÍ POBYTU U CIZINCŮ NEBO VYHOŠTĚNÍM TĚCHTO OSOB

Ke skončení pracovního poměru u cizinců dochází v momentě, kdy uplyne sjednaná pracovní doba, pro kterou bylo vystaveno pracovní povolení. Cizincům se vydává povolení k práci na dobu maximálně dvou let. Takto může docházet opakovaně k prodlužování, ale pokaždé vždy jen na dvouleté období. Povolení k výkonu zaměstnání a rozhodnutí o jeho prodloužení vydává místně příslušný úřad práce. Jestliže, uplyne doba, na kterou bylo vydáno povolení nebo prodloužení k výkonu práce, pak dojde automaticky ke skončení pracovněprávního vztahu u cizince podle paragrafu 48, odst. 3, písm. c) zákoníku práce. Tento paragraf ovšem nebere v potaz případy, kdy je cizinci odebráno povolení k zaměstnání. Podle M. Gavlase nedochází u cizince v případě odnětí povolení automaticky ke skončení pracovněprávního vztahu hned, ale odebráním povolení ztrácí cizinec zákonem určenou presumpci pro výkon práce. Zaměstnavatel může tuto skutečnost použít jako výpovědní důvod a podat výpověď dle § 52 zákoníku práce. K ukončení pracovního poměru s cizincem je také možné využít dohody.³⁶

Ke vzniku pracovního poměru u cizince může dojít jen za předpokladu, že má platné pracovní povolení a povolení k pobytu na území ČR.³⁷ Pokud dojde k zákonnému zrušení pobytu cizince na území České republiky buď ze strany Policie České republiky nebo Ministerstva vnitra dle zákona č. 326/1999 Sb., bude v rozhodnutí uvedena lhůta k opuštění území ČR. Pracovní poměr cizince končí dnem podle nařízení § 48, odst. 3, písm. a) ZP. Stejná situace nastane v případě soudního pravomocného rozhodnutí o vyhoštění cizince mimo území ČR.

³⁶GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 129. ISBN 97-880-7380-24-3.

³⁷§ 89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších úprav.

3 VÝPOVĚDNÍ DOBA A DORUČOVÁNÍ VÝPOVĚDI

3.1 VÝPOVĚDNÍ DOBA

Při ukončení pracovního poměru výpovědí nedochází k platnosti právních účinků okamžitě, ale až po skončení ochranné výpovědní doby. Výpovědní doba tvoří časový úsek začínající dnem výpovědi a končící posledním dnem příslušného kalendářního měsíce. Výpovědní doba je ochranným prvkem zaměstnance při jednostranném ukončení pracovního poměru. Tato ochranná výpovědní doba poskytuje zaměstnanci možnost najít nové zaměstnání a zachovat po dobu výpovědi jeho pracovní příjem. Zaměstnavatel zase může výpovědní dobu využít k administrativním a organizačním úkonům sloužícím k ukončení spolupráce se zaměstnancem jako je například předání nezbytných písemností či věcí, případně k nalezení nového, odpovídajícího zaměstnance.³⁸

V případě, kdy dává zaměstnavatel výpověď zaměstnanci, nebo opačně, bývá výpovědní doba stejná, a to v trvání nejméně 2 měsíců. Výpovědní doba však může být i delší, a to v případě, že se na ní obě strany vzájemně dohodnou. V praxi to upravuje § 51, odst. 1 zákoníku práce a zaměstnavatelé přistupují k této situaci například v případech hromadného propouštění zaměstnanců, kdy se mezi propuštěními vyskytuje i riziková věková skupina 55 a více let, pro niž může být nové přizpůsobení se trhu práce problematické. Další příležitostí, jak se postavit k problematice určité skupiny zaměstnanců, je zachování určené zákonné lhůty a vyplacení odstupného nad zákonem stanovenou hranici. Tyto možnosti výpovědní doby bývají zpravidla upraveny v kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech. Zúčastněné osoby v pracovněprávním vztahu, tedy zaměstnavatel a zaměstnanec, by se na délce výpovědní doby měli jasně domluvit a případné ujednání delší výpovědní doby musí být ujednáno písemně. Výpovědní doba se počítá od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po dni obdržení výpovědi. Výpověď končí vypršením posledního dne příslušného měsíce, a to neohledně na to, jestli jde o pracovní den, či den pracovního klidu.

³⁸HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. s. 179.

Jako vždy i v tomto případě zákoník práce stanovuje pro běh či pozastavení výpovědní doby několik výjimek:

- § 54, písmeno c) z důvodů, pro které zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní vztah, pokud se nejedná o zaměstnance na mateřské, rodičovské dovolené do období, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; v případě že výpověď z těchto příčin byla dána před nástupem na mateřskou (rodičovskou) dovolenou a došlo by k uplynutí výpovědní doby v době mateřské či rodičovské dovolené, dochází k ukončení výpovědní doby společně s ukončením mateřské či rodičovské dovolené.
- dále § 63 zákoníku práce, kdy dochází k ukončení pracovního poměru hromadně propuštěných zaměstnanců, a to nejdříve po uplynutí nejméně třiceti dnů jdoucích po sobě od obdržení písemného oznámení zaměstnavatele příslušnému úřadu práce. To platí jen v případě, že zaměstnanec sám nesdělí zaměstnavateli, že na pracovním poměru dále netrvá.
- § 53, odstavec 2 v případě, že zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele výpověď před začátkem ochranné doby a výpověď by měla běžet v ochranné době, platí to, že nedochází k započítávání ochranné doby do doby výpovědní. K ukončení pracovního poměru dochází po uplynutí výpovědní doby po ukončení doby ochranné. To platí jen v případě, že zaměstnanec sám nesdělí zaměstnavateli, že na pracovním poměru dále netrvá.

V době trvání výpovědní lhůty může dojít k situaci, kdy zaměstnavatel nechce nebo nemůže přidělovat zaměstnanci práci. Pak je v tomto případě možné využít §208 zákoníku práce, kdy dojde k překážce v práci ze strany zaměstnavatele, a pak po dobu výpovědní doby musí zaměstnavatel vyplácet zaměstnanci odpovídající náhradu mzdy nebo platu. Výše odpovídající náhrady je ze zákona stanovena ve výši průměrného měsíčního výdělku.

V případech obecné praxe zákon nestanovil dobu pro podání výpovědi v pracovněprávním vztahu pro žádnou ze zúčastněných stran.

Paragrafem 58, odst. 1 zákoníku práce je však stanovena lhůta pro podání výpovědi a to v případech porušení pracovních povinností, kdy zaměstnanec může obdržet od zaměstnavatele výpověď pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o porušení dověděl. Pro porušení povinností během pracovního poměru v cizině je to časový termín pro výpověď do dvou měsíců po návratu z ciziny. Nejdéle ale vždycky do jednoho roku ode dne, kdy vznikl důvod k podání výpovědi. V případě šetření jiným orgánem než je zaměstnavatel pro porušení povinností plynoucí z pracovní činnosti zaměstnance může dojít k okamžitému ukončení pracovního poměru se zaměstnancem ještě před uplynutím dvou měsíců od doby, kdy se zaměstnavatel o přestupku dozvěděl.

Po porušení lékařem stanoveného režimu zvláště hrubým způsobem během prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce má právo dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru do uplynutí jednoho kalendářního měsíce, kdy důvod pro výpověď nastal. Nejdéle ale vždycky do jednoho roku ode dne, kdy vznikl důvod k podání výpovědi. V případě šetření porušení režimu stanoveného lékařem jiným orgánem než zaměstnavatelem může být dána výpověď z pracovního poměru zaměstnanci v maximální době do jednoho kalendářního měsíce od doby, kdy se zaměstnavatel o přestupku dozvěděl.

Zákoník práce samozřejmě pamatuje v ustanovení i na zaměstnance. Ty chrání před zvlí nebo dokonce libovůli zaměstnavatelů při skončení pracovního vztahu. Zaměstnavatel nemůže udělit zaměstnanci výpověď z jakéhokoli důvodu, nebo dokonce důvod k výpovědi neuvést. Na druhou stranu je zaměstnanec ve výhodnější pozici proti zaměstnavateli, jelikož důvod k výpovědi uvádět nemusí.

Významná ochranná ustanovení se vážou k zákonem stanoveným důvodům k podání výpovědi a ke zrušení pracovního poměru. V těchto případech nemá ochranná lhůta typickou povahu, má jen pojitko s určitou ochrannou dobou, anebo jde o ochranu určitých skupin zaměstnanců. Do chráněné kategorie zaměstnanců jsou dle zákona řazeny ženy na mateřské dovolené, těhotné ženy, dále zaměstnanci, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, zaměstnanci v pracovní neschopnosti či členové odborové organizace působící u zaměstnavatele. V případě odborové organizace hovoří zákon v jednotném čísle, a to i v situaci, kdy u zaměstnavatele pracuje více odborových

organizací. V personální praxi se často používá pojem ochranná doba a zákaz výpovědi v ochranné době. Skutečné případy ochranné doby jsou obsaženy v zákoníku práce. Délka ochranné doby se v praxi dá často z pozice zaměstnance lehce zneužít či obejít. Zaměstnanci leckdy v trvání výpovědní doby donesou zaměstnavateli nařízení o dočasné pracovní neschopnosti a tím si zajistí prodloužení výpovědní doby a následně tak i prodloužení samotného pracovního poměru, za který tak pobírají náhradu mzdy a dávky nemocenského pojištění.

Jsou však také případy z personální praxe, kdy zaměstnanec nebo zaměstnavatel podají výpověď, s odstupem času dojde ke kroku, kdy si vše rozmyslí a rádi by výpověď odvolali nebo stáhli. A v zákoníku práce se i na tyto případy pamatuje. Celkem jednoduché řešení nastane v případě, kdy je sice podána výpověď a ta je odevzdána k doručení, ale druhé straně ještě doručena není. V tomto případě je stažení výpovědi celkem jednoduché. Sotva je ale výpověď doručena druhé straně pracovněprávního vztahu, je možné odstoupit od tohoto kroku jedině v případě, že s tím písemně souhlasí i druhá strana. K odvolání může dojít nejdříve v den, kdy došlo k doručení výpovědi druhé straně. Posledním dnem pro možné odvolání výpovědi je den, kdy má vypršet výpovědní doba.

3.2 DORUČENÍ

Podmínkou pro platnost výpovědi je její doručení druhé straně pracovněprávního vztahu. Tímto ustanovením se zabývá § 334 - 337 zákoníku práce o doručování písemností. Dle zákona musí být výpověď předána zaměstnanci do vlastních rukou: v místě bydliště, na pracovišti, v jiném místě, kde je k zastížení, nebo může být také zaslána elektronickou poštou. Zpravidla dochází k doručení výpovědi od zaměstnavatele zaměstnanci přímo na pracovišti. Až teprve při neúspěšném doručení touto cestou volí zaměstnavatelé jiné způsoby doručení výpovědi v písemné formě.

Doručování písemnosti zaměstnancům od zaměstnavatele v elektronické podobě bývá poslední dobou poměrně běžným problémem. Zaměstnavatelé se často mylně domnívají, že k zaslání pošty e-mailem na soukromou adresu postačí pouze písemný

souhlas zaměstnance. V případě, že se jedná o pracovní a informativní korespondenci, může být tato forma komunikace akceptovatelná. Opačná je ale situace, kdy elektronická pošta je využívána k doručování písemností pracovněprávního charakteru opatřených elektronickým podpisem na základě náležitých certifikátů v souladu se zákonem č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu. Zaměstnanec není v tomto případě povinován přistoupit na tento požadavek zaměstnavatele o případném doručování elektronické pošty, a to i proto, že tento způsob komunikace znamená pro zaměstnance i dodatečné náklady.

Ve všech situacích doručování dokumentů prostřednictvím provozovatele poštovních služeb je v případě, že nedošlo k vyzvednutí písemnosti adresátem, brán dokument po desetidenní lhůtě za doručení.

4 VÝSTUPNÍ DOKUMENTY

Výstupním dokumentem je potvrzení o zaměstnání, tzv. „zápočtový list“. Tento dokument slouží jako doklad o zaměstnání a je vystaven zaměstnavatelem při ukončení pracovního vztahu nebo dohody o pracovní činnosti zaměstnanci. Od 1. 1. 2012 je tento výstupní dokument vydáván i na dohodu o provedení práce. V tomto dokumentu jsou podle paragrafu 313 zákoníku práce uvedeny všechny základní informace, které se týkají pracovního poměru zaměstnance. Uvádí se v něm:

- *„informace týkající se zaměstnance, jestliže se jednalo o dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti či o plnohodnotný pracovní poměr a o trvání jejich doby,*
- *kategorie vykonávaných prací,*
- *získaná odborná způsobilost,*
- *odpracovaný čas a jiné potřebné informace pro získání nejvíce přípustné expoziční doby,*
- *informace o zaměstnancově mzdě, jestli jsou uvaleny na zaměstnancovu mzdu nějaké pohledávky a dochází k jejich strhávání, popřípadě v jaké výši a v čí prospěch jsou pohledávky strhávány a po jakou dobu bude ještě docházet ke strhávání pohledávek,*
- *informace o započitatelné době práce v I. a II. pracovní třídě za období před 1. lednem 1993 pro význam důchodového pojištění.“³⁹*

Informace o výši průměrného výdělku, jestliže došlo k rozvázání pracovního vztahu, dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce zaměstnavatelem z důvodu porušení hrubého porušení pracovní činnosti týkající se přidělené a vykonávané práce nebo z důvodu porušení jiného závazku zaměstnance podle §301a) zvláště hrubým způsobem. Dále je povinností zaměstnavatele předložit v odděleném dokumentu další informace potřebné k výpočtu nároků na podporu v nezaměstnanosti. Výstupní dokument sloužící jako doklad o zaměstnání je zaměstnavatel povinen vystavit pouze

³⁹ § 313 Zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

příslušnému zaměstnanci a nesmí jej např. poskytnout jinému zaměstnanci či zaměstnavateli.⁴⁰ Pro ilustraci byl zařazen tento výstupní dokument jako příloha A.

Všechny písemnosti týkající se hodnocení zaměstnance v pracovním procesu upravuje § 314 zákoníku práce. Jedná se o takzvaný pracovní posudek, ve kterém se uvádí kvalifikace zaměstnance, způsobilosti a dalších fakta, která jsou zapotřebí k výkonu práce. Povinností zaměstnavatele je vystavit tento pracovní posudek zaměstnanci, a to na vlastní žádost zaměstnance.⁴¹

V případě skončení pracovního poměru musí zaměstnavatel vydat písemné hodnocení zaměstnance nejpozději do 15 dnů od předložení žádosti zaměstnance.⁴²

V případě nesouhlasu zaměstnance s uvedenými údaji ve výstupních dokumentech, má zaměstnanec právo v tříměsíční lhůtě se domáhat úpravy soudní cestou.⁴³

Celý průběh skončení pracovněprávního vztahu má jasně danou právní úpravu, ale také je vymezena úprava, která s okruhem pracovního práva nesouvisí. A tou je například souhrn vedené dokumentace managementu kvality, který dává skončení pracovního procesu formu upravující normy pro řízení jakosti ISO 9000:2000. Pro ilustraci je toto ISO 9000:2000 zařazeno jako příloha B.

Do praktické části autor dále zařadil některé příklady týkající se zaměstnavatelské praxe ve věcech skončení pracovního poměru.

⁴⁰GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 132. ISBN 97-880-7380-24-3.

⁴¹§ 314 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

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

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

4.1 HODNOCENÍ ZAMĚŠTNANCŮ

Hodnotící dotazníky jsou nejen neocenitelným zdrojem informací o zaměstnancích, ale jsou také místem k výměně názorů se zaměstnanci o otázkách v dotazníku. Správně postavený dotazník na hodnocení zaměstnanců pomáhá jasně ověřit způsobilost zaměstnance a identifikovat očekávání vedení ohledně zaměstnanců. Nejdůležitější metody k získání zpětné vazby jsou 180 a 360stupňová hodnocení.

Cílem zaměstnaneckého hodnocení je získávání informací vedením společnosti (organizační cíle), utváření postojů a chování zaměstnanců tím, že jim trvale poskytují informace o úspěších, neúspěších a příležitostech profesního rozvoje.

Příklady využití hodnocení zaměstnanců:

- ❖ Průběžné hodnocení zaměstnanců - Ověřování odborné způsobilosti zaměstnance se nejčastěji provádí jednou ročně nebo každé pololetí. Zahrnuje posouzení chování, osobnosti zaměstnance a efektivitu práce ve vztahu k očekávání na dané pozici. Díky odpovědně vytvořeným dotazníkům lze dojít k závěru, které prvky práce oddělení jsou na nízké a které na odpovídající úrovni. Na jejich základě můžeme připravit různá školení, která zaměstnancům pomáhají vyrovnat se s nedostatky.
- ❖ 180 stupňové hodnocení - Informace jsou získávány ze dvou zdrojů, tj. sebehodnocení zaměstnancem a hodnocení od nadřízeného. Dotazník hodnocení 180 stupňů je nejčastěji využíván během ročního hodnocení, ve kterém zaměstnanec hodnotí efektivitu své práce z perspektivy svého nadřízeného. Díky tomu je možné zvýšit angažovanost, výkonnost a potenciál zaměstnanců.
- ❖ 360 stupňové hodnocení - Tato metoda umožňuje komplexní a anonymní hodnocení zaměstnance na základě informací z celého prostředí, a to z více než dvou zdrojů. Prvním zdrojem je zaměstnanec sám, který provede samostatné hodnocení, ostatními jsou nadřízení, podřízení, přímí spolupracovníci, ale také klienti nebo další spolupracovníci. Provedením 360 stupňového hodnocení lze rychle diagnostikovat mezery v kompetencích a přizpůsobit plány rozvoje zaměstnanců jejich individuálním potřebám.

Hodnocení zaměstnance se uplatňuje i v pracovním posudku. Všechny písemnosti týkající se hodnocení zaměstnance v pracovním procesu upravuje § 314 zákoníku práce. V pracovním posudku se uvádí kvalifikace zaměstnance, způsobilosti a další fakta, která jsou zapotřebí k výkonu práce. Povinností zaměstnavatele je vystavit tento pracovní posudek zaměstnanci, a to na vlastní žádost zaměstnance. V případě skončení pracovního poměru, požádá-li zaměstnanec svého nadřízeného o vydání pracovního hodnocení, je povinností zaměstnavatele žádosti do patnácti dnů vyhovět. Zaměstnavatel není povinen vystavit pracovní posudek dříve než dva kalendářní měsíce před skončením pracovněprávního vztahu. Jedná se o období, které se shoduje s výpovědní dobou. Pokud by zaměstnanec tedy chtěl vyhotovit posudek dříve, není povinností zaměstnavatele žádosti vyhovět.

V pracovním posudku je povinností zaměstnavatele uvést pouze fakta týkající se zaměstnancova pracovního výkonu vykovávaného pouze pro zaměstnavatele. Naprosto nepřísluší zaměstnavateli v posudku hodnotit zaměstnancovo případné aktivum pro budoucího zaměstnavatele. Posudek by se měl opírat výhradně o pracovní hodnocení zaměstnance týkající se jeho kvalifikace, pracovních schopností a dalších způsobilostí, které mají vliv k výkonu zaměstnání. Kterýkoli jiný posudek může zaměstnavatel v hodnocení uvést pouze se souhlasem zaměstnance. Ačkoliv by znění zákona (zaměstnavatel je povinen poskytnout posudek zaměstnanci) mohlo vyvolávat domněnku, že bývalý zaměstnanec už na vydání posudku nárok nemá, opak je pravdou. Poskytnutí pracovního posudku nemá časové omezení a zaměstnanec může o posudek zažádat třeba i několik let po skončení pracovního poměru. Tento výklad je podepřen právním rozhodnutím nejvyššího soudu. V případě, že zaměstnanci bývalý zaměstnavatel odepře vydat posudek, nemusí se zaměstnanec bát na tuto skutečnost upozornit. Případně se může zaměstnanec domáhat vystavení posudku právní cestou.

V dokumentu by mělo být obsaženo jméno a příjmení zaměstnance, od kdy byl zaměstnanec ve společnosti zaměstnán, pracovní zařazení, hodnocení pracovního výkonu, datum vypracování posudku a podpis odpovědného zaměstnance.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 PRAXE ROZHODOVÁNÍ SOUDŮ VE VĚCECH SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – VYBRANÉ JUDIKÁTY

V následující kapitole autor uvede některé judikáty Nejvyššího soudu vztahující se k ukončení pracovního poměru dle zákoníku práce. Právní názory Nejvyššího soudu České republiky nejsou sice obligatorní pro výsledky případů obdobného druhu, přesto však bývají zpravidla respektovány a měly by sloužit ke sjednocení rozhodovací funkce soudů.

V této části bakalářské práce je autorovým výzkumným cílem přiblížit laické veřejnosti problematiku personální praxe, zda personalisté přistupují k problematice spjaté s ukončením pracovního poměru v souladu se zákoníkem práce. Autorovým záměrem je zvolenou výzkumnou metodou demonstrovat na uvedených judikátech po teoretické části personální praxi a jakým způsobem mohou být řešeny problémy spjaté s ukončením pracovního poměru.

Autor si vybral pro ukázkou problematiky, z jeho pohledu, dva velice zajímavé judikáty, a to judikát číslo 21 Cdo 2928/2014, na kterém by rád představil problematiku spjatou s doručováním výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci a judikát číslo 21 Cdo 968/2015, kde autor ve zkrácené podobě nastíní důvody sporu spjaté se zákazem výpovědi z pracovního poměru v souvislosti s ústavním ošetřováním.

5.1 JUDIKÁT Č. 1 – NEPLATNOST VÝPOVĚDI Z PRACOVNÍHO POMĚRU – FIKCE DORUČENÍ

Při skončení pracovního poměru například v rámci reorganizace či z jiných důvodů se v praxi zaměstnavatelé se zaměstnanci často na určitých důvodech pro ukončení pracovního poměru dohodnou. Tyto důvody však později bývají napadány vypovídanou smluvní stranou u soudů.

V žalobě o „neplatnosti výpovědi z pracovního poměru“ rozhodl Nejvyšší soud České republiky vedený u Městského soudu v Brně judikátem číslo 21 Cdo 2928/2014 s rozsudkem ze dne 22. 10. 2015. Jednalo se o pracovněprávní spor, kdy na straně žalující byl zaměstnanec a na straně žalované zaměstnavatel. Dovolání žalobce bylo zamítnuto. Autor ukáže průběh a důvody sporu zúčastněných stran a soudu, kde bylo o celém procesu rozhodnuto. V tomto judikátu jsou poměrně dobře ilustrovány situace, které se často v praxi objevují. Zde je shrnuta rekapitulace rozhodnutí ve zkrácené citaci:

„Dne 15. 1. 2010 žalovaný ve svém dopise sdělil žalobci, že mu uděluje výpověď z pracovního vztahu podle §52 písm. g) zákoníku práce, neboť se dopustil porušení závazků vyplývajících z právních ustanovení vztahujících se k jím vykonávané práci. Toto jednání mělo spočívat zejména v objednávání, nákupu a schvalování faktur k úhradě výpočetní techniky v období od listopadu 2009 do 5. 1. 2010, přičemž mělo dojít k porušení:

- *Zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách,*
- *Rozhodnutí generálního ředitele č. 4/2006 Organizační řád v návaznosti na Směrnici finančního ředitele č. 7/2009 nakládání s majetkem; porušení řádného a průkazného ustanovení zástupce vedoucího útvaru IT,*
- *Příkazu generálního ředitele č. 13/2006 k postupu při zadávání veřejných zakázek,*
- *Pokynu finančního ředitele č. 8/2007 oběh účetních dokladů.*

Žalobce se dožadoval, aby bylo stanoveno, že daná výpověď z pracovního vztahu není platná. Důvod pro podání žaloby uvedl ten, že mu výpověď z pracovního poměru nebyla řádně doručena, jelikož do současné doby má k dispozici pouze její kopii, která

mu byla předána spolu s rozhodnutím o snížení platu a zákazem výkonu sjednané práce, že z data výpovědi, kterou má k dispozici, je patrné, že byla sepsána dne 15. 1. 2010, tj. v době jeho pracovní neschopnosti, že z výpovědních důvodů uvedených ve výpovědi z pracovního poměru jednoznačně neplyne, která konkrétní ustanovení zákona o veřejných zakázkách a interních normativních aktů porušil, a že si není vědom toho, že by byl seznámen s kterýmkoli z předpisů, jejichž porušení mu je ve výpovědi z pracovního poměru vytýkáno.

Městský soud v Brně dne 25. 10. 2012, rozsudkem č. j. 13 C 92/2010-93, žalobě vyhověl a rozhodl, že povinností žalovaného je uhradit žalobci na odškodnění nákladů spojené s řízením 12.520,- Kč k rukám advokáta JUDr. Ing. Lukáše Prudila, PhD. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že výpověď nebyla žalobci řádně předána do vlastních rukou a ani mu nebyla jinak dána do trvalé dispozice. Předání výpovědi do vlastních rukou žalobce bylo podmíněno nejdříve jejím podpisem, což žalobce odmítl. Protože měl za to, že z formálních důvodů je výpověď z pracovního poměru neplatná a nezabýval se již dalšími důvody neplatnosti výpovědi [zda výpověď byla žalobci dána v ochranné době, kdy byl uznán dočasně práce neschopným podle nařízení § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, a zda důvody výpovědi byly řádně specifikovány].

Krajský soud v Brně odvolání žalovaného usnesením ze dne 7. 1. 2014, č. j. 15 Co63/2013-144, došlo ke zrušení rozsudku prvního stupně a věc byla vrácena k dalšímu řízení.

Vyšel z toho, že k okolnostem doručení výpovědi z pracovního poměru ze dne 15. 10. 2010 provedl soud prvního stupně dostatečné dokazování, že z něj však vyvodil nesprávné skutkové a právní závěry. Ze svědeckých výpovědí před soudem prvního stupně je totiž zřejmé, že žalobce odmítl výpověď podepsat a převzít, jak ostatně vyplývá ze záznamu na výpovědi ze dne 15. 10. 2010. Výpověď byla žalovaným osobně doručena žalobci do vlastních rukou na pracovišti a v pracovní době. Tím, že žalobce odmítl výpověď z pracovního poměru převzít, došlo k fikci doručení, neboť výpověď se i tak dostala do dispoziční sféry žalobce. Žalovaný proto prokázal, že žalobci výpověď dne 15. 10. 2010 řádně doručil do vlastních rukou podle nařízení § 334 odst. 3 zákoníku práce.

Tvrzení žalobce o tom, že disponuje pouze kopií výpovědi, považoval odvolací soud za nepravdivé, neboť žalobcem tvrzená kopie výpovědi se s originálem výpovědi objektivně neshoduje. Soud prvního stupně, veden nesprávným právním názorem o nedoručení výpovědi žalobci do vlastních rukou, se dále již nezabýval a ani se nevypořádal s tvrzením žalobce o zákazu výpovědi v ochranné době a tvrzením o neurčitosti výpovědních důvodů. Uložil mu proto, aby se zabýval určitostí důvodů výpovědi, tj. aby provedl výklad projevu vůle, proč byla výpověď žalobci dána, jaké povinnosti žalobce porušil a jakého stupně intenzity porušení pracovněprávních povinností žalobcem dosáhlo a aby řádně vyhodnotil žalovaným předložené listinné důkazy a doplnil dokazování zejména o účastnický výslech žalobce.“

Proti tomuto rozhodnutí odvolacího soudu žalobce podal dovolání. Namítal, že výpověď z pracovního poměru mu nebyla řádně doručena a že tudíž ani nemohlo dojít k fikci doručení podle nařízení § 334 odst. 3 zákoníku práce.

„Neodmítl listinu (výpověď) převzít, ale pouze se s ní chtěl předtím, než ji podepíše, seznámit, aby zjistil, o jakou listinu se jedná, a to včetně nezbytných formálních náležitostí. Nesouhlasí s názorem odvolacího soudu, že kopie výpovědi, kterou předložil soudu, není shodná s kopií výpovědi předloženou žalovaným, jelikož není v silách žalobce ovlivnit, co žalovaný předloží jako listinný důkaz. Podle dovolatele je nutné odlišit situaci, kdy by odmítl výpověď z pracovního poměru převzít ve smyslu ustanovení 334 odst. 3 zákoníku práce, od situace, kdy odmítl podepsat listinu, jejíž obsah si nemohl ověřit, a v důsledku toho mu zaměstnavatel odmítl listinu s výpovědí předat. Dále má za to, že vzhledem k chybějícímu odůvodnění, pokud jde o vypořádání se odvolacího soudu se závěry soudu prvního stupně, je usnesení odvolacího soudu nepřezkoumatelné. Navrhl, aby byl rozsudek v celém rozsahu zrušen a aby věc byla vrácena odvolacímu soudu k následujícímu řízení.

Zjištění Nejvyššího soudu České republiky jako soudu dovolacího, že dovolání proti pravomocnému rozhodnutí odvolacího soudu bylo podáno příslušnou osobou (účastníkem řízení) v zákonném termínu a že jde o rozhodnutí, proti kterému je dovolání přípustné podle nařízení § 237 o. s. ř., neboť napadené rozhodnutí závisí na rozřešení otázky hmotného práva (naplnění předpokladů doručení výpovědi z pracovního vztahu dle nařízení § 334 odst. 1 zákoníku práce), která doposud nebyla v rozhodovací praxi

dovolacího soudu ve všech spojitostech vyřešena, přezkoumal napadené usnesení ve smyslu ustanovení 242 o. s. ř. bez nařízení jednání a dospěl k rozhodnutí, že dovolání žalobce není oprávněné. Projednávanou skutečnost je třeba i v současné době hodnotit - vzhledem k tomu, že se žalobce dožadoval stanovení neplatnosti výpovědi z pracovního vztahu ze dne 15. 1. 2010 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Paragraf 334 odst. 1 zákoníku práce - dokumenty týkající se vzniku, změn a ukončení pracovního vztahu je nutno doručit zaměstnanci do vlastních rukou. Podle nařízení 334 odst. 2 zák. práce listinu zaměstnavatel doručí zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude-li zastížen anebo prostřednictvím sítě či elektronických služeb komunikací; není-li to uskutečnitelné, zaměstnavatel může doklad doručit zprostředkováním poštovních služeb. Podle ustanovení §334 odst. 3 zák. práce nedoručí-li zaměstnavatel doklad pomocí sítě či prostřednictvím elektronických komunikací či prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, pokládá se písemnost za doručenou a to také v případě, pakliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne. K dispozicím doručování v pracovněprávních souvislostech patří to, že projev vůle podněcuje sledované právní následky, jen zdali byl doručen druhé ze smluvních stran pracovněprávního vztahu. Obecně platí, že projev vůle je druhé smluvní straně doručen, jakmile se dostane do sféry její dispozice, tedy jakmile druhá strana získá možnost seznámit se s jeho obsahem. Nevyžaduje se, aby se s obsahem projevu vůle opravdu seznámila, rozhodující je, aby měla možnost obsah projevu vůle poznat. Požaduje-li však zákon, aby byl projev vůle druhé smluvní straně pracovněprávního vztahu doručen zvláště stanoveným způsobem, má projev vůle sledované právní následky, jen zдалipak byl takový postup splněn.

Z pohledu skutkového stavu bylo v posouzeném předmětu určeno, že žalobci byla generálním ředitelem žalovaného Ing. D., dopisem ze dne 15. 1. 2010 dána výpověď z pracovního vztahu podle nařízení § 52 písm. g) zák. práce, kterou žalobce odmítl převzít, jelikož se chtěl s výpovědí nejprve seznámit, neboť nechápal, z jakého důvodu je mu výpověď dávána, a to i přesto, že byl vedoucí kanceláře generálního ředitele Mgr. Š. upozorněn na důsledky odmítnutí převzetí výpovědi. O odmítnutí převzetí výpovědi z pracovního poměru učinila Mgr. Š. na výpovědi písemný záznam. Z ustanovení 334 odst. 3 zák. práce vyplývá, že účinky doručení písemnosti v případě, že zaměstnanec přijetí písemnosti nepřijme, nadcházejí pouze tehdy, jestliže zaměstnavatel doručuje

dokument zaměstnanci osobně. Osobní doručování listin zaměstnanci spočívá v tom, že zaměstnavatel (eventuálně jím pověřený zaměstnanec) předá písemnost zaměstnanci do jeho vlastních rukou na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoli jinde, kde zaměstnance zastihne, např. v divadle, na ulici, v restauraci apod. Doručení je uskutečnitelné nejen v pracovní době, ale i po jejím ukončení nebo též v nočních hodinách. Při osobním doručování dokladů uvedených v nařízení § 334 odst. 1 zákoníku práce do vlastních rukou pracovníka musí být zaměstnanci předána do vlastních rukou písemnost s vlastnoručním podpisem jednatelky osoby; jedině tak je zaměstnanci poskytnuto, aby se s náplní listiny obsahující vyjádření vůle zaměstnavatele obeznámil. Nepostačuje, jestliže zaměstnavatel jen umožní zaměstnanci obeznámit se s obsahem dokumentu s vlastnoručním podpisem jednatelky osoby (např. tím, že mu ji pouze poskytne k nahlédnutí).

- *-srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010, uveřejněný pod číslem 55/2012 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek.*

Po zaměstnanci nelze ani požadovat, aby se dostavil na zaměstnavatelem stanovené místo k převzetí písemnosti, kterou mu zaměstnavatel plánuje doručit, nebo aby byl v daný čas na zaměstnavatelem určeném místě tak, aby mu zaměstnavatel mohl písemnost předat. Při osobním doručování prováděném zaměstnavatelem si zaměstnanec nemůže vymínit, že písemnost převezme nejprve poté, co se seznámí s jejím obsahem. Odmítne-li zaměstnanec přebrat listinu, kterou se mu zaměstnavatel nebo jeho zástupce pokusil doručit, pokládá se tím písemnost za doručenou (nastává fikce doručení). Neposkytne-li zaměstnanec spolupráci nezbytnou k doručení písemnosti, nepokládá se - na rozdíl od doručování písemnosti pomocí provozovatele poštovních služeb - písemnost za doručenou. Doručení písemnosti zaměstnanci, popř. to, že zaměstnanec odmítl listinu přijmout, musí být zaměstnavatel připraven (kdykoli v budoucnu) v případě potřeby prokázat. Průkaz doručení (pokusu doručení) zpravidla poskytne zaměstnavatelem vyhotovený písemný záznam, na němž zaměstnanec potvrdí svým podpisem převzetí listiny nebo na němž bude potvrzeno (tím, kdo doručení

za zaměstnavatele prováděl, popřípadě též svědky doručení), že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítl.

Jestliže zaměstnanec přijetí listiny odmítne, nastanou účinky doručení, i když - na rozdíl od odmítnutí písemnosti při doručování prováděném prostřednictvím provozovatele poštovních služeb - o tomto následku zaměstnanec nebyl při doručování poučen. V projednávané věci žalobce při osobním doručování výpovědi z pracovního poměru odmítl listinu obsahující výpověď z pracovního poměru převzít a podepsat (nechápal, z jakého důvodu tuto výpověď dostává a chtěl si to rozmyslet), ačkoliv byl o důsledcích odmítnutí převzetí poučen (navíc takové poučení není ani podmínkou účinnosti doručení). Z tohoto důvodu je správný závěr odvolacího soudu, že účinky doručení výpovědi z pracovního poměru nastaly (ve smyslu ustanovení 334 odst. 3 zák. práce) okamžikem jejího odmítnutí.⁴⁴

Z uvedeného příkladu judikátu plyne, že rozhodnutí odvolacího soudu je z pohledu prosazeného dovolacího důvodu správné. Protože jestliže dojde k tomu, že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne, i v případě že nechápal, z jakého důvodu výpověď dostává, nastanou účinky doručení. Protože soud nezjistil, že by byl postižen některým z nedostatků uvedených v nařízení paragrafu 229 nebo jinou vadou, která by mohla mít za následek chybné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalující strany podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl. Proti tomuto usnesení není opravný prostředek přípustný.

⁴⁴<http://www.judikaty.info/nejvyssi-soud-ceske-republiky/fikce-doruceni-podle-zakonika-prace>

5.2 JUDIKÁT Č. 2 – NÁVRH ÚSTAVNÍHO OŠETŘOVÁNÍ SE ZÁKAZEM VÝPOVĚDI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

V této žalobě řeší judikát číslo 21 Cdo 968/2015 otázku, co se rozumí návrhem na ústavní ošetřování v souvislosti se zákazem výpovědi dané zaměstnavatelem. Ve sporu je řešena otázka ochranné doby vztahující se k ústavnímu tedy léčebnému ošetřování zaměstnance, ochranná doba začíná plynout dnem, kdy byl dán návrh k tomuto ústavnímu ošetřování. Co se však chápe jako návrh na ústavní ošetřování, zákon neupřesňuje. Ve sporu se na stranu žalobce postavil zaměstnanec a na straně žalované je zaměstnavatel. V zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem rozhodl nejvyšší soud České republiky ve prospěch žalované strany, tedy zaměstnavatele. Autor by rád nastínil průběh a důvody sporu zúčastněných stran a soudu, kde bylo o celém procesu rozhodnuto. V tomto judikátu jsou poměrně dobře ilustrovány situace, které se často v praxi objevují. Zde je rekapitulace rozhodnutí ve zkrácené citaci:

„Dne 26. 10. 2011 sdělil žalovaný dopisem žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle nařízení § 52 písm. c) zák. práce, protože podle rozhodnutí vedení společnosti ze dne 20. 9. 2011 „dochází k nadbytečnosti pracovního místa z příčiny organizační změny platné k 31. 12. 2011“. Navrhovatel se dožadoval žalobou dne 18. 6. 2012, aby bylo stanoveno, že uvedené vypovězení z pracovního poměru je neplatné. Žalobu opodstatnil především tím, že již dne 28. 4. 2011 poskytl žalované straně dokument z Ústavu chirurgie ruky a plastické chirurgie, že od 2. 11. 2011 bude v této instituci přijat za účelem operace ruky. Daného dne byl rovněž přijat, a k propuštění z ústavního léčení došlo dne 5. 11. 2011 a jeho pracovní nezpůsobilost trvala do 19. 2. 2012. Protože se nacházel podle nařízení § 53 písm. a) zák. práce od předložení návrhu na ústavní ošetření v ochranné lhůtě, je výpověď naprosto neplatná.

Okresní soud rozsudek pod jednacím číslem 48 C 15/2012-107 stížnost zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen uhradit žalované straně náklady spojené s řízením

ve výši 24.259,- Kč k rukám advokátky JUDr. Kláry Hulswitové. V té samé věci vycházel ze zjištění, že na podkladě rozhodnutí prokuristy žalovaného ze dne 20. 9. 2011 byl snížen počet plánovačů zakázky střediska 9405 ze 6 na 5. K nesouhlasu, že výpověď byla udělena v ochranné době, podtrhl soud prvního stupně, že žalobci nebyl poskytnut žádný návrh na ústavní ošetřování ve významu § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce, protože žalobce si sám sjednal operaci na jím vybrané pracoviště. „Ačkoli v nynější době žádné právní ustanovení neřeší vymezení pojmu léčebného ošetřování a podávání návrhu na ně, soud, se zřetelem na to, že nařízení o zákazu výpovědi v době od udělení návrhu na ústavní léčbu se vyskytuje v nezměněné podobě v zákoníku práce č. 65/1965 Sb., dále v § 114 zákona 99/1948 Sb. O národním pojištění, vycházel z vymezení ústavního ošetřování v období, kdy se toto ustanovení uzákonilo v léčebném řádu č. 255/1950, kde je patrné, že k ústavnímu ošetřování posílá pacienta lékař či zdravotní pojišťovna, a to ve stavu, kdy mu ambulantně nelze poskytnout vhodné ošetřování“. „Je evidentní, že předpis § 53 zák. práce má řešit stav výjimečný, kdy účinek výpovědi na zaměstnance by byl mimořádně tíživý vzhledem ke stavu věci, v níž se zaměstnanec nalézá“. Takovým stavem však podle závěru soudu prvního stupně není hospitalizace, kdy první den v poledne pacient na ústavní ošetřování nastupuje a čtvrtý den dopoledne dochází k propuštění do domácího ošetřování. Nejedná se tedy o nijak neobvyklou situaci, která by pacienta vyloučila z běžného života, ale o obvyklý lékařský zákrok. Mělo-li by se jednat o komplikaci výpovědi, musel by být vzat v potaz stejný postup i v případě jednalo-li by se např. o estetické operace.“

Ke stížnosti žalující strany Krajský soud dne 12. 9. 2014 č. j. 83 Cd 10/2014 upravil rozhodnutí soudu prvního stupně. Určil danou výpověď ze dne 26. 10. 2011 za neplatnou a rozhodl, že žalovaná strana je povinna uhradit žalobci náklady spojené s řízením soudu. „Vycházejí ze zjištění, že dne 14. 2. 2011 vystavil ošetřující lékař „doporučení“, podle něhož by měl žalobce prodělat operativní zákrok spjatý s ústavním ošetřením, že žalobce předložil žádost o operativní zákrok dne 15. 4. 2011 a že instituce určila, že samotný zákrok spjatý s hospitalizací proběhne od 2. 11. 2011, odůvodnil, že došlo k naplnění hypotézy nařízení § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce a že ode dne 14. 2. 2011 začala u žalobce tzv. ochranná lhůta, která uběhla až dne 19. 2. 2012 po skončení pracovní neschopnosti. Za podmínek, že v tomto

období byla dne 31. 10. 2011 žalobci předána výpověď z pracovního vztahu, je tato výpověď neplatná. Zvažování soudu, že ústavní ošetřování lze pokládat jenom to ošetřování, k němuž byly státními léčebnými a ošetřovacími institucemi uznávány osoby na „písemné doporučení pojišťovny nebo jejího lékaře“ ve smyslu § 198 odst. 1 zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, a čl. 29 odst. 1 vyhlášky Ústřední národní pojišťovny č. 255/1950 Ú.l.l., kterou poskytuje léčebný systém, není korektní, protože při tomto svém vysvětlení soud prvního stupně nebral v potaz legislativní vývoj a aktuální stav ustanovení upravující vývoj při přijímání ošetřovaného do ústavního ošetřování.

Za této situace „může mít tedy aktuálně návrh na léčební ošetřování v obsahu § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce buď podobu návrhu, anebo doporučení ošetřujícího lékaře, či odkazu na ošetření dle čl. 3 odst. 2 písm. o) přílohy č. 1 k vyhlášce č. 618/2006 Sb. Ošetřující lékař zároveň v rámci doporučení (návrhu) neurčí ošetřovanému povinnost hospitalizace v určitém léčebném zařízení. Zákon tudíž umožňuje pacientovi, aby si sám vybral, jaké ústavní zařízení lékařem navržený zákrok uskuteční.“

Na základě stanoviska odvolacího soudu lze připustit, že za jistých poměrů by nařízení o ochranné lhůtě mohlo prezentovat natolik nepoměrnou ochranu zaměstnance na úkor zaměstnavatele, že by se takto dostávalo do rozporu s dobrými mravy.

„Žalovaný podal proti tomuto rozhodnutí odvolacího soudu dovolání. Ohrazovat se, že návrh ošetřujícího lékaře není doporučením na ústavní ošetřování, protože žalobce se sám objednal na operaci na jím určené pracoviště, kdy dal přednost vyhlášenému pracovišti s dlouhou čekací dobou. Ani jedno právní ustanovení v žádné době neřeší vymezení ústavního ošetřování a podávání návrhu na léčebné ošetřování. Ačkoli odvolací soud poukazuje na nařízení § 24 zákona č. 48/1997 Sb., v tomto případě se jedná o docela jiné ponětí, a to pojem „ústavní péče“ a „doporučení k přijetí do ústavní péče“. Je tedy nutné vycházet z toho, že nařízení o zákazu výpovědi v období podání nabídky na léčebné ošetřování se objevuje v nezměněné podobě v zákoníku práce č. 65/1965 Sb., a v § 114 zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, jakož i ve vymezení „ústavního ošetřování“ v době, kdy se toto nařízení v zákoně objevilo, tudíž ve vymezení předepsané v léčebném řádu č. 255/1950 Ú.l.l., z něhož plyne,

že k „ústavnímu ošetřování“ posílá nemocného lékař nebo zdravotní pojišťovna ve stavu, kdy mu ambulantně není možné poskytnout vhodné ošetřování. Dokument z Ústavu pro chirurgii ruky, kterou dal v důkazu žalobce a o níž od vzniku řízení prohlašuje, že je návrhem na ústavní ošetřování, výslovně nesplňuje náležitosti tohoto podnětu, a nemohla tedy založit vývoj ochranné doby. Podle pohledu žalovaného nařízení o ochranné lhůtě v daném případě prezentuje neúměrnou ochranu zaměstnance na úkor zaměstnavatele a tím přichází do rozporu s dobrými mravy. Žalovaná strana navrhl, aby dovolací soud přehodnotil rozhodnutí odvolacího soudu a stížnost na neplatnost výpovědi zamítl.“

Žalovaná strana uvedla: „že úprava obsažená v nařízení § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce je součástí Českého právního řádu bez podstatné reformy po dobu více jak šedesáti let. Její význam je zcela jasný a racionální, když hájí to, aby zaměstnavatel rozvažoval pracovní vztah v době pro zaměstnance dozajista problematické. V dané situaci délka doby od nabytí dokladu do vlastní hospitalizace vycházela jen z výnosu zdravotnického zařízení, nikoliv z liknavosti či záměru žalující strany.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozhodnutí odvolacího soudu bylo podáno příslušnou osobou ve lhůtě uvedené v nařízení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že skutečnost je nutno i v soudobé době posoudit podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, se zpočátku zabýval věcí přípustnosti dovolání. Dovoláním lze napadnout pravomocná předsevzetí odvolacího soudu, jestliže to zákon dovoluje. Není-li určeno jinak, je dovolání přípustné proti jakémukoli rozhodnutí odvolacího soudu, jímž se odvolací řízení končí.

Z pohledu skutkového poměru bylo v posuzovaném případě určeno, že žalobce vykonával pracovní poměr u žalovaného na podkladě pracovní smlouvy. Dne 14. 2. 2011 uvedl lékař MUDr. J. Z. závěrem vyšetření „Dop.: Ad ortopedie či chirurgie k objednání oper.“. Na podkladě žádosti žalobce ze dne 15. 4. 2011 Ústav chirurgie ruky ve Vysokém nad Jizerou určil dne 20. 4. 2011 žalobci „dobu nástupu do ústavu“ na den 2. 11. 2011. Po úkonu dne 3. 11. 2011 byl žalobce dne 5. 11. 2011 z ústavu propuštěn; jeho pracovní nezpůsobilost trvala od 2. 11. 2011 do 19. 2. 2012. Dopisem ze dne 26. 10. 2011 žalovaná strana informovala žalobce, že mu dává

výpověď „dle § 52 písm. c) zákoníku práce z příčiny, že podle usnesení vedení společnosti ze dne 20. 9. 2011 dochází k nadbytečnosti pracovního místa z důvodu organizační změny platné k 31. 12. 2011“. Dostal žalobce výpověď dne 31. 10. 2011 a dne 1. 11. 2011 oznámil žalovanému, že s udělením výpovědi nesusouhlasí. Za této situace věci bylo pro určování soudů mimo jiné podstatné vyřešení právní otázky, zda žalobce v období, kdy obdržel výpověď z pracovního poměru, se nacházel v ochranné době podle § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce, tj. v době „od udělení návrhu na ústavní ošetřování nebo od započetí lázeňského léčení až do doby jejich zakončení“. Vzhledem k tomu, že uvedený problém hmotného práva dosud nebyl v rozhodovací funkci dovolacího soudu řešen a správné zhodnocení bylo pro rozhodnutí v projednávané skutečnosti určující došel Nejvyšší soud k úsudku, že dovolání žalobce je podle nařízení § 237 o.s.ř. přípustné. Po prozkoumání verdiktu odvolacího soudu ve smyslu nařízení § 242 o.s.ř., jež vykonal bez jednání, Nejvyšší soud ČR došel k závěru, že dovolání není oprávněné. Projednávanou skutečnost je zapotřebí i v současné době hodnotit – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá účelu neplatnosti výpovědi z pracovního vztahu. Podle § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce zaměstnavatel nemůže udělit zaměstnanci výpověď v ochranné době, to jest v době, kdy je zaměstnanec shledán dočasně práce nezpůsobilým, pokud si tuto neschopnost vědomě nezpůsobil nebo nevznikla-li tato nezpůsobilost jako přímý následek opilosti zaměstnance či zneužití návykových látek, a v době od předložení návrhu na léčebné ošetřování nebo od zahájení lázeňského léčení až do dne jejich ukončení.

Zákaz ukončit pracovní vztah výpovědí v ochranné době definované v ustanovení § 53, vztahující se výlučně na zaměstnavatele, má za důsledek, že v plynutí ochranné doby nemůže zaměstnavatel udělit zaměstnanci závaznou výpověď; případné rozvázání pracovního vztahu výpovědí ze strany zaměstnavatele v ochranné době je proti zaměstnanci právně neúčinné, a to i v případě, že zaměstnavatel, popř. zaměstnanec nemá povědomí o tom, že ochranná doba už začala běžet. Za této situace se posouzení věci soustřeďuje na otázku, zda výpověď byla žalující straně doručena v ochranné době definované v nařízení § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce, protože návrhem na ústavní ošetřování existovalo již doporučení MUDr. J. Z. ze dne 14. 2. 2011. Pro zjištění účinnosti výpovědi z hlediska předpisu § 53 zák. práce je prvořadý stav, který odráží dobu, kdy byla udělena výpověď, tj. kdy došlo k doručení

výpovědi zaměstnanci. Podle nařízení § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce je prvořadou dobou z tohoto stanoviska den, kdy bylo usneseno o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen zastávat pro nemoc nebo zranění dosavadní zaměstnání, eventuálně den, kdy byl předložen návrh na jeho ústavní ošetřování, eventuálně mu bylo připuštěno lázeňské léčení. Ochranná doba vztahující se k léčebnému ošetřování zaměstnance tedy začíná plynout dnem, kdy byl předložen návrh na toto léčební ošetřování. Co je však chápáno jako návrhem na ústavní ošetřování, zákon nespécifikuje.“

Soud prvního stupně „s ohledem na to, že nařízení o zákazu výpovědi v době od předložení návrhu na ústavní ošetřování se nachází v nezměněné podobě v zákoníku práce č. 65/1965 Sb., poté v § 114 zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, vycházel z vymezení ústavního ošetřování v období, kdy se toto nařízení v zákoně objevilo, tedy z definice v léčebném řádu č. 255/1950“. Soud odvolací však tomuto výsledku vytýká, že „ignoruje legislativní vývoj a aktuální status předpisů upravujících průběh při přijímání ošetřovaného do ústavního ošetřování“ a dovozuje, že „aktuálně návrh na ústavní ošetřování může být i ve smyslu § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce buď podobu doporučení, eventuálně návrhu ošetřujícího lékaře“. Je faktem, že pojetí „návrh na ústavní ošetřování“ zahrnut v ustanovení paragrafu 53 odst. 1 písm. a) zák. práce se objevuje (objevoval) v českém právním řádu hlavně ve spojitosti se zákazem skončení pracovního vztahu nebo zákazem skončení služebního poměru.

V pracovněprávním vztahu byla již obsahově velice shodná právní úprava zahrnuta už v zákoně 99/1948 Sb., o národním pojištění. Ústavní ošetřování podle zákona č. 99/1948 Sb. bylo jednou z hmotných poplatků nemocenského pojištění, kdy pojištěnci a rodinní příslušníci měli právo na bezplatné léčení a ošetřování ve veřejném ústavu, a měli možnost také využít ošetřování v privátních léčebných a ošetřovacích institucích a na universitních klinikách. Na podkladě zmocnění daného nařízením § 28 odst. 3 zákona č. 99/1948 Sb. pak byla uvedena v praxi vyhláška Ústřední národní pojišťovny č. 255/1950 Ú.l.l., kterou se řídí léčebný řád, „ústavního ošetřování v nemoci“ v Čl. 29 stanovil v Čl. 31 odst. 2, že „k nastoupení ústavního ošetřování podle čl. 29 je zásadně třeba:

a) návrhu smluvního lékaře; v případech první pomoci není návrhu lékaře třeba,

b) písemného dokumentu vydaného pojišťovnou či jejím smluvním lékařem; předešlého dokladu není zapotřebí, hrozí-li riziko z prodlení, jedná-li se o vážné onemocnění v noci, o ohrožení života, nebo jedná-li se o onemocnění přenosnou nemocí dle zákona č. 60/1948 Sb., o potírání nemocí nakažlivých na lidi dle zákona č. 61/1948 Sb.

c) svolení chorého (u jedinců mladších 18 let jejich zákonného zástupce, anebo v neodbytných případech hlavy domácnosti) kromě případů, uvedených v odstavci 1“.

Odvolacímu soudu je nutno dát za pravdu, že z této úpravy přežilé dalším rozvojem nelze bezprostředně vystupovat, a proto je třeba dále zjišťovat, jaký obsah lze uplatnit z hlediska jeho naplnění pojmu „návrh na ústavní ošetřování“ uvedeném v paragrafu 53 odst. 1 písm. a) zák. práce v době podání výpovědi.

Podle ustanovení § 9 odst. 1 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, občanům náleželo právo na umožnění zdravotní péče podle příkazu daného zákona, o všeobecném pojištění a předpisů vydaných k jejich uskutečnění a zákona o ochraně veřejného zdraví. Pracující mohl být přijat do ústavní péče obzvláště na bázi zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění vyžadoval-li to zdravotní stav pacienta, umožnilo se mu hrazené opatrování formou péči ústavní. Za ústavní péči se pokládala péče v nemocnicích a v odborných léčebných institucích. Do ústavní péče jsou pacienti bráni zpravidla na návrhu ošetřujícího lékaře. Ošetřující lékař posílá s doporučením k přijetí do ústavní péče rovněž písemné odůvodnění a podstatné zdravotní informace včetně výsledků předem vykonaných prohlídek a zprávy o uskutečněném léčení. Do specializovaných léčebných institucí jsou pojištěnci přijímáni na podkladě návrhu ošetřujícího lékaře.

Z porovnání obou právních úprav plyne, že z hlediska obsahu ústavní péče jako takové zde není podstatného rozdílu, protože oprávnění na tuto péči připadalo v principu tehdy, zdali ambulantní (dříve mimoustavní) péče nebyla dostačující, kdy, jak dovolatel výstižně uvádí, pacientovi „ambulantně nelze umožnit vhodné ošetřování“. S jeho názorem, který, vystupuje z někdejší právní úpravy, dává zdůraznění na formální náležitosti „návrhu“ na ústavní ošetřování, však nelze vyjádřit souhlas.

Nesouhlasu, že v soudním sporu předložený dokument „výslovně nesplňuje nezbytnosti návrhu na ústavní ošetřování, a proto nemohl založit plynutí ochranné doby“, by bylo možné souhlasit, kdyby pro posudek předmětu byla důležitá právní úprava vycházející ze zákona č. 99/1948 Sb. A zvláště z nařizující modifikace vyhlášky č. 255/1950 Ú.l.l. Úprava účinná ke dni udělení výpovědi ale očekává hospitalizaci pacienta – jak k tomuto uzavření dochází rovněž odvolací soud - na základě návrhu, nebo doporučení ošetřujícího lékaře, aniž vymezí další formální nároky. Z náplně listiny plyne, že takový posudek vystavil dne 14.2.2011 lékař MUDr. J. Z. na konci uskutečněného vyšetření žalobce. Věc, že své doporučení směřoval na určité zařízení, není podstatná, protože ve srovnání s dřívějším postupem není zapotřebí poskytovat „písemný doklad vystavený smluvním lékařem“, a je projevem uskutečnění práva svobodného výběru lékaře, v případě je-li volba ústavu, jemuž ošetřovaný věří a který operaci vykoná, nechána přímo na pacientovi. Soustavu zdravotní péče provozován zdravotnickými institucemi v souladu se současnými přístupnými znalostmi lékařské vědy by bezpochyby umožňoval zaručit jedincům srovnatelnou hodnotnou lékařskou péči třeba bezprostředně na podkladu reflexe ošetřujícího lékaře. Protože však léčení není možno omezovat výlučně na určitou stránku vlastní reparační zdravotních poruch, je z tohoto důvodu jedním z nároků, právo na svobodnou volbu lékaře. A faktor, jestli je v časových možnostech vybraného lékaře či instituce vykonat navrženou operaci ihned, či s časovou vzdáleností, nemůže toto právo zkracovat ani jakýmkoli způsobem modifikovat.

Ohrazuje-li se odvolatel naposledy, že „v dané situaci představuje ustanovení o ochranné lhůtě neúměrnou ochranu zaměstnance na příkoří zaměstnavatele a dostává se do rozporu s dobrými mravy“, pak pomijí, že za stavu, ve kterém lékař žalobci operaci schválil a žalující strana v rámci svobodné volby lékaře zvolila ústav, jenž úkon provede několik měsíců předtím, než žalovaná strana (zaměstnavatel) vůbec rozhodl o organizační změně, lze sotva úspěšně dovozovat, že ze strany žalobce došlo k zneužití výkonu práva na příkoř žalovaného.

K uvedené situaci je na místě závěr, že plánem na ústavní ošetřování v obsahu ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce je nutno rozumět návrhu ošetřujícího lékaře

k přijetí do ústavní péče; není zapotřebí, aby doporučení uvádělo zařízení, ve kterém se musí ústavní ošetřování uskutečňovat.

V Brně 26. července 2016. “⁴⁵

Ze zde ve zkrácené verzi citovaného judikátu vyplývá, že rozhodnutí odvolacího soudu je z pohledu použitých dovolacích argumentů správné. Neboť nedošlo ke zjištění, že by rozhodnutí odvolacího soudu bylo postiženo některou z chyb uvedených v nařízení § 229 nebo jiným nedostatkem, který by mohl mít za důsledek chybné rozhodnutí, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného podle ustanovení § 243 b zamítl. Proti tomuto rozsudku není opravný prostředek přístupný.

5.3 SHRNU TÍ A DOPORUČENÍ

Autor v praktické části věnoval svou pozornost judikátům, které jsou produktem ze složek státní moci a mají nezastupitelnou roli v právním státu. Zda má i jiný smysl, než prostý výnos o právech a povinnostech mezi stranami v soudním řízení, je závislé na skutkové podstatě daného právního systému. Stejně jako cokoliv jiného i judikatura v problematice personální praxe a zejména judikatura týkající se skončení pracovního poměru prochází stálým vývojem. Cílem praktické části bylo vybrat rozhodující citace a následně zhodnotit dva judikáty, které poukazují na zmíněnou problematiku a na probíhající a následné vyřešení soudního procesu.

⁴⁵<http://www.judikaty.info/cz/document/nscr/125219/>

Judikát číslo 21 Cdo 2928/2014:

Jedná se o pracovněprávní spor o neplatnost pracovního poměru, kde hlavní roli hraje fikce doručení výpovědi zaměstnanci. Na straně žalující se ve sporu nachází zaměstnanec, který obdržel od žalované strany (zaměstnavatele) písemnost, ve které mu bylo sděleno, že dostává výpověď za porušení povinností vztahujících se k jím vykonávané práci. Žalobce se domáhal u soudu stanovení neplatnosti výpovědi a jako důvod uvedl, že výpověď z pracovního poměru mu nebyla řádně doručena. Byla mu pouze předána kopie výpovědi spolu s rozhodnutím o snížení platu a zákazu výkonu práce a z data, které je uvedeno na výpovědi plyne, že k sepsání výpovědi došlo v době jeho pracovní neschopnosti.

Prvním rozsudkem městský soud v Brně žalobci vyhověl a nařídil žalované straně uhradit odškodné. Žalovaná strana, tedy zaměstnavatel se odvolal a trval na tom, že k okolnostem doručení výpovědi z pracovního poměru ze dne 15. 10. 2010 provedl soud prvního stupně dostatečné dokazování, ale že z něj však vyvodil nesprávné skutkové a právní závěry. Ze svědeckých výpovědí před soudem prvního stupně je totiž zřejmé, že žalobce odmítl výpověď podepsat a převzít, jak ostatně vyplývá ze záznamu na výpovědi. Výpověď byla žalovaným osobně doručena žalobci do vlastních rukou na pracovišti a v pracovní době. Tím, že žalobce odmítl výpověď z pracovního poměru převzít, došlo k fikci doručení, neboť výpověď se i tak dostala do dispoziční sféry žalobce. Žalovaný proto prokázal, že žalobci výpověď dne 15. 10. 2010 řádně doručil do vlastních rukou podle ustanovení § 334 zákoníku práce. A tvrzení žalující strany, že vlastní pouze kopii výpovědi, je nepravdivé, neboť kopie výpovědi se s originálem výpovědi objektivně shoduje. Soud prvního stupně odvolání vyhověl a rozhodl, aby v případě byl více kladen důraz na určitost důvodu výpovědi a její následné doručení.

V dalším řízení se soud zaměřil více na doručení výpovědi. Žalující strana (zaměstnanec) tvrdila, že neodmítla listinu (výpověď) převzít, ale pouze se s ní chtěla

předtím, než ji podepíše, seznámit, aby zjistila, o jakou listinu se jedná, a to včetně nezbytných formálních náležitostí. Podle dovolatele je nutné odlišit situaci, kdy by odmítl výpověď z pracovního poměru převzít ve smyslu ustanovení § 334 ZP od situace, kdy odmítl podepsat listinu, jejíž obsah si nemohl ověřit, a v důsledku toho mu zaměstnavatel odmítl listinu s výpovědí předat.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací rozhodl, že projednávanou skutečnost je třeba i v současné době hodnotit podle zákona č. 262/2006 Sb. ZP. Paragraf 334, odst. 1 zákoníku práce - dokumenty týkající se vzniku, změn a ukončení pracovního vztahu je nutno doručit zaměstnanci do vlastních rukou. Listinu zaměstnavatel doručí zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude-li zastižen anebo prostřednictvím sítě či elektronických služeb komunikací; není-li to uskutečnitelné, zaměstnavatel může doklad doručit prostřednictvím poštovních služeb. Podle ustanovení §334, odst. 3 zák. práce nedoručili zaměstnavatel písemnost pomocí sítě či prostřednictvím elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, pokládá se písemnost za doručenou také v případě, jestliže zaměstnanec přijetí dokladu odmítne (nastává tak fikce doručení).

Z hlediska skutečné podstaty bylo v posuzovaném předmětu určeno, že žalobci byla dána výpověď z pracovního poměru, kterou žalobce odmítl převzít, jelikož se chtěl s výpovědí nejprve seznámit. O odmítnutí převzetí výpovědi z pracovního poměru učinila Mgr. Š. na výpovědi písemný záznam. V projednávané věci žalobce při osobním doručování výpovědi z pracovního poměru odmítl listinu obsahující výpověď z pracovního poměru převzít, ačkoliv byl o důsledcích odmítnutí převzetí poučen. Z tohoto důvodu je správný závěr odvolacího soudu, že účinky doručení výpovědi z pracovního poměru nastaly okamžikem odmítnutí jejího převzetí.

Autorovi, z pohledu jeho odbornosti, nepřísluší hodnotit, zda je rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky správné či nikoli. Domnívá se však, že z uvedeného příkladu judikátu bylo rozhodnutí oprávněné. Hlavním důvodem oprávněného rozhodnutí je podle autora odmítnutí zaměstnance převzít výpověď, a to i v případě že nechápal, z jakého důvodu výpověď dostává. Poněvadž i v tomto případě odmítnutí či nedoručení písemnosti zaměstnanci (v případě poštovních služeb) se pokládá

písemnost za doručenu. Navíc o odmítnutí převzetí písemnosti byl sepsán záznam, který je evidován. Jako doporučení shledává autor vyhnout se v personální praxi předávání písemností týkajících se pracovního poměru na jiném místě, než je pracovní prostor i v případě dokumentování a raději využít předání dokumentu pomocí sítě či elektronických komunikací či prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Předejde se tak nechtěnému nedorozumění a případné žalobě.

Judikát číslo 21 Cdo 968/2015:

V této pracovněprávní žalobě řeší judikát otázku, co se rozumí návrhem na ústavní ošetřování v souvislosti se zákazem výpovědi dané zaměstnavatelem. Ve sporu je řešena věc ochranné doby vztahující se k ústavnímu tedy léčebnému ošetřování zaměstnance. Ochranná doba začíná plynout dnem, kdy byl nabídnut návrh k tomuto ústavnímu ošetřování. Co se však chápe jako návrh na ústavní ošetřování, zákon neupřesňuje. Ve sporu je na straně žalobce zaměstnanec a na straně žalované je zaměstnavatel. V zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem rozhodl nejvyšší soud České republiky ve prospěch žalující strany, tedy zaměstnance. Autor by zde rád shrnul průběh a důvody sporu zúčastněných stran

Žalovaný sdělil dopisem žalobci, že dostává výpověď z pracovního poměru podle § 52 ZP, z příčiny organizační změny. Navrhovatel se dožadoval podanou žalobou, aby bylo stanoveno, že uvedené vypovězení z pracovního poměru je neplatné. Žalobu opodstatnil především tím, že nastupuje do Ústavu chirurgie ruky a plastické chirurgie a v této instituci bude přijat za účelem operace ruky. Protože se nacházel podle nařízení § 53 ZP od předložení návrhu na ústavní ošetření v ochranné lhůtě, je výpověď neplatná.

Okresní soud stížnost zamítl. K nesouhlasu, že výpověď byla udělena v ochranné době, soud prvního stupně podtrhl. Žalobci nebyl poskytnut žádný návrh na ústavní ošetřování, protože žalobce si sám sjednal operaci na jím vybrané pracoviště. Ačkoli v nynější době žádný právní ustanovení neřeší vymezení pojmu léčebného ošetřování a podávání návrhu na ně.

Na podanou stížnost krajský soud určil danou výpověď ze dne 26.10.2011 za neplatnou a rozhodl, že žalovaná strana je povinna uhradit žalobci náklady spojené s řízením soudu. „Vycházejí ze zjištění, že dne 14.2.2011 vystavil ošetřující lékař „doporučení“, podle něhož by měl žalobce prodělat operativní zákrok spjatý s ústavním ošetřením, kdy žalobce předložil žádost o operativní zákrok dne 15.4.2011 a po stanovisku instituce, že samotný zákrok spjatý s hospitalizací proběhne od 2.11.2011. Soud odůvodnil, že došlo k naplnění § 53 ZP a že ode dne 14.2.2011 začala u žalobce tzv. ochranná lhůta, která uběhla až dne 19.2.2012 po skončení pracovní neschopnosti. Za podmínek, že v tomto období byla žalobci udělena výpověď z pracovního vztahu, je tato výpověď neplatná. Zvažování soudu, že za ústavní ošetřování lze pokládat jenom to ošetřování, k němuž byly státními léčebnými a ošetrovacími institucemi uznávány osoby na písemné doporučení pojišťovny nebo jejího lékaře, není korektní, protože při tomto svém vysvětlení soud nebral v potaz legislativní vývoj a aktuální stav ustanovení upravující vývoj při přijímání ošetřovaného do ústavního ošetřování. Ošetřující lékař zároveň v rámci doporučení (návrhu) neurčí ošetřovanému povinnost hospitalizace v určitém léčebném zařízení. Zákon tudíž umožňuje pacientovi, aby si sám vybral, jaké ústavní zařízení lékařem navržený zákrok uskuteční.“

Na základě stanoviska odvolacího soudu lze připustit, že za jistých poměrů by nařízení o ochranné lhůtě mohlo prezentovat natolik nepoměrnou ochranu zaměstnance na úkor zaměstnavatele, že by se takto dostávala do rozporu s dobrými mravy.

Žalovaná strana podala proti tomuto rozhodnutí dovolání a ohrazovala se, že návrh ošetřujícího lékaře není doporučením na ústavní ošetřování, protože žalobce se sám objednal na operaci na jím určené pracoviště.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací rozhodl že nejdůležitější je vyřešit právní otázku, zda žalobce v období, kdy obdržel výpověď z pracovního poměru, se nacházel v ochranné době podle § 53, protože v průběhu ochranné doby zaměstnavatel nemůže udělit zaměstnanci závaznou výpověď.

Soud prvního stupně s ohledem na doporučení Nejvyššího soudu České republiky vycházel z definice ústavního ošetřování v léčebném řádu č. 99/1948 a č. 255/1950. Soudu je nutno dát za pravdu, že se jedná o úpravy přežilé dalším rozvojem. Z porovnání obou právních úprav plyne, že z hlediska náplně ústavní péče zde není podstatného rozdílu.

Úprava účinná ke dni udělení výpovědi ale očekává hospitalizaci pacienta a tu jako takovou vystavil dne 14.2.2011 lékař MUDr. J. Z. na konci uskutečněného vyšetření žalobce. Věc, že své doporučení směřoval na určité zařízení, není podstatná, protože ve srovnání s dřívějším postupem není zapotřebí poskytovat „písemný doklad vystavený smluvním lékařem“, a zákon sám zaručuje všem občanům bez rozdílu, právo na svobodnou volbu lékaře.

Ohrazuje-li se odvolatel naposledy, že „v daném situaci představuje ustanovení o ochranné lhůtě neúměrné opatrování zaměstnance na úkor zaměstnavatele a dostává se do rozporu s dobrými mravy“, pak pomíjí, že za stavu, ve kterém lékař žalobci operaci schválil a on sám v rámci svobodné volby lékaře si vybral ústav, jenž úkon provede a to o několik měsíců dříve, než zaměstnavatel (žalovaný) skutečně rozhodl o organizační změně, lze sotva efektivně dovozovat, že ze strany žalobce došlo k zneužití výkonu práva na příkoří žalovaného. V uvedeném rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky dal soud za pravdu žalující straně tedy zaměstnanci.

Autorovi opět z jeho odbornosti a nabytých zkušeností nepřísluší hodnotit rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky. Domnívá se však, že aby mohl autor shrnout uvedený judikát musí k uvedené situaci učinit závěr. A tedy plánem na ústavní ošetřování v obsahu ustanovení § 53 odst. 1 písm. a), ZP je nutno nejspíše rozumět jako návrhu k přijetí do ústavní péče; není proto zapotřebí, aby doporučení uvádělo zařízení, ve kterém se musí ústavní ošetřování uskutečňovat. Žalovaná strana se (i podle soudu) špatně domnívala, že zaměstnanec zneužil ústavního léčení, aby se vyhnul reorganizačním změnám. Ten však zvolil ústav, jenž úkon provede, a to již několik měsíců předtím, než zaměstnavatel vůbec rozhodl o organizační změně. Tedy nešlo o cílenou věc. Jako doporučení shledává autor vyhnout se v personalistické praxi udělování výpovědi z pracovního poměru zaměstnanců před jejich plánovanou hospitalizací, či jiným naplánovaným zdravotnickým úkonem spjatým s hospitalizací

(v případě, že má tyto informace k dispozici). Předejde se tak nechtěnému nedorozumění a případné žalobě. Autor se přiklání k názoru, že nařízení o ochranné lhůtě mohlo prezentovat natolik nepoměrnou ochranu zaměstnance na úkor zaměstnavatele, že by se takto dostávala do rozporu s dobrými mravy. Ale z druhého úhlu pohledu by se i sám zaměstnanec mohl lehce nacházet v nezáviděníhodné situaci v případě dostání výpovědi a následné pracovní neschopnosti.

ZÁVĚR

Jedním z nejsložitějších pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je bezesporu skončení pracovního poměru. I když zákoník práce dává na straně jedné značně veliký smluvní prostor pro vyjednání co nejlepších podmínek v pracovních smlouvách mezi zúčastněnými subjekty, tak na straně druhé při skončení pracovněprávního vztahu už tak tolerantní ve svých ustanoveních není a spíše pro zúčastněné strany připravuje složité, místy až nepřehledné právní regule. Porušení těchto regulí může být důvodem neplatnosti jednání vedené k ukončení pracovního vztahu. V tomto kontextu je možné v praxi najít mnoho příkladů, jak obtížně se s řešenou věcí zabývají soudy při svém rozhodování, jak sporně mnohdy řeší situaci zaměstnavatelé a jak se mnohdy nevyzpytatelně chovají zaměstnanci během ukončování pracovního poměru.

Proto si tato bakalářská práce v teoretické části stanovila za cíl popis pracovněprávních vztahů a postupů, které zde zúčastněné strany jako jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé, potažmo personalisté při ukončení pracovního vztahu musí podle zákoníku práce dodržovat. V další části této bakalářské práce, tedy části praktické, bylo autorovým záměrem představit přinejmenším dva nejčastější problémy, se kterými se může každá osoba při skončení pracovního poměru v praxi setkat.

V motivu skončení pracovního procesu se stále nabízí otázka, jestli je možné dojít k něčemu novému, zejména v případě, kdy je právní modifikace v platném znění ZP hodně podrobná. Proto je také i po tzv. „velké novele zákoníku práce“ k 1. lednu 2012 objektem posuzování a objektem nových úvah a konceptů. Zaměstnavatelé mají dojem, pokud se jedná o důvody skončení pracovního poměru, že je novela nepřiliš přesná a v některých případech přísná, odbory zase mají pocit, že jsou málo chráněni zaměstnanci, kteří jsou ohroženi skončením pracovního poměru. Pravděpodobně stojí za zmínku absence podrobnější odborné diskuze při vytváření velké novely zákoníku práce.

V soudních sporech, kdy hlavním sporem je žaloba pro neplatnou výpověď, převládají žaloby podané zaměstnanci nad žalobami zaměstnavatelů. Důvodem k objasnění tohoto faktu může být skutečnost, že zaměstnavatel se lépe vyrovnává

se ztrátou zaměstnance, než v případě zaměstnance, který přijde o zaměstnání a v konečném důsledku může mít tento fakt až bytostné následky.

Velkým zájmem po úpravách zákoníku práce z roku 2013 jsou hlavně otázky týkající se harmonizace zákoníku práce a nového občanského zákoníku. Předpokládají se nové koncepce právních úkonů, nové formulace pracovněprávních vztahů, možnosti odchýlení se od zákoníku práce k občanskému zákoníku. Je značně obtížné předvídat v konkrétnějších případech a obrysech, jak se uzákonění nového občanského zákoníku promítne do pracovněprávních vztahů. Ale jistě pozitivně bude na pracovněprávní vztah působit základní princip „co není zákonem zakázáno, je povoleno.“

Cílem bakalářské práce nebylo představit toto dílo jako vyčerpávajícího právního průvodce zaměřeného na skončení pracovního poměru. Ale tato bakalářská práce je spíše míněna jako základní přehled právního minima pracovněprávní souvislosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v otázkách skončení pracovního poměru. Autorovým cílem nebylo jen striktně citovat paragrafy a ustanovení právních předpisů, avšak vyhnout se jim v tomto případě úplně nedalo. Přesto autor věří, že práce byla záživná a poučná a došlo ke splnění daného cíle.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-880-7380-24-3.
- GALVAS, M et al. *Pracovní právo*. 2.aktual. a dopl. vyd. Brno: Nakladatelství Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3558-7.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1872-6.
- ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J. et al. *Občanské parvo hmotné*. 5. jub. aktualiz. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer Česká republika, 2009. ISBN 978-80-7357-466-6.
- GERLOCH, A. *Teorie práva*. 3. rozš. vyd. Plzeň: Nakladatelství Aleš Čeněk, 2004. ISBN 80-86473-85-6.
- TÝČ, V. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 6. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Nakladatelství Leges, 2010. ISBN 978-80-87212-60-8.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vyd., Praha, C. H. Beck, 2004, ISBN 978-80-7400-405-6.
- ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P. et al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2012* 6.aktualizovanévydání. Olomouc: Nakladatelství Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-713-3.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7380-316-2.
- ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva*. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418-032-3.
- MERVARTOVÁ, J. *Vybrané otázky pracovního práva*. 1. vyd. Brno: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita, 2008. ISBN 978-80-7375-153-1.

- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.
- SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-189-2.
- MICHNA, Lukáš, MICHNA, Ondřej. Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou sjednaných do 31. 12. 2011 a přetrvávajících po 1. 1. 2012 a právní rizika s tím spojená. *Právní rozhledy*. 2012. ISSN 1210-6410
- KOTTNAUER A., GOGOVÁ R., *Zákoník práce*. Vydavatel: Legas. ISBN 978-80-87576-08-3
- Pravidla českého pravopisu, kolektiv autorů. Vydavatel: Universum. EAN 9788024246093

Seznam použitých internetových zdrojů

- KALENSKÁ, M. K vývoji pracovního práva. *Aplikované právo, 2006, č.1, s. 6*[on line]. Dostupné z WWW: www.aplikovanepravo.cz/clanky-pdf/41.pdf.
- *Jak flexibilní je české pracovní právo?* 20. 6. 2016 Česko-německá obchodní a průmyslová komora. [online]. Dostupné z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/jak-flexibilni-je-ceske-pracovni-pravo-35947.html>.
- *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 5. 2000*, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000. In: *Nsoud*[online], Dostupné z WWW: <http://www.nsoud.cz/>.
- ŠLEMAROVÁ, Denisa. *Agenturní zaměstnávání a dohoda o dočasném přidělení zaměstnance*. *Epravo.cz* [online]. ISSN 1213-189X. Dostupné z WWW: <http://www.epravo.cz/top/clanky/agenturni-zamestnavani-a-dohoda-o-docasnem-prideleni-zamestnance-59384.html%20>.
- Judikát číslo 1. Dostupné z <http://www.judikaty.info/nejvyssi-soud-ceske-republiky/fikce-doruceni-podle-zakonika-prace>
- Judikát číslo 2. Dostupné z <http://www.judikaty.info/cz/document/nscl/125219/>

SEZNAM ZKRATEK

| | | |
|------|---|---------------------------------------|
| ZP | - | zákoník práce |
| BOZP | - | bezpečnost a ochrana zdraví při práci |
| ČR | - | Česká republika |
| EU | - | Evropská unie |
| NS | - | Nejvyšší soud |

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|--|----|
| Příloha A– Potvrzení o zaměstnání – zápočtový list | I |
| Příloha A– Postupový diagram skončení pracovního poměru..... | II |

Příloha A– Potvrzení o zaměstnání – zápočtový list

POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ - zápočtový list

Zaměstnavatel:

Název: Thomayerova nemocnice
Adresa: Vídeňská 800, 14059 PRAHA 4
IČ: 00064190

Zaměstnanec:

pan (paní): datum narození:
bytem:

Doba zaměstnání: **18.10.2004 - 30.11.2016** Délka zaměstnání: 12 roků 44 dnů
Druh zaměstnání: **Pracovní poměr**
Pracovní zařazení: Sestra všeobecná (zdravotní sestra) jinde neuvedená
Vzdělání: ÚSO s maturitou (bez vyučení) Od: 30.6.2003
Důvod ukončení: Na dobu neurčitou

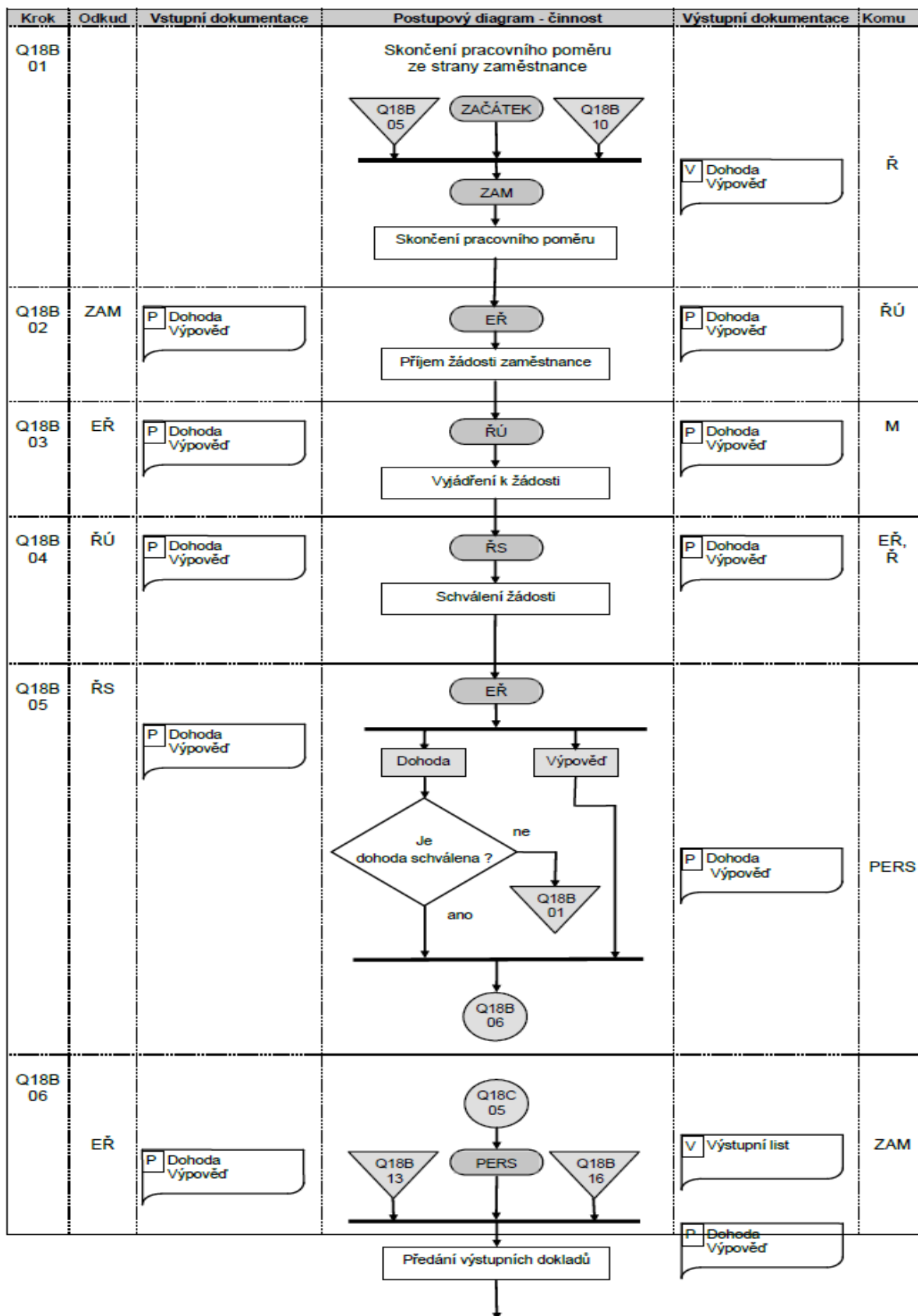
Poznámky:

.....
převzal

.....
Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(razítko)

Zpracoval(a):
Telefon:
Dne: 14.11.2016

Příloha B - Postupový diagram skončení pracovního poměru



| Krok | Odkud | Vstupní dokumentace | Postupový diagram - činnost | Výstupní dokumentace | Komu |
|---------|-------|---------------------|---|--|------------|
| Q18B 07 | PERS | P Výstupní list | | P Výstupní list | PERS |
| Q18B 08 | ZAM | P Výstupní list | | P Výstupní list P Osobní složka V Potvrzení 1 V Potvrzení 2 | ZAM ZAM |
| Q18B 09 | | | <p>Skončení pracovního poměru ze strany společnosti</p> | V Důvody výpovědi | EŘ |
| Q18B 10 | ŘÚ | P Důvody výpovědi | | | |
| Q18B 11 | | P Důvody výpovědi | | V Výpověď ZPS-EM | ŘS |
| Q18B 12 | EŘ | P Výpověď ZPS-EM | | P Výpověď ZPS-EM | EŘ |
| Q18B 13 | ŘS | P Výpověď ZPS-EM | | P Výpověď ZPS-EM | ZAM |
| | | | | | |

| Krok | Odkud | Vstupní dokumentace | Postupový diagram - činnost | Výstupní dokumentace | Komu |
|------------|-------|---------------------|---|----------------------|------|
| Q18B 14 | | | <p>Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany společnosti</p> <pre> graph TD A([ZAČÁTEK]) --> B([EŘ]) B --> C[Návrh na skončení pracovního poměru] </pre> | V Okamžité zrušení | ŘS |
| Q18B 15 | EŘ | P Okamžité zrušení | <pre> graph TD A([ŘS]) --> B[Vyjádření k žádosti] </pre> | P Okamžité zrušení | ŘS |
| Q18B 16 | ŘS | P Okamžité zrušení | <pre> graph TD A([ZAM]) --> B[Vyřizování okamžitého zrušení pracovního poměru] B --> C([PERS]) C --> D[/Q18B 06/] </pre> | P Okamžité zrušení | ZAM |

Zdroj: ČSN EN ISO 9000:2000

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Bohumil Homolka

Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Skončení pracovního poměru dle zákoníku práce

Rok: 2017

Počet stran textu bez příloh: 54

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 16

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 6

Vedoucí práce: JUDr. Lenka Papíková